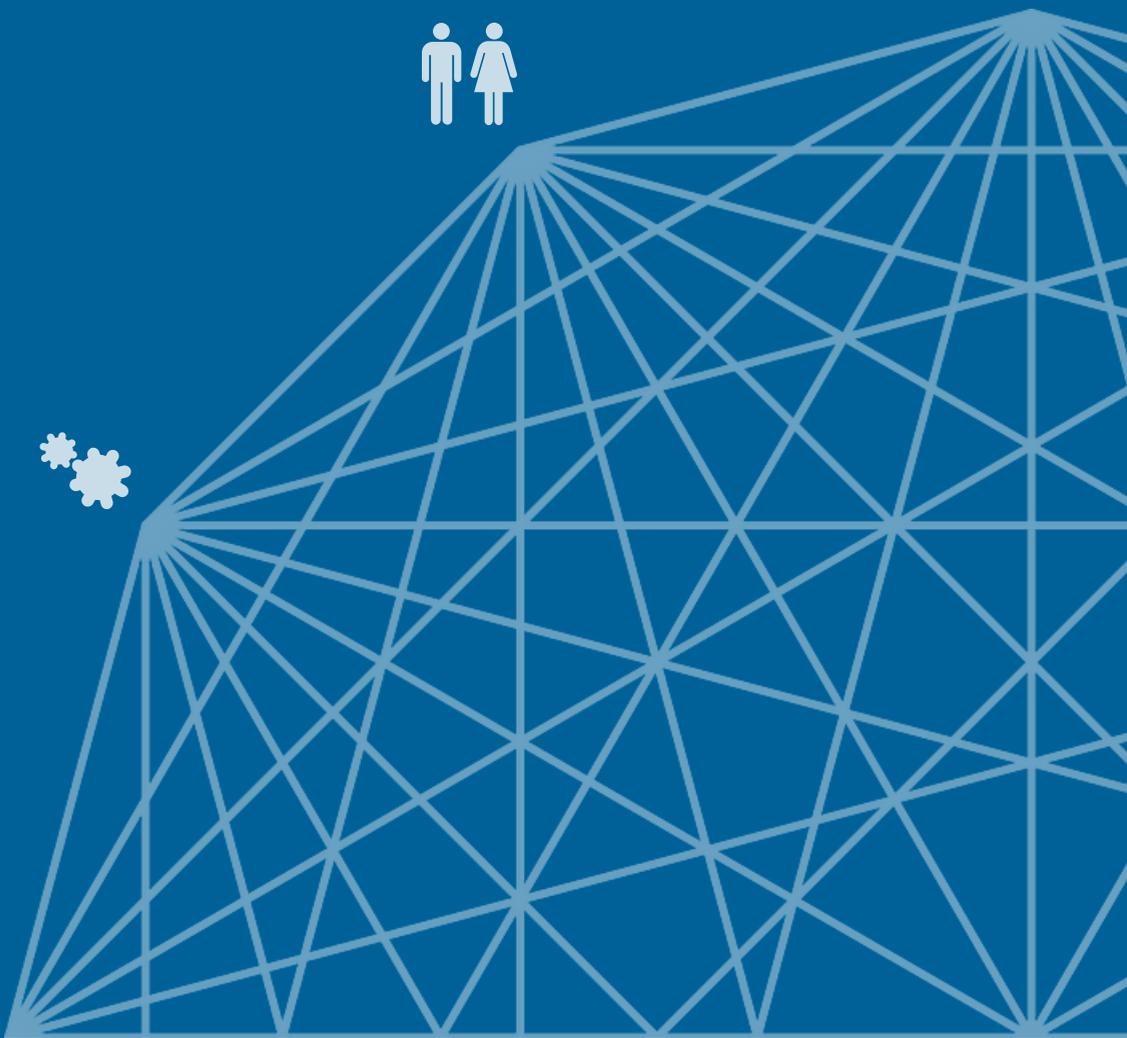


TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 9

Sevilla, 2024

CONSEJO EDITORIAL

Presidencia

María Fernanda Fernández López (Universidad de Sevilla)
Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo (Universidad de Sevilla)

Dirección Ejecutiva

Francisco Javier Calvo Gallego (Universidad de Sevilla)
Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Secretario Ejecutivo y Coordinador

María José Asquerino Lamparero (Universidad de Sevilla)

Secretaría General

María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)
Emilia Castellano Burguillo (Universidad de Huelva)

CONSEJO DE REDACCIÓN

Coordinación General

Antonio José Valverde Asencio (Universidad de Sevilla)
María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)

Secretario

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Vocales

María José Asquerino Lamparero (Universidad de Sevilla)
Pierre Cialti (Universidad Pablo de Olavide)
Ana Domínguez Morales (Universidad de Sevilla)
Iluminada Fera Basilio (Universidad de Huelva)
Carmen Ferradans Caramés (Universidad de Cádiz)
Macarena Hernández Bejarano (Universidad de Sevilla)
María del Junco Cachero (Universidad de Cádiz)
Francisco Lozano Lares (Universidad de Málaga)
Iluminada Ordóñez Casado (Universidad de Málaga)
Rosa Pérez Yáñez (Universidad de Málaga)
Gema Quintero Lima (Universidad Carlos III de Madrid)
María Sepúlveda Gómez (Universidad de Sevilla)
Adrián Todolí Signes (Universidad de Valencia)

CONSEJO ASESOR

Presidencia

Eva Garrido Pérez (Universidad de Cádiz)

José Manuel Gómez Muñoz (Universidad de Sevilla)

Vocales

Francisco Alemán Páez (Universidad de Córdoba)

Cristina Alessi (Università di Brescia)

Carlos Luis Alfonso Mellado (Universitat de València)

Jaime Cabeza Pereiro (Universidade de Vigo)

Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla)

Juan José Fernández Domínguez (Universidad de León)

Carolina Gala Durán (Universitat Autònoma de Barcelona)

Francisco Javier Hierro Hierro (Universidad de Extremadura)

Manuel Luque Parra (Universitat Pompeu Fabra)

Carolina Martínez Moreno (Universidad de Oviedo)

Maria do Rosario Palma Ramalho (Universidade de Lisboa)

María José Romero Ródenas (Universidad de Castilla-La Mancha)

Sebastián de Soto Rioja (Universidad Pablo Olavide)

Patrizia Tullini (Università di Bologna)

Yolanda Valdeolivas García (Universidad Autónoma de Madrid)

Francisco Vila Tierno (Universidad de Málaga)

Cristina Antoñanzas Peñalva, en representación de UGT

José Blas Fernández Sánchez, en representación del Consejo Andaluz de Graduados Sociales

Fernando Rocha Sánchez, en representación de la Fundación 1º Mayo (CCOO)

COMITÉ DE EVALUADORES EXTERNOS

Coordinación general

Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)

José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría, si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original. No se puede utilizar el material para una finalidad comercial. Para más detalles consúltese <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>. Los términos de la licencia Creative Commons para reutilización no se aplican para cualquier contenido (como gráficas, figuras, fotos, extractos, etc.) que no sea original de la publicación Open Acces y puede ser necesario un permiso adicional del titular de los derechos. La obligación de investigar y aclarar los permisos necesarios será solamente de aquellos que reutilicen el material.



Ética en la publicación. La revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada. Se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicidad. Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos y que cumplan con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de Trabajo, Persona, Derecho, Mercado no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

Declaración de privacidad. Los nombres, direcciones de correo-e, o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán solo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.

Este número se ha financiado con la Ayuda del VII PPIT-US para Revistas concedida por la Universidad de Sevilla.



© Editorial Universidad de Sevilla

C/ Porvenir, nº 27. 41013 Sevilla

Telfs.: 954 487 451 - 954 487 447. FAX: 954 487 443 Correo electrónico: eus2@us.es

<https://editorial.us.es/>

© Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2024

<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>

Correo electrónico: tpdmsecretaria@us.es

e-ISSN: 2660-4884

Nº DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2024.i9>

Dirección Postal:

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

C/ Enramadilla, 18-20. 41018 Sevilla

Diseño de la cubierta: Espiral Patrimonio S.L.

Maquetación: Referencias Cruzadas.

referencias.maquetacion@gmail.com

ÍNDICE

Ma Luisa Pérez Guerrero Presentación.....	9
--	---

FIRMA INVITADA

Elisabeth Brameshuber Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea	15
---	----

ARTÍCULOS DOCTRINALES: PROYECTO TRABEXIT

Miguel Rodríguez-Piñero Royo La Gran Dimisión: perspectivas jurídicas..... <i>The Great Resignation: legal perspectives</i>	37
Fco. Javier Calvo Gallego, Dolores Gómez Domínguez y Celia Sánchez López La Gran Dimisión: algunos datos y primeras conclusiones en relación con el mercado de trabajo español..... <i>The Great Resignation: some data and first conclusions regarding the spanish labor market</i>	53
Virginia Gutiérrez Barbarrusa, Federico Pozo Cuevas y Carmen Botía-Morillas Jóvenes, empleo, mercado de trabajo y expectativas laborales, una aproximación cualitativa..... <i>Young people, employment, the labour market and job expectations, a qualitative approach</i>	75
Juan Pedrosa González Régimen jurídico de la dimisión. Cuestiones conflictivas	95
<i>The legal regime of resignation: conflicting issues</i>	

Julia Dormido Abril	
Las microcredenciales como acción formativa ¿válida?	
En la reestructuración empresarial.....	125
<i>The micro-credentials as a valid training «action?» In corporate restructuring processes</i>	

TEMAS PARA EL DEBATE

Maria Luisa Pérez Guerrero	
La transposición de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas de 2024: ¿norma específica o reforma del Estatuto de los Trabajadores?	149

CRÓNICA

José María Ruz López	
Reseña del seminario: Encuentro de otoño «Nuevos horizontes para la negociación colectiva andaluza»	157

LIBROS DE INTERÉS

Fulvio Mannino	
Algorithms: Between Productive Innovation and Labor Exploitation. A Critical and Proposal Analysis by Adrián Todolí Signes.....	167
<i>Algoritmos: entre la innovación productiva y la explotación laboral. Un análisis crítico y propositivo de Adrián Todolí Signes</i>	
Normas para los autores de la Revista <i>Trabajo, Persona, Derecho, Mercado</i>	173
Compromiso ético para publicación de artículos	179

PRESENTACIÓN

M^a Luisa Pérez Guerrero

El número que presentamos al final de este año 2024 es un resultado más del Proyecto de Investigación «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00». Resulta obligado ir publicando los progresos del grupo de investigadores en el análisis de la «gran renuncia» o «gran dimisión»; o, más bien, como ya hemos tenido ocasión de explicar, la «gran rotación», que parece ser lo que realmente ocurre en el mercado de trabajo español.

Comienza nuestro número monográfico con un estudio sobre la nueva Directiva de Salario Mínimo, con una firma invitada escrita por la prestigiosa Profesora Elisabeth Brameshuber, que titula «Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea»; pues, como sabemos, las condiciones de trabajo en general y las salariales en particular, se manifiestan como una de las causas más determinantes de la huida del mercado de trabajo en nuestros días.

Completan nuestro número monográfico de análisis del TRABEXIT algunos estudios que formaron parte del Seminario que, en el marco de los resultados del proyecto, se desarrolló en Sevilla el 17 de octubre de 2024.

La presentación de las perspectivas jurídicas de la gran dimisión corresponde al Profesor Rodríguez-Piñero Royo, quien nos pone en situación y manifiesta cómo este fenómeno se presenta en nuestro país con características propias y que genera consecuencias jurídicas específicas. Estas consecuencias del abandono del puesto de trabajo permiten al Profesor realizar una reflexión sobre la existencia de un «derecho a decidir» sobre el trabajo y su impacto en la vida de las personas trabajadoras. Para concluir el estudio, se analizan «nuevos derechos» derivados de la capacidad de decidir que tienen las personas trabajadoras sobre su propio trabajo. Así, nos habla el estudio del «derecho a rechazar», «derecho trabajar menos» o el «derecho a mejorar de trabajo», e incluso el «derecho al pluriempleo».

En el elenco de estudios doctrinales que presentamos, en segundo lugar se encuentra un estudio clave en el fenómeno de la Gran dimisión. Se trata de un estudio realizado por los Profesores Calvo Gallego, Gómez Domínguez y Sánchez López,

que versa sobre el análisis de los datos que han podido obtener de la Seguridad Social en relación con las «renuncias» de las personas trabajadoras, es decir, dimisiones y sus causas. Se trata de un avance del estudio más completo que conforma uno de los objetivos de nuestro Proyecto de Investigación. El interés del estudio viene determinado, en primer lugar, por la naturaleza multidisciplinar del equipo que realiza el trabajo y, en segundo, porque ofrece una primera aproximación del estado de la «gran dimisión» en el mercado de trabajo español. Punto de partida fundamental para todos los investigadores del Proyecto.

En tercer lugar, se presenta un estudio que abarca otro de los aspectos más importantes del Proyecto TRABEXIT. El equipo de profesores de Sociología Gutiérrez Barbarrusa, Pozo Cuevas y Botía Morillas nos presenta un estudio que ofrece información relevante sobre la percepción de los jóvenes del mercado de trabajo. Uno de los aspectos que más llama la atención del fenómeno TRABEXIT como lo hemos descrito en nuestro Proyecto de Investigación es precisamente el protagonismo que adquieren los jóvenes en esa huida del mercado de trabajo. Es comúnmente conocido el fenómeno de emigración de los jóvenes españoles hacia otros mercados de trabajo extranjeros que ofrecen mejores oportunidades para sus carreras profesionales. Desde este punto de partida, el estudio parte del análisis del discurso de diferentes grupos de jóvenes de 18 a 34 años con el objetivo, como manifiestan sus autores, de «comprender las manifestaciones alusivas al impacto en sus expectativas de vida de ámbitos como la educación, el empleo, el salario o la vivienda-residencia».

En cuarto lugar, el profesor Pedrosa González analiza el régimen jurídico de la «dimisión» en nuestro ordenamiento, como institución clave del fenómeno de la Gran dimisión. Sin duda, el complejo régimen jurídico de las diferentes formas de dimisión en el derecho del trabajo, dejan económicamente desprotegido al trabajador, dado que no tendrá derecho a indemnización o prestación alguna, salvo en el caso de incumplimientos empresariales. Esta situación da lugar, en numerosas ocasiones a la necesidad de las personas trabajadoras de «forzar el despido» o buscar otras fórmulas que permitan transitar a otros empleos con cierta seguridad económica. El profesor Pedrosa González presenta un profundo e interesante estudio sobre el régimen jurídico de la dimisión y la jurisprudencia más reciente.

Finaliza el elenco de estudios doctrinales la profesora Dormido Abril con un análisis de un aspecto que afecta a las reestructuraciones empresariales, el tránsito mediante la formación a otros empleos y la recualificación de las personas afectadas por estos fenómenos de reestructuración. El estudio pone de manifiesto la importancia de la formación y la «readaptación profesionales» como parte de los principios rectores de la política social y económica (art. 40.2 CE); lo que explica que «una buena parte de las políticas activas de empleo se encuentren en la línea de potenciar las actividades formativas». Por ello, se centra la profesora en el análisis de las microcredenciales como instrumento formativo (actividad formativa de corta duración) impulsado

y financiado por la Unión Europea para «el aprendizaje permanente y la empleabilidad» de las personas trabajadoras. En el estudio se presenta la potencialidad de este instrumento en el ámbito de los procesos de reestructuración empresariales.

El elenco de estudios doctrinales se completa con tres secciones propias de nuestra Revista donde tratamos algunos «temas para el debate», como es el caso de la transposición de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas de 2024; una crónica del Encuentro de otoño celebrado en La Rábida sobre «Nuevos horizontes para la negociación colectiva andaluza», firmado por el Profesor Ruz López; y una recensión de la obra del Profesor Todolí Signes «Algoritmos productivos y extractivos».

Desde la dirección del Proyecto, agradecemos a todos los autores su participación en este monográfico dedicado a la «huida del mercado de trabajo», con el que tratamos de arrojar luz y analizar aspectos fundamentales del fenómeno que hemos denominado «TRABEXIT».

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



FIRMA
INVITADA

VALORACIÓN E IMPACTO DE LA DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA¹

Elisabeth Brameshuber
Universidad de Viena
ORCID: 0000-0003-2692-8897
elisabeth.brameshueber@univie.ac.at

Muchos de ustedes probablemente conocen la famosa tarta Sacher vienesa: un pastel de chocolate con una cobertura relativamente dura por fuera y una masa relativamente suave por dentro (si me preguntan a mí, lamentablemente también un poco seca). Juntos, veremos por qué la Directiva de Salario Mínimo² también es «dura por fuera y suave por dentro»³.

El tema es, por cierto, muy actual: el 15 de noviembre de 2024 finalizó el plazo de transposición de la Directiva de Salario Mínimo. En algunos Estados miembros ya se han tomado medidas, otros son más cautelosos, y con razón: ante el Tribunal de Justicia está pendiente un recurso de anulación de Dinamarca contra la directiva (asunto C-19/23). La audiencia oral tuvo lugar a mediados de septiembre, y se espera que las conclusiones se presenten en enero de 2025. La sentencia probablemente se dictará en el primer trimestre de 2025. Solo un malpensado sospecharía que muchos Estados miembros son cautelosos con los pasos de transposición por esta razón. El tenor del recurso de anulación es que la Unión carece de competencia para

1. Texto escrito de una conferencia que presenté en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla el 12 de noviembre 2024. Agradezco especialmente a mi estimado colega Prof. Jesús Cruz Villalón, quien ha hecho esto posible, a la Vicedecana de Investigación y Doctorado Prof^a. Dra. Josefa Brenes Cortés por su amable acogida en la Facultad y al Prof. Javier Calvo Gallego por la invitación a presentar este texto en *Trabajo Persona Derecho y Mercado*.

2. Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, DO L 2022/275, 33.

3. Así también Ratti 2024, 115.

emitir la Directiva de Salario Mínimo; se solicita que toda la directiva sea declarada nula. Subsidiariamente, se solicita la anulación del artículo 4, apartado 1, letra d, y del apartado 2.

Por lo tanto, habrá mucho de qué discutir en los próximos meses; nosotros también nos ocuparemos de la cuestión de la competencia. Antes de eso, ofreceré una visión general de los diversos regímenes de salario mínimo en los Estados miembros⁴; como ejemplo, me centraré un poco más en la legislación austriaca. Luego, iluminaremos los aspectos centrales de la Directiva de Salario Mínimo, abordando también la cuestión de la competencia. Finalmente, nos aventuraremos a hacer una previsión: ¿qué influencia tiene ya la Directiva de Salario Mínimo en los Estados miembros?

Antecedentes: ¿Por qué existe la Directiva de Salario Mínimo?

Según su artículo 1, apartado 1, la Directiva de Salario Mínimo tiene tres objetivos; uno también puede agruparlos en tres categorías generales:

- Objetivos sociales
- Objetivos económicos
- Objetivos políticos

La Directiva misma habla en su artículo 1, apartado 1, de los objetivos siguientes:

1. Mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos de los trabajadores.
2. Convergencia social al alza.
3. Reducción de la desigualdad salarial.

Estos objetivos deben alcanzarse mediante tres medidas, para las cuales la directiva crea un «marco»:

1. Adecuar los salarios mínimos legales (artículo 1, apartado 1, letra a).
2. Fomentar la negociación colectiva para la fijación de salarios (artículo 1, apartado 1, letra b).
3. Mejorar el acceso efectivo de los trabajadores al derecho a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos (artículo 1, apartado 1, letra c).

Pero, ¿Por qué el legislador de la Unión ha actuado ahora? ¿Ya hay garantías correspondientes a nivel internacional y europeo, no? ¿Cuál es el valor adicional de la Directiva de Salario Mínimo? Concentrémonos en los desarrollos europeos más

4. Compare también Bini 2022.

recientes, sobre todo el Pilar Europeo de Derechos Sociales: El Pilar Europeo de Derechos Sociales no es jurídicamente vinculante, pero constituye la base o el catalizador de la Directiva sobre el Salario Mínimo⁵. La implementación completa del Pilar y la creación de salarios mínimos justos fue una promesa central de *Ursula von der Leyen* cuando asumió el cargo de Presidenta de la Comisión Europea. El Principio 6 del Pilar establece lo siguiente:

Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.

Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

Entonces, la Directiva de Salario Mínimo es una medida de la Comisión para implementar este Principio 6.

Unos quizás van a preguntarse: ¿Por qué necesitamos este Principio en el Pilar? ¿No hay derecho fundamental a un salario mínimo, establecido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE)? Es verdad que, en la Carta, existe el artículo 31. A diferencia del Pilar, éste es jurídicamente vinculante – dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (artículo 51(1)). Pero, según la opinión predominante, del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas no puede derivarse ningún derecho a un salario mínimo adecuado⁶.

Permítanme detenerme aquí un momento y discutir esta cuestión de la garantía de los derechos fundamentales con más detalle. Esto también es necesario porque el Tribunal de Justicia ha tendido recientemente a destacar ciertos derechos sociales fundamentales (es decir, derechos del Título IV de la Carta - Solidaridad) como «principios fundamentales del derecho social de la Unión»; así ocurrió con el derecho a vacaciones anuales retribuidas. En varios casos, como en *Max-Planck*⁷, el Tribunal de Justicia sostiene que el derecho a vacaciones anuales pagadas (artículo 31, apartado 2, CDFUE) es un «principio esencial del Derecho social de la Unión» que tiene «carácter imperativo». Sin embargo, la CDFUE no especifica en qué medida existe este derecho: ¿dos, tres, cuatro, cinco, seis semanas? De la jurisprudencia del Tribunal

5. Considerando 5 de la Directiva de Salario Mínimo; Brameshuber 2024, 125; Schubert 2024b, 48. Sobre el Pilar y su función de catalizador Brameshuber 2023, párr. 29.

6. Por ejemplo Schubert 2024a, párr. 1, 3, 10. Otros argumentan en favor de un derecho fundamental, por ejemplo Bogg, Ford 2022, párr. 31.49.

7. TJEU C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, párr. 70, 72.

se puede inferir implícitamente que interpreta el artículo 31, apartado 2, CDFUE a la luz del artículo 7 de la Directiva 2003/88 sobre el tiempo de trabajo. Ésta garantiza un derecho a al menos cuatro semanas de vacaciones anuales pagadas. El Tribunal Supremo de Austria⁸, por ejemplo, ha seguido claramente este camino y ha considerado que un derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales pagadas está garantizado por el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo en combinación con el artículo 31, apartado 2, CDFUE (cabe destacar que: en el caso delante del tribunal austríaco el «desvío» a través de la CDFUE era necesario, ya que las directivas no tienen efecto horizontal).

¿Por qué les cuento todo esto? ¿Debe asumirse ahora, a la luz de esta jurisprudencia sobre el «principio esencial del Derecho social de la Unión», que el Tribunal también «engordará» el artículo 31, apartado 1, CDFUE y, por lo tanto, se convertirá en un derecho a una remuneración mínima adecuada? ¿Por qué sería relevante o interesante? La Directiva de Salario Mínimo tiene un ámbito de aplicación personal limitado. Además, la directiva en sí no tiene efecto horizontal entre empleadores y empleados; invocar el artículo 31, apartado 1, CDFUE ofrecería, por lo tanto, una protección adicional en algunos Estados miembros. Esto bajo la premisa de que el Tribunal también aplicaría el artículo 31, apartado 1, CDFUE horizontalmente⁹.

¿Por qué vale la pena plantear esta cuestión también desde una perspectiva española? El artículo 35 de la Constitución Española reconoce que todos los españoles tienen el deber y el derecho de trabajar, y que este derecho está asociado con una remuneración suficiente para satisfacer sus propias necesidades y las de sus familias. Sin embargo, se trata de un derecho de «segundo grado» que requiere una implementación o desarrollo legislativo adecuado; no tiene efecto horizontal inmediato entre las partes del contrato de trabajo¹⁰. Por lo tanto, también para España surge la cuestión de si invocar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE aportaría un valor añadido.

Supongamos que un empleador paga a un empleado el salario mínimo establecido por la legislación nacional, pero este no cumple con los valores umbrales de la Directiva sobre el Salario Mínimo (a los que llegaremos en un momento). El trabajador demanda al empleador por un salario adecuado y se basa en su «derecho fundamental a una remuneración mínima adecuada según el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE en relación con el artículo 5, apartado 4, de la Directiva sobre el Salario Mínimo».

Entonces, nos planteamos la siguiente pregunta:

Digresión: ¿Hay un derecho fundamental a una remuneración mínima adecuada en la Unión Europea?

8. OGH 17.2.2022, 9 ObA 150/21f, ECLI:AT:OGH0002:2022:009OBA00150.21F.0217.000, párr. 19.

9. En cuanto a lo siguiente, sobre todo Brameshuber 2024, 127 ss.

10. Sobre esto, por ejemplo Álvarez-Ossorio Micheo 2022.

Voy a empezar por el final: No, no existe un derecho fundamental a una remuneración mínima adecuada, en el sentido de que un trabajador no puede invocar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE para reclamar un salario específico ante su empleador. Incluso engordar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE con el contenido de la Directiva de Salarios Mínimos no conduce a un resultado diferente. ¿Por qué no? ¿Por qué este caso es distinto de lo del derecho a vacaciones anuales pagados de al menos 4 semanas?

1. Desde el punto de vista del texto, el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE es ambiguo. La remuneración mínima no se menciona explícitamente.
2. Desde una perspectiva histórica, no está claro que el legislador de la Carta realmente quería garantizar un derecho a una remuneración mínima adecuada. En particular, las explicaciones sobre la CDFUE no contienen ninguna referencia al artículo 4 de la Carta Social Europea (Revisada) o al Principio 5 de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989.
3. Sin embargo, se podría argumentar que el Tribunal de Justicia podría ahora interpretar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE a la luz del Pilar, es decir, podría desarrollar la Carta. Pero, desde una perspectiva dogmática, no puede haber un efecto horizontal de tal derecho:
 - a) El primer obstáculo, la aplicación del derecho de la Unión según el artículo 51, apartado 1, de la CDFUE, podría superarse fácilmente; especialmente en aquellos casos en los que los Estados miembros ajusten sus leyes de acuerdo con el artículo 5 de la Directiva de Salarios Mínimos. Entonces se cumple el requisito que el Tribunal establece, por ejemplo, en *Siragusa*¹¹: si la finalidad de una normativa nacional «es aplicar una disposición del Derecho de la Unión».
 - b) Para que el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE tenga realmente un efecto horizontal, debe garantizar un derecho que otorgue al individuo un derecho subjetivo que sea incondicional y suficientemente determinado por sí mismo. Esto no ocurre con el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE, ni tampoco mediante una interpretación correspondiente a la luz de la Directiva de Salarios Mínimos. ¿Por qué? Principalmente porque la Directiva de Salarios Mínimos no establece salarios mínimos por sí misma. Más bien, las obligaciones son disposiciones procedimentales dirigidas a los Estados miembros,

11. TJEU C-206/13, *Siragusa v Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo*, ECLI:EU:C:2014:126, párr. 25.

que les dejan un margen de maniobra. Precisamente sobre este margen de maniobra y las disposiciones procedimentales, y no «materiales», trata también el procedimiento pendiente ante el Tribunal, como veremos a continuación.

Permítanme concluir esta digresión con lo siguiente: *Sylvaine Laulom*, profesora de la Université Lyon II y abogada general en la Cour de Cassation, ha formulado acertadamente: La Directiva de Salarios Mínimos no reconoce un derecho a salarios mínimos adecuados¹².

Entonces, terminemos nuestra digresión y volvamos a la cuestión de por qué existe la Directiva de Salarios Mínimos y por qué el legislador de la Unión vio la necesidad de actuar. ¿Cuál es su valor añadido? Esto se debe principalmente a que la Directiva de Salarios Mínimos tiene un nombre parcialmente incorrecto. Como escriben dos economistas, *Torsten Müller* y *Thorsten Schulten*, del ETUI y de la Fundación Hans Böckler en Alemania, la Directiva es una «Directiva de Negociación Colectiva disfrazada»¹³. ¿Qué quieren decir con esto?

La Directiva no solo pretende que los salarios mínimos legales alcancen un determinado nivel, sino sobre todo que se fortalezca la negociación colectiva y, en última instancia, la afiliación sindical en los Estados miembros. El fondo político es que sobre todo después de la crisis económica de los años 2009/2010, no sólo había reducciones de los niveles de salarios mínimos legales, pero ante todo había reformas – a menudo exigido para la Comisión Europea ella misma – en los sistemas de negociación colectiva. Estas reformas tuvieron por consecuencia el descenso de la cobertura de los convenios colectivos¹⁴. Ahora, 15 años más tarde, otra vez es la Comisión Europea que insiste en fomentar la negociación colectiva y reforzar las relaciones de los interlocutores sociales, como mencionado en el considerando 16 de la directiva.

Para ejemplificar mejor este objetivo, me gustaría ilustrar brevemente la situación en los Estados miembros. En otras palabras, ¿cómo se regulan los salarios mínimos en los Estados miembros?

2. REGÍMENES DE SALARIOS MÍNIMOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS

Los Estados miembros de la UE se pueden dividir en dos grandes grupos: aquellos Estados miembros que tienen un salario mínimo establecido por la ley (Grupo 1) y

12. Laulom 2024, 290.

13. Véase el título de su capítulo Müller, Schulten 2024, 71 ss: «The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining».

14. Müller, Schulten 2024, 84; Schubert 2024b, 44 s.

aquellos Estados miembros que no tienen un salario mínimo legal, sino que este se establece mediante convenios colectivos (Grupo 2).

Cabe señalar que la inclusión en el Grupo 1 no significa automáticamente que no haya convenios colectivos; sin embargo, en muchos Estados miembros del Grupo 1, los convenios colectivos tienen actualmente poca importancia.

Vamos a entrar en más detalles:

Es más fácil empezar con el Grupo 2, ya que es el más pequeño: Hay cinco Estados miembros sin salario mínimo legal. Estos son los países nórdicos, es decir, Dinamarca, Finlandia y Suecia, así como Italia y Austria. En el resto de los Estados miembros, el Grupo 1, hay un salario mínimo legal.

Como ya he dicho, la Directiva también tiene como objetivo fomentar la negociación colectiva para la fijación de salarios. Las disposiciones procedimentales pertinentes se establecen en el artículo 4 de la Directiva. En particular, la obligación de los Estados miembros de adoptar un plan de acción (artículo 4, apartado 2, de la Directiva) solo se aplica a aquellos Estados miembros en los que la cobertura de los convenios colectivos esté por debajo del umbral del 80%. Veamos juntos en qué Estados miembros es así (datos de 2019 o más recientes¹⁵):

- Italia: 100%
- Austria: 98%
- Francia: 98%
- Bélgica: 96%
- España: 92%
- Finlandia: 89%
- Suecia: 88%
- Dinamarca: 82%

En todos los demás Estados miembros, la cobertura es menor; desde el 79% en Eslovenia, pasando por el 50% en Alemania, hasta solo el 13% en Polonia. Para España será interesante ver cómo evolucionan las tasas de cobertura en los próximos años; si se mantiene en el 92%, no será necesario adoptar un plan de acción según el artículo 4, apartado 2.

También es interesante ver de dónde provienen las altas tasas de cobertura. ¿Son, por ejemplo, el 98% de todos los trabajadores en Austria miembros de un sindicato? No, por supuesto que no. En la mayoría de los Estados con una tasa de cobertura superior al 80%, existe un marco legal relativamente fuerte. Como *Otto Kahn-Freund*, uno de los padres fundadores del derecho laboral moderno, ha enfatizado: Para fomentar la negociación colectiva, se necesitan condiciones legales adecuadas; él lo

15. Wage-up, <https://wage-up.etuc.org/> (consultado el 28.11.2024).

llamó «legislación auxiliar» – legislación que «busca promover la negociación colectiva». Dichas condiciones legales no establecen por sí mismas la remuneración, sino que crean reglas para su determinación¹⁶.

¿Cómo son estas condiciones legales en los Estados miembros con una cobertura de al menos el 80% y por qué es importante conocerlas? Bueno, para aumentar las tasas de cobertura en otros Estados miembros, los legisladores probablemente no tendrán más remedio que crear condiciones legales similares.

Se pueden identificar cuatro sistemas diferentes:

1. En Italia, existe un derecho constitucionalmente garantizado, horizontal e inmediatamente aplicable, a una remuneración adecuada que sea suficiente para asegurar al trabajador y a su familia una vida digna, en última instancia, un nivel de vida adecuado. Tengan en cuenta: A diferencia de España, este derecho es aplicable de manera inmediata y horizontal. Los trabajadores que, por ejemplo, no están cubiertos por un convenio colectivo, demandan a su empleador ante los tribunales civiles en base al artículo 36 de la Constitución. Los tribunales, a su vez, se orientan en los convenios colectivos existentes en ese sector o en sectores similares¹⁷.
2. En Austria, predomina el sistema de cámaras: casi todos los empleadores tienen una licencia comercial (esto es un requisito para abrir un negocio en Austria). La licencia comercial conduce ex lege a la membresía obligatoria en la Cámara de Comercio. Esta, a su vez, negocia convenios colectivos en nombre de los empleadores en casi todos los sectores/ramas. La ley establece que cada empleador que sea miembro de la parte negociadora (es decir, la Cámara de Comercio) también está obligado a adherirse al convenio colectivo. No existe una membresía en una asociación de empleadores sin vinculación a un convenio colectivo, como en Alemania. Pero eso no es todo: además, hay un efecto de extensión a los trabajadores: no solo los miembros del sindicato están sujetos a un convenio colectivo, sino todos los trabajadores empleados por un empleador que, por su parte, esté sujeto a un convenio colectivo. Finalmente, a diferencia de Italia, no hay competición entre convenios colectivos a nivel sectorial: por lo general, solo hay un convenio colectivo por sector, ya que históricamente solo hay un sindicato que puede negociar convenios colectivos. En el lado de los empleadores, además de la Cámara de Comercio, hay pocas otras asociaciones de empleadores importantes que negocien convenios colectivos¹⁸. Este sistema podría ser considerado como

16. Kahn-Freund 1983, 60.

17. Por ejemplo Razzolini 2024, 491 ss.

18. Dullinger 2024, 339 ss; Brameshuber de próxima aparición en 2025, 173 ss.

«obra del diablo», especialmente la membresía obligatoria (como lo ha hecho mi muy estimado colega alemán *Abbo Junker*¹⁹).

Pero: como muestra sobre todo el nivel de los salarios mínimos, el sistema funciona bastante bien, y al menos se mantiene un cierto grado de autonomía privada – a través de la membresía y la posibilidad de participación. En el convenio colectivo relativamente mal pagado para la hostelería y la gastronomía, el salario mínimo en el nivel salarial más bajo es actualmente de 1.950 euros.

3. En Francia²⁰, los convenios colectivos se declaran de aplicación general para los respectivos sectores («extensión»; algo similar ocurre en Bélgica²¹ y parcialmente también en Finlandia. En España²², ya conocen ustedes sobradamente la eficacia general que se deriva del Título III del Estatuto de los Trabajadores.
4. En Suecia y Dinamarca²³ existe el llamado «sistema de Gante»²⁴. Este se basa en que históricamente ha existido un régimen de seguro de desempleo financiado por el estado, pero voluntario, que era administrado por los sindicatos. Históricamente, por lo tanto, ha habido (y todavía hay) un gran incentivo para convertirse en miembro de un sindicato. De ahí resultan altas cifras de afiliación sindical.

Por supuesto, no se puede copiar ninguno de los sistemas uno por uno; también porque muchas estructuras han crecido históricamente durante décadas, o incluso por más de un siglo; Austria es un buen ejemplo de esto. También por esto es comprensible que las disposiciones de la Directiva en el artículo 4 sean de naturaleza procedimental²⁵ y dejen a los Estados miembros un margen de maniobra correspondiente.

Sin embargo, la necesidad de fortalecer la cobertura de los convenios colectivos y encontrar soluciones «creativas» se demuestra no solo en el ejemplo de Alemania: por un lado, se está considerando la posibilidad de aprobar una ley de lealtad salarial que vincule el cumplimiento de las disposiciones de los convenios colectivos con el derecho de contratación pública²⁶. La Ley española de contratos del sector público contiene, como saben, cláusulas de contenido social similar. Por otro lado, en Alemania,

19. Junker 2013, 134.

20. Bargain 2024, 415.

21. Dorsemont 2024, 369.

22. Cruz Villalón, Jesús (Coord.) 2024; Coelho Moreira, Pérez del Prado 2024, 463.

23. Herzfeld Olsson, Søsted Hemme 2024, 517.

24. Müller, Schulten 2024, 76.

25. Pero véase Ratti 2023, 489, quien argumenta que las obligaciones de los Estados miembros en cuanto al plan de acción del artículo 4 apartado 2 son 'far from being merely procedural'.

26. Löwisch 2024, 361; Müller, Schulten 2024, 83.

los acuerdos salariales como el de la industria química en junio de 2024 se destacan de muchas partes como «históricos»: según el convenio colectivo, solo los miembros del sindicato tienen derecho a un día adicional de vacaciones, y otro más por una afiliación sindical especialmente prolongada – todo esto con el objetivo de fomentar convenios colectivos y aumentar la afiliación sindical²⁷.

Otro punto importante que finalmente debe destacarse: en todos los Estados miembros donde la tasa de cobertura es al menos del 80%, predominan los convenios colectivos a nivel sectorial; en muchos de los Estados miembros con una tasa de cobertura más baja, predominan los convenios colectivos de empresa en lugar de los convenios colectivos sectoriales²⁸.

Ya hemos hablado de unos artículos de la Directiva, sobre todo del artículo 4. Ahora hemos llegado finalmente a la Directiva de Salarios Mínimos y sus disposiciones. Quisiera discutir dos cosas con ustedes: en la brevedad necesaria, las disposiciones para los regímenes de salarios mínimos legales en los artículos 5 a 8, así como las disposiciones para fomentar la negociación colectiva para la fijación de salarios en el artículo 4. Al final, sin embargo, queda la pregunta que finalmente solo el Tribunal podrá responder: ¿Existe una base de competencia adecuada para todas estas disposiciones?

3. DISPOSICIONES SOBRE SALARIOS MÍNIMOS LEGALES – ARTÍCULOS 5-8 DE LA DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS

En primer lugar, cabe señalar que la Directiva de Salarios Mínimos no obliga a introducir salarios mínimos legales²⁹. Italia, Austria, Finlandia, Dinamarca y Suecia, por lo tanto, no se ven afectados en gran medida por los artículos 5–8 de la Directiva. Si en un Estado miembro existen salarios mínimos legales, este debe ahora crear ciertos procedimientos para su fijación y actualización. Se deben establecer ciertos criterios de acuerdo con las prácticas nacionales en las disposiciones legales nacionales pertinentes, en las decisiones de sus autoridades competentes o en acuerdos tripartitos. El objetivo son salarios adecuados (sobre lo que significa «adecuado», hablaremos en breve). El artículo 5, apartado 2, establece cuales aspectos deben incluirse en los criterios nacionales:

- a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;
- b) la cuantía general de los salarios y su distribución;

27. IGBCE, <https://igbce.de/igbce/freier-tag-fuer-igbce-mitglieder-239576> (consultado 28.11.2024).

28. Müller, Schulten 2024, 81.

29. Sagan, Schmidt 2024, 202; Klumpp 2023, 101.

- c) la tasa de crecimiento de los salarios;
- d) los niveles y la evolución de productividad nacional a largo plazo.

También se permite un mecanismo automático de ajuste de indexación, pero no puede llevar a una disminución del salario mínimo legal.

El apartado 3 es central, pero también controvertido: al evaluar la adecuación de los salarios mínimos legales, los Estados miembros deben basarse en valores de referencia. Cuáles son estos, queda a discreción de los Estados miembros, pero el legislador de la Unión da una indicación de lo que considera adecuado:

A tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional.

Finalmente, se establece que la actualización debe realizarse al menos cada dos años o, en caso de indexación automática, al menos cada cuatro años.

Pensando en las situaciones actuales en los estados miembros – ¿en cuantos estados miembros los salarios mínimos ya llegan a estos valores de referencia? En 2023, solo dos estados miembros llegaron a ese ‘doble umbral de adecuación’ – Eslovenia y Francia³⁰.

Los artículos 6–8 contienen además disposiciones sobre posibles desviaciones y deducciones, la participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales, así como el acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales. No podemos entrar en detalle por razones de tiempo; pero es importante señalar que todo esto solo se aplica a los salarios mínimos legales; también los valores de referencia, las obligaciones de actualización, etc., porque – y con esto llegamos al artículo 4 de la Directiva – se supone que los salarios fijados por convenio colectivo son en cualquier caso adecuados; un ejemplo obvio de esto es el considerando 13. Este dice lo siguiente:

La protección del salario mínimo que brindan los convenios colectivos en las profesiones con salarios bajos es adecuada y, por tanto, proporciona un nivel de vida digno en la mayoría de los casos, y ha demostrado su eficacia como instrumento para reducir la pobreza de los ocupados.

En contraste, se establece claramente que

en varios Estados miembros, los salarios mínimos legales son generalmente bajos en comparación con otros salarios de la economía. En 2018, en nueve Estados miembros el

30. Wage-up, <https://wage-up.etuc.org/> (consultado el 28.11.2024).

salario mínimo legal no proporcionó ingresos suficientes a sus perceptores para alcanzar el umbral de riesgo de pobreza.

De esto se desprende claramente que incluso en aquellos Estados miembros donde existe un salario mínimo legal, se debe fomentar la negociación colectiva; esto precisamente debido a esta premisa de que los salarios negociados colectivamente son per se —«en la mayoría de los casos»— adecuados para un nivel de vida adecuado. Que esto no sea cierto, especialmente para Estados miembros como Italia, donde hay una fuerte competencia entre los sindicatos y muchos convenios colectivos no representativos que no establecen un «salario digno» o un ‘living wage’, no podemos discutirlo aquí en detalle³¹. Sin embargo, esto demuestra que la legislación de la UE en el ámbito de las condiciones laborales colectivas a menudo tiende a generalizar. Debido a las diferentes tradiciones y diferencias sistémicas, hace que la armonización sea particularmente difícil. En consecuencia, las disposiciones para fomentar la negociación colectiva son de perfil bajo; esto también en el contexto de la cuestión de la competencia:

4. DISPOSICIONES PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS SEGÚN EL ARTÍCULO 4

Permítanme reiterar: las disposiciones del artículo 4 apartado 1 se aplican a todos los Estados miembros, independientemente del régimen de salario mínimo existente. Esto se entiende en el contexto de que «la negociación colectiva sectorial e intersectorial es un factor esencial para lograr una protección adecuada del salario mínimo».

Como ya hemos mencionado, en algunos Estados miembros, en especial Grecia, fue precisamente la Comisión Europea la que, con sus medidas de austeridad impuestas durante la crisis económica de 2009/2010, contribuyó a debilitar significativamente las estructuras de los interlocutores sociales. Esto también se menciona implícitamente en el considerando 16. Además, hay un desplazamiento de la economía hacia sectores tradicionalmente menos organizados sindicalmente (servicios) y una disminución general de la afiliación sindical (nota bene: en Austria, sin embargo, es constante en torno al 25%). Además, la afiliación sindical está muy débil sobre todo en muchos de los Estados que se unieron a la UE hace solo 20 años; esto también en el contexto del largo dominio comunista³².

¿Cómo se debe fortalecer la negociación colectiva a nivel sectorial? Por ejemplo, según el Artículo 4, mediante el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales (letra a), pero también mediante la adopción de medidas

31. Lo hace por ejemplo Razzolini 2024, 491. Lo Faro 2024, 181 también hace referencia al caso italiano.

32. Sobre todo esto Müller, Schulten 2024, 78 ss.

para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de que participen o deseen participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios (letra c).

Otra medida consiste en la adopción de medidas

para proteger a los sindicatos y las organizaciones patronales que participen o deseen participar en la negociación colectiva frente a cualquier acto de injerencia mutua o de sus agentes o miembros en su establecimiento, funcionamiento o administración (letra d).

Además, los Estados miembros en los que la cobertura de los convenios colectivos sea inferior al 80% deben tomar diversas medidas, entre ellas un plan de acción para promover la negociación colectiva. Ya hemos mencionado que, en el caso de España, si las tasas de cobertura en los años siguientes se quedarán a 92%, no habrá necesidad de establecer un tal plan de acción.

Además, quien sabe, quizás no habrá nunca necesidad de establecer un tal plan. ¿Por qué? Porque Dinamarca y Suecia consideran estas obligaciones como una interferencia excesiva en la autonomía de los interlocutores sociales; muchos todavía hablan del llamado trauma de Viking³³ y Laval³⁴ en ambos países. Existe un gran temor de que la directiva sobre el salario mínimo, en una interpretación extensiva por parte del Tribunal de Justicia, interfiera demasiado en las estructuras nacionales, que, como hemos visto, funcionan bastante bien. Es precisamente en este contexto que debe entenderse la demanda de nulidad presentada por Dinamarca, a la que se ha sumado Suecia. Ambos países consideran que la directiva sobre el salario mínimo se adoptó sin competencia. Pero, ¿es eso cierto? Esta es la pregunta que quiero abordar al final.

5. SOBRE LA CUESTIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS

Permítanme esbozar brevemente algunos puntos centrales:

- La directiva se basa, según su redacción, en el «Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en particular en el artículo 153, apartado 2, letra b, en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b», es decir, en la muy amplia disposición de «las condiciones de trabajo».

33. TJEU C-438/05, Viking, ECLI:EU:C:2007:772.

34. TJEU C-341/05, Laval, ECLI:EU:C:2007:809.

- Sin embargo, el artículo 153, apartado 5, del TFUE establece que este artículo no se aplica a las remuneraciones y al derecho de asociación.
- Dinamarca y Suecia sostienen que la directiva viola el principio de atribución limitada y el artículo 153, apartado 5, del TFUE. Según la demanda de nulidad (C-19/23), la directiva interfiere directamente en la determinación del nivel salarial en los Estados miembros y afecta al derecho de asociación, que está excluido de la competencia del legislador de la Unión según el artículo 153, apartado 5, del TFUE. Subsidiariamente, se argumenta que la directiva no solo persigue el objetivo de mejorar las condiciones laborales (letra b), sino que también sería aplicable la letra f: «la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios». Las medidas según la letra f requieren unanimidad en el Consejo (véase el artículo 153, apartado 2, subpárrafo 2). Por lo tanto, la directiva no se adoptó mediante el procedimiento adecuado. Por estas razones, la directiva debe ser declarada nula.
- En caso de que no se declare nula toda la directiva, Dinamarca y Suecia argumentan subsidiariamente lo siguiente:

al adoptar el artículo 4, apartados 1, letra d), y 2, de la Directiva impugnada, las demandadas violaron el principio de atribución de competencias e infringieron el artículo 153 TFUE, apartado 5. Estas disposiciones atentan directamente contra la determinación del nivel de los salarios en los Estados miembros y hacen referencia al derecho de asociación, que está excluido del ámbito de competencias del legislador de la Unión conforme al artículo 153 TFUE, apartado 5.

No quiero entrar en demasiados detalles aquí. Los dictámenes de los Servicios Jurídicos del Consejo³⁵ y del Parlamento³⁶ confirman la conformidad con la competencia. Sin embargo, varios colegas consideran que la directiva es incompetente³⁷. Con *Matthias Schmid* lo hemos formulado así: La directiva se mueve en una zona gris de competencia³⁸. Es necesario diferenciar entre las disposiciones sobre los salarios

35. Opinion of the Legal Service, Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union – Legal basis, 2020/0310(COD) v. 9.3.2021.

36. Opinion of the Legal Service, Legal basis of the Proposal for a Directive on adequate minimum wages [2020/0310(COD)], SJ 2021-006951 v. 28.9.2021.

37. Por ejemplo Kovács 2024, 139 ss; más cautelosa y en favor del artículo 175 TFUE como base para la directiva Garben 2024, 25 ss.

38. Brameshuber, Schmid 2024, párr. 13.39. Véase allí para todo lo siguiente con muchas más referencias.

mínimos legales, por un lado, y las disposiciones sobre la libertad de asociación y la promoción de la negociación colectiva, por otro.

En cuanto a los salarios mínimos legales (artículos 5-8), en contra de la conformidad con la competencia, se podría argumentar que en la búsqueda de la base de competencia «correcta», lo fundamental es el enfoque de la regulación. El enfoque está en la determinación del salario; se puede argumentar que esto está excluido por el artículo 153, apartado 5. Sin embargo, en mi opinión, los argumentos a favor de la conformidad con la competencia son más convincentes: Las excepciones deben interpretarse de manera restrictiva. Además, la directiva no establece materialmente la remuneración, sino solo disposiciones procedimentales para el proceso. Los valores de referencia no son vinculantes; los Estados miembros pueden referirse a otros valores. Tampoco se introduce un límite inferior fijo. El dictamen del Servicio Jurídico del Consejo es significativo: Se trata de «obligations of effort or process rather than of result».

En cuanto a la promoción de la negociación colectiva (artículo 4), el problema es doble, ya que el «derecho de asociación» está excluido de la competencia de la Unión; además, la letra f podría constituir una base de competencia más específica³⁹. En contra de la conformidad con la competencia se podría argumentar que la libertad de asociación también incluye el derecho y la autonomía de negociación colectiva; debido a la estrecha relación, no debería haber regulación. Pero, en mi opinión, de nuevo los argumentos a favor de la conformidad con la competencia son más convincentes: Nuevamente, es importante destacar que las excepciones deben interpretarse de manera restrictiva, al menos según la opinión predominante. El texto, que se refiere a la libertad de asociación y no a la autonomía de negociación colectiva, no requiere necesariamente la exclusión de la competencia. Al principio, el artículo 4 destaca que las medidas en los Estados miembros se adoptan «con la participación de los interlocutores sociales» y solo «de conformidad con el Derecho y usos nacionales». Las disposiciones del plan de acción, que principalmente establecen objetivos de política salarial, deben considerarse conformes con la competencia: Son de manera procedimental. Bajo ese enfoque procedimental, esto también se aplica a las disposiciones de las letras a-d. Lo mismo se aplica en relación con la cuestión de si la letra f habría sido la base aplicable. No se produce una armonización.

En resumen, las disposiciones de la directiva son de naturaleza procedimental. No se crea un derecho a un salario mínimo adecuado; esto se refleja en el artículo 13:

Los Estados miembros establecerán normas relativas a las sanciones aplicables a las vulneraciones de los derechos y obligaciones incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, cuando dichos derechos y obligaciones estén establecidos en el Derecho nacional o en los convenios colectivos.

39. Véase Brameshuber, Schmid 2024, párr. 13.101 ss. con más referencias.

Dado que solo se crean «obligations of effort» y no «obligations of result», en mi opinión, la directiva es conforme con la competencia.

Aparentemente, la mayoría de los Estados miembros piensa lo mismo: Algunos Estados miembros ya han realizado los «efforts» correspondientes. En relación con el umbral de adecuación «doble» del artículo 5, apartado 4, de la directiva, los siguientes Estados miembros ya han promulgado nuevas normas: Bulgaria (50 % del salario medio bruto), Eslovaquia (57 % del salario medio bruto), República Checa (45 % del salario medio bruto a partir de 2028), Polonia (55 % del salario medio bruto según la propuesta del gobierno de agosto de 2024). En otros Estados miembros (Croacia, Irlanda y Estonia) se han establecido objetivos políticos pertinentes. En Alemania, Letonia y España están por lo menos debatiendo actualmente sobre (nuevos) valores de referencia; en España, el gobierno, si no me equivoco, ha propuesto establecer el 60 % del salario medio bruto según la RESC, o el 60 % del salario mediano como límite inferior. En los Países Bajos, Hungría y Rumanía hay iniciativas relevantes por parte de los sindicatos⁴⁰.

Para promover la negociación colectiva, algunos Estados miembros también han adoptado medidas; en Rumanía, desde diciembre de 2022, hay una nueva ley sobre diálogo social, que principalmente reduce los límites de representatividad y también prevé criterios menos estrictos para la posibilidad de formar un sindicato (10 en lugar de los 15 miembros anteriores). En Irlanda, hay un informe de un «High-level working group» que principalmente recomienda ciertos incentivos y «soft pressure» para los empresarios. En Alemania, se está debatiendo sobre la vinculación de la adjudicación de contratos públicos con la aplicación de convenios colectivos por parte de las empresas licitadoras⁴¹.

6. CONCLUSIÓN

Mi colega y coeditor del libro que he dirigido sobre esta Directiva, Luca Ratti, lo ha formulado acertadamente: La directiva sobre el salario mínimo es «Hard on the outside, soft on the inside»⁴². Esto se debe a que la directiva contiene disposiciones procedimentales, pero no obligaciones materiales para los Estados miembros, y por lo tanto no apunta a una armonización. Por lo tanto, es legítimo cuestionar por qué se eligió el instrumento de la directiva, un instrumento ‘duro’; por su contenido, recuerda más a una medida del Método Abierto de Coordinación. Sin embargo, una directiva tiene más impacto.

40. Müller, 2024.

41. Müller *et al.* 2024, 101 ss.

42. Ratti 2024, 115.

La demanda de nulidad ante el Tribunal también debería hacernos reflexionar, y con esto quiero concluir con algunas declaraciones generales sobre la jurisprudencia del Tribunal en el ámbito del derecho social en los últimos años: El Tribunal de Justicia es, sin duda, un motor importante de la integración; especialmente cuando otros actores fallan. Especialmente cuando las tradiciones arraigadas en los Estados miembros, o ciertos aspectos legales que están integrados en un sistema establecido, son cuestionados por decisiones individuales, las sentencias no siempre son comprendidas. Con su decisión en el recurso de anulación pendiente, así como con cualquier otro procedimiento que se le presente en los próximos años, basado en la directiva o posiblemente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Tribunal de Justicia tiene en sus manos la posibilidad de avanzar en la integración, primero declarando la directiva conforme con la competencia. En mi opinión, hay buenas razones para ello. Sin embargo, también debería actuar con cautela en cualquier otro procedimiento futuro y no perturbar los sistemas establecidos. Porque está claro: La directiva es un mandato para los Estados miembros y los interlocutores sociales, no para el Tribunal de Justicia.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-Ossorio Micheo, Fernando (2022), «El salario mínimo interprofesional como derecho fundamental: su adecuado cálculo como contenido esencial del derecho», en Cruz Villalón, Jesús (Coord.), Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva, Albacete.
- Bargain, Gwenola (2024), “France“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 415-425.
- Bini, Stefano (2022), «El salario mínimo en Europa: apuntes para un estudio comparado», en Cruz Villalón, Jesús (Coord.), Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva, Albacete.
- Bogg, Alan; Ford, Michael (2022), «Article 31», en Peers, Steve; Hervey, Tamara; Kenner, Jeff; Ward, Angela (Ed.), *The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary*, vol. II, Oxford, 875-922.
- Brameshuber, Elisabeth (2023), «The European Pillar of Social Rights», en Garben, Sacha; Gormley, Laurence (Ed.), *The Oxford Encyclopedia of EU Law*, Oxford.
- Brameshuber, Elisabeth (2024), «Constitutionalisation and Social Rights – A Fundamental Right to Adequate Minimum Wages?», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 119-135.

- Brameshuber, Elisabeth (de próxima aparición en 2025), «The continuous importance of sectoral collective bargaining in Austria», en Laulom, Sylvaine, *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, vol. 2, Alphen aan den Rijn.
- Brameshuber, Elisabeth; Schmid, Matthias (2024), “§13 Mindestlöhne“, en Preis, Ulrich; Sagan, Adam (Ed.), *Europäisches Arbeitsrecht*, vol. III, Colonia, 745-785.
- Coelho Moreira, Teresa; Pérez del Prado, Daniel (2024), «Iberian States», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 463-473.
- Dorsssemont, Filip (2024), «Belgium», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 369-382.
- Dullinger, Thomas (2024), «Austria», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 339-351.
- Garben, Sacha (2024), „Choosing a Tightrope Instead of a Rope Bridge – The Choice of Legal Basis for the AMW Directive“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 25-38.
- Herzfeld Olsson, Petra; Søsted Hemme (2024), «Scandinavian States», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 517-541.
- Junker, Abbo (2013), “Europäische Grund- und Menschenrechte und das deutsche Arbeitsrecht (unter besonderer Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit)“, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 91.
- Kahn-Freund, Otto (1983), en Davies, Paul; Freedland, Mark (Ed.), *Kahn-Freund’s Labour and the Law*, vol. III, Londres.
- Klumpp, Steffen (2023), “Mindestlohnrichtlinie EU 2022/2041 in Kraft“, *ZESAR*, 101.
- Kovács, Erika (2024), “Subject Matter (Article 1)”, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 139-154.
- Laulom, Sylvaine (2024), «Right to Redress and Protection against Adverse Treatment or Consequences (Article 12)», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 289-302.
- Lo Faro, Antonio (2024), „Promotion of Collective Bargaining on Wage-Setting (Article 4)“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.),

- The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories, Oxford, 181-197.
- Löwisch, Manfred (2024), “Treue zu fremden Tarifverträgen?“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 361.
- Müller, Torsten (2024), „Dawn of a new era? The impact of the European Directive on adequate minimum wages in 2024“, *ETUI Policy Brief* 2024.02.
- Müller, Torsten; Schulten, Thorsten (2024), «The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 71-86.
- Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Zwysen, Wouter (2024), „Wages and collective bargaining the Adequate Minimum Wages Directive as a game changer“, en Piasna, Agnieszka; Theodoropoulou Sotiria (Ed.), *Benchmarking Working Europe 2024*, ETUI y ETUC, 89-113.
- Ratti, Luca (2023), «The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU», *Industrial Law Journal*, 477.
- Ratti, Luca (2024), «The Directive on Adequate Minimum Wages and the Revival of a European Social Union», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 105-117.
- Razzolini, Orsola (2024), „Italy“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 491-504.
- Sagan, Adam; Schmidt, Alexander (2024), „The Procedure for Setting Adequate Statutory Minimum Wages (Article 5)“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 199-212.
- Schubert Claudia (2024a), “Art. 31 Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“, en Franzen, Martin; Gallner, Inken; Oetker, Hartmut (Ed.), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, vol. V, München.
- Schubert, Claudia (2024b), «The Impact of the AMW Directive on EU Labour Law», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 39-52.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



ARTÍCULOS
DOCTRINALES

LA GRAN DIMISIÓN: PERSPECTIVAS JURÍDICAS^{1*}

THE GREAT RESIGNATION: LEGAL PERSPECTIVES

Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Sevilla
Senior Counsellor, PwC²
ORCID: 0000-0001-7926-6175
mrodriguez7@us.es

RESUMEN: La Gran Dimisión es un fenómeno propio de un momento y un lugar concretos, pero en otros países se están viviendo cosas parecidas, que pueden considerarse «pequeñas dimisiones». No es tanto un rechazo al trabajo como a ciertos tipos de éste, los que el mercado de trabajo está generando en el siglo XXI, que no son valorados por las personas que están llegando a éste. Hay una huida del mercado de trabajo, un auténtico Trabexit. En este trabajo se define este fenómeno desde una perspectiva legal, con especial atención a las consecuencias jurídicas de abandonar un puesto de trabajo. A partir de ahí se reflexionará sobre la existencia de un «derecho a decidir» sobre el trabajo y su impacto en la propia vida. Finalmente, se prestará

* Aviso: Este artículo apareció publicado por primera vez en LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 5(2), 180-193. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.8745>. Agradezco a la dirección de esta revista la autorización para reproducir este texto en el presente número monográfico de «Trabajo, persona, derecho, mercado»

1. Este texto se basa en la intervención de su autor en el Seminario de Derecho del Trabajo organizado por el Departamento homónimo de la Universidad de Valencia titulado «Dos perspectivas sobre la Gran Dimisión», celebrado en la Facultad de Derecho de esta universidad el 23 de marzo de 2024.

2. Este trabajo es un resultado científico del Proyecto de Investigación «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00», de la Convocatoria 2022 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

atención a algunos derechos de última generación que están apareciendo en nuestro ordenamiento, que afectan a esta capacidad de decisión de las personas.

PALABRAS CLAVE: Gran Dimisión; TRABEXIT, derecho a decidir; derecho al trabajo; deber de trabajar; jubilación.

ABSTRACT: The Great Resignation is a phenomenon specific to a certain time and place, but similar things are happening in other countries, which can be considered «small resignations». It is not so much a rejection of work as of certain types of it, those that the labour market is generating in the 21st century, which are not valued by the people who are entering it. There is a flight from the labour market, a real Trabexit. This paper defines this phenomenon from a legal perspective, with special attention to the legal consequences of leaving a job. From there, it will reflect on the existence of a «right to decide» about work and its impact on one's own life. Finally, attention will be paid to some last-generation rights that are appearing in our legal system, which affect this decision-making capacity of individuals.

KEYWORDS: Great Resignation; TRABEXIT; right to choose; right to work; duty to work; retirement.

SUMARIO: 1. LA GRAN DIMISIÓN Y LAS PEQUEÑAS DIMISIONES. 2. LA GRAN DIMISIÓN Y LA LEY: ¿EXISTE UN DERECHO A DECIDIR?. 2.1. Analizando el ordenamiento jurídico. 2.2. Perspectivas de estudio. 3. LA DECISIÓN DE DEJAR DE TRABAJAR. 3.1. La dimisión. 3.2. Otras formas de extinción del contrato por el trabajador. 3.3. La jubilación. 4. ÚLTIMAS NOTICIAS DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO. 4.1. El derecho a rechazar. 4.2. El derecho a trabajar menos. 4.3. El derecho a mejorar. 4.4. El derecho al pluriempleo. 5. CONCLUSIONES

1. LA GRAN DIMISIÓN Y LAS PEQUEÑAS DIMISIONES

La Gran Dimisión es, en realidad, un fenómeno pequeño, limitado en el tiempo y en el espacio, entendible en un contexto peculiar, el mercado de trabajo estadounidense, y en un momento singular, el abandono forzoso y temporal de millones de empleos como consecuencia de la Pandemia COVID-19. Fue espectacular, sobre todo por lo inesperado y sin precedentes; supuso un enorme desafío para empleadores no preparados para afrontar estas dificultades; e igual que se vino se fue, puesto que al poco comenzó a hablarse de su desaparición.

Esta Gran Dimisión tuvo un impacto enorme en el imaginario colectivo, acuñando una expresión de uso común y llamada a quedarse en el lenguaje de quienes nos dedicamos a las relaciones laborales. Fuera o no fuera importante, su efecto sí lo fue. Sirvió para ponerle nombre a fenómenos hasta entonces sin bautizar; y centró la

atención en otras realidades del mercado de trabajo, conexas a ésta, que hasta entonces pasaban desapercibidos. De esta manera, el término pasó a incluir también otras prácticas diferentes a las originales, como la «dimisión silenciosa», en la que las personas se distanciaban de sus empresas y empleos sin llegar a formalizar una renuncia; o el «secondary employment», la búsqueda de segundas ocupaciones que completarían lo que la primera no era capaz de satisfacer.

En España se discute si hubo o no Gran Dimisión. La realidad laboral es completamente diferente, con un mercado de trabajo mucho menos ágil que el de los Estados Unidos. Traumatizados como estamos por el paro, temerosos de perder nuestros empleos, la decisión de dejar de trabajar para dedicarnos a otras cosas no está en nuestro esquema mental. Se dio además la circunstancia de que los efectos de la pandemia se gestionaron de otra manera, evitando la salida del empleo y optando por desactivar a trabajadores y empresas. Aun así, hubo cambios que resultaron muy visibles, y por esto se acuñó una expresión para denominar a este fenómeno, la «Gran Rotación», que venía a decir que había más transiciones que antes de la pandemia, especialmente en algunos sectores. Esta expresión es la que llegó a utilizar el Ministerio de Trabajo cuando las empresas comenzaron a dar la alarma sobre sus dificultades para contratar. Aunque también se ha acuñado la expresión (Javier Esteban dixit) de «la España que dimite», por quienes consideran que el nivel de salidas voluntarias del empleo en nuestro país es extraordinario.

Tenemos, pues, una Gran Rotación, que difería sustancialmente de cuando ocurría en otros países. Buscamos, además, una explicación para ella, que la alejaba de éstos y de la oscura sombra de la Gran Dimisión. Se decía que los nuevos comportamientos obedecían a causas generacionales, que a su vez eran culturales: habían llegado nuevas cohortes de población al mercado de trabajo, formadas por personas de otras generaciones cuya actitud ante el trabajo era distinta. Empezaban a llegar a las empresas trabajadores con una actitud diferente ante la vida y ante el trabajo. Millennials y centennials se comportaban de otra manera, también cuando trabajaban, y esto explicaba lo que estaba pasando en el mercado laboral.

Había otra explicación, opuesta y contradictoria, que ponía el foco no en las personas si no en los trabajos. Faltaba gente en aquellos sectores que generaban puestos mal remunerados, con malas condiciones, o ambos. Lo que está pasando es lo que pasaba ya hacía años en algunos sectores, como la agricultura, que fue desde este punto de vista pionero. Como corolario a esta visión centrada en el mercado se identificaban sectores concretos donde la causa de la alta tasa de rotación no eran las condiciones laborales, sino el desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo. La insuficiencia de algunos perfiles profesionales empoderaba a estas personas, que se veían en condiciones de ser más exigentes y selectivos, y de diseñar carreras profesionales basadas en el cambio de empleador para mejorar y ascender.

Ambas explicaciones son razonables, y las dos explican cosas que pasan. Una y otra son insuficientes, y ni siquiera de consuno ofrecen una justificación completa de todas las corrientes en el mercado laboral. Cuando un médico o enfermero, profesional cualificado, emigra a otro país no es porque no tenga oportunidades profesionales aquí, es que no le convencen las que hay. Cuando un profesor decide adelantar la edad de su jubilación, no es un miembro de la Generación X que no valora su profesión, es un baby boomer que está harto de la suya. Cuando un profesional de consultoría busca otra empresa similar porque no se le ha dado el ascenso que esperaba o reconocido el bonus que creía merecer, es que no está dispuesto a admitir decisiones que considera injustos. Cuando actividades con empleo asegurado no encuentran sustitutos para las personas que se jubilan, es que no resulta atractivo dedicarse a esto. Cuando se abandona una empresa a los pocos años para preparar unas oposiciones, es que se asocian unas ventajas con ser funcionario que compensan el riesgo y el esfuerzo. Hay motivos diferentes, para unos efectos son similares.

En España no hay Gran Dimisión, pero sí pequeñas dimensiones. El mercado ve aparecer prácticas poco frecuentes o desconocidas hasta ahora, que se traducen en abandono de puestos de trabajo o de la propia actividad profesional, en personas con perfiles de edad, cualificación e ingreso muy distintos. Estas prácticas comparten algunos elementos, como el abandono de trabajos no satisfactorios, de poca o insuficiente calidad podríamos decir. Siempre que, es claro, aceptemos que la calidad en el empleo debe ser entendida en sentido amplio, que desborda los elementos puramente contractuales con los que los iuslaboralistas solemos identificarla. Hay contratos malos, pero también trabajos malos, que no te satisfacen, que te complican la vida, que no te dejan desarrollar el modelo vital que tienes pensado.

Cada pequeña dimensión tiene sus notas, que la diferencian de las otras. No siempre supone dejar de trabajar, aunque en ocasiones el resultado es la autoexclusión de la actividad profesional. No siempre afecta a las últimas generaciones, porque las últimas cohortes de baby boomers están afrontando su jubilación de una manera diferente, no como un final sino como el principio de una vida libre de obligaciones y ataduras laborales. No siempre se es valiente o supone tomar decisiones arriesgadas.

Como conclusión creo que la experiencia española, aun negando la existencia de una Gran Dimensión, refleja que se ha producido un cambio de prioridades de las personas, que ha supuesto cambios en el nivel de tolerancia que muestran hacia las exigencias de su vida laboral. Podemos señalar, como elemento común, un cierto desapego en relación con el trabajo, una reubicación dentro del esquema de vida que se tiene, una democión en la escala de valores de las personas. Se detecta la búsqueda de un mayor control de la propia vida, que en ocasiones supone una huida del trabajo en sí, y en otras una del mercado de trabajo, de las oportunidades profesionales que éste genera. No todos quieren dejar de trabajar; todos sí quieren abandonar algunos trabajos.

Buscando ponerle nombre a esta realidad, para la que el de «Gran Dimisión» era excesivo, se nos ocurrió, a un grupo de investigadores en busca de proyecto, el de «Trabexit», siguiendo la tendencia de denominar con la raíz «exit» a todas las salidas, fugas y rupturas que se den. Ea salida (un «exit») y lo es del trabajo, o al menos de algunos trabajos. Porque a nuestro juicio de lo que se trata no es tanto de dejar de trabajar (aunque en algunos casos éste sea el resultado), como de dejar trabajos o situaciones profesionales concretas. Se huye de las malas condiciones laborales, de empleos insatisfactorios, de una vida agobiada por las decisiones profesionales. Por esto hemos definido el Trabexit no como una huida del trabajo, sino del mercado de trabajo. Porque es el mercado el que genera empleos que no compensan, que quieren cambiarse por otros mejores. Esta protección frente al propio mercado es muy clara en alguna de estas decisiones, como la de acceder al empleo público antes que al privado, al considerarse que el primero está más resguardado de la situación de aquél (aunque resulte especialmente vulnerable a los condicionantes presupuestarios). Lo mismo ocurre con el nomadismo digital, en el que se disocia el mercado de trabajo del lugar de residencia, para buscar una situación mejor.

El concepto tiene la utilidad de que permite dar unidad a cosas diferentes, al identificar el elemento común que todas ellas comparten. Y creemos que hace más justicia a la realidad española que la palabra «Gran Dimisión», al menos si la interpretamos en un sentido estricto. Pensamos, pues, para terminar que lo que vemos hoy en España son multitud de pequeñas dimisiones, de muy distinto tipo, que expresan sin embargo una tendencia común: la huida del mercado de trabajo, a la que llamamos Trabexit.

2. LA GRAN DIMISIÓN Y LA LEY: ¿EXISTE UN DERECHO A DECIDIR?

2.1. Analizando el ordenamiento jurídico

Analizar los aspectos jurídicos de fenómenos como el Trabexit y la Gran Dimisión exige estudiar numerosos sectores del ordenamiento jurídico, pues son múltiples sus vertientes. Es obvio que debemos centrarnos en el Derecho del Trabajo, que contiene la regulación de muchas de sus modalidades. También debemos trabajar con el Derecho del Empleo, puesto que la persona que abandona una ocupación o se niega a aceptar una es un demandante de empleo, lo que genera una serie de consecuencias importantes que condicionan su actuación. De la misma manera, el abandono de un trabajo tiene sus efectos desde el punto de vista del Derecho de la Protección Social.

El papel del Derecho del Empleo Público es claro igualmente, desde el momento en que una parte importante de estas transiciones se producen hacia el sector público, por lo que la regulación de sus condiciones de acceso y de salida son especialmente trascendentes.

El Derecho Constitucional aporta la base fundamental para la actuación de las personas en el mercado de trabajo, que es tanto el derecho del trabajo como el deber de trabajar. Elementos ambos que han sido tradicionalmente poco valorados, pero cuya virtualidad práctica ha sido en ocasiones importante, como cuando sirvió de base para la limitación del despido (obstaculizando las propuestas de contrato único) o cuando justificó las propuestas para una renta universal que compensara la incapacidad del Estado de darle cumplimiento. En particular el deber de trabajar, tan inusual en el panorama comparado, debe ser especialmente considerado, porque interpretado literalmente puede suponer una limitación a algunas de estas transiciones profesionales.

El impacto de otras regulaciones es menos evidente. A primera vista el Derecho Mercantil tiene poco que decir. Sin embargo, si analizamos las limitaciones a la movilidad de las personas por cuestiones de competencia postcontractual, confidencialidad, secretos industriales o propiedad intelectual encontramos una conexión. De la misma manera, el Derecho de la competencia limita prácticas en materia de personal como las ofertas de contratación de empleados de otra empresa, o los pactos entre compañías para impedir el transfuguismo de profesionales cualificados. Finalmente, la huida del mercado de trabajo hacia el autoempleo, individual o colectivo, pone igualmente a las personas en la órbita de esta rama del Derecho.

El impacto del Derecho Fiscal es más visible, aunque se ciñe a aspectos concretos como el trato tributario que reciben los trabajadores autónomos (que puede incentivar o desmotivar el tránsito hacia el autoempleo), y sobre todo el tratamiento fiscal de las cantidades pagadas en supuestos de extinción del contrato, especialmente indemnizaciones.

2.2. Perspectivas de estudio

Analizar el Trabexit desde el Derecho nos plantea varias perspectivas de estudio. La primera sería el papel que tiene el Derecho en este fenómeno, cómo ha afectado la regulación laboral a la conducta de las personas en el mercado de trabajo. Parece claro que uno de los factores que la condicionan es la pérdida de calidad, en distintas perspectivas, del empleo. Es cierto que ésta es el resultado de múltiples factores metajurídicos; también lo es que el Derecho del Trabajo no ha sido capaz de detener la tendencia de la economía a producir el tipo de trabajos de los que la gente huye. Ello, a pesar de intentarlo desde hace décadas. Incluso cuando se ha abandonado, como ha pasado en los últimos años, la idea que la necesidad de generar empleos en número suficiente justificaba que se ignoraran los aspectos cualitativos de éstos, la realidad es que las reformas laborales están tardando en producir el efecto deseado. Además, hay aspectos de los puestos de trabajo, como la carga y el clima laborales, la satisfacción y la retribución, que resultan difíciles de controlar desde el ordenamiento, que sólo puede intervenir de manera indirecta promoviendo la actuación colectiva o subiendo

el salario mínimo. Con todo, es preciso ser consciente de este efecto a la hora de valorar la situación actual del marco jurídico laboral, y de proponer cambios y mejoras.

La segunda cuestión a plantearse sería cómo afectan las distintas instituciones laborales a las decisiones de las personas en el mercado de trabajo. Si estamos hablando de huir del mercado de trabajo, de lo que hablamos es de actuaciones concretas (dimitir, jubilarse, emigrar, opositar), que tienen una regulación jurídica determinada. Es preciso valorar ésta, y esto es lo que pretendo hacer en las páginas que siguen. Por un lado, identificar los límites que estas regulaciones imponen a las decisiones de las personas. Por otro, y a partir de éstos, deducir qué valoración hace el Derecho del Trabajo de cada una de éstas, si las considera dignas de tutela, promoción o restricción. Porque la actitud del ordenamiento no es la misma para una dimisión que para un despido indirecto, para una jubilación anticipada que para una retrasada, para una trabajadora víctima de violencia de género que para una persona que no sufre esta condición.

Finalmente, debemos plantearnos qué actitud debe tener el Derecho frente a estas conductas. Desde una perspectiva de lege ferenda, debemos reflexionar si hay que amparar las decisiones de las personas que no soportan su trabajo, en sus diversas modalidades. Si en el Derecho del Trabajo del siglo XXI una de las prioridades debe ser la libertad de las personas para organizar su vida. Para ello hay que distinguir las distintas dimensiones del trabajo y de sus efectos, que no se limitan a la satisfacción personal o felicidad, sino que alcanzan otros aspectos como la salud laboral, la satisfacción de necesidades de cuidado o la atención a dependientes.

En toda esta investigación jurídica subyace una cuestión fundamental: ¿qué capacidad de decisión tienen las personas en el mercado de trabajo? O, dicho en otras palabras, ¿existe un derecho a decidir sobre el papel del trabajo en la propia vida?

3. LA DECISIÓN DE DEJAR DE TRABAJAR

Como muestra de la actitud del ordenamiento frente a las elecciones personales analizaremos la decisión de dejar de trabajar, esto es, de abandonar un puesto de trabajo o una actividad económica de manera voluntaria. En realidad, este abandono puede producirse en múltiples contextos, lo que variaría su tratamiento jurídico: en una declaración de incapacidad también se deja de trabajar, por supuesto. De lo que quiero ocuparme es de aquellas situaciones en las que la persona, pudiendo seguir desarrollando su actividad profesional, decide de manera libre y voluntaria parar de hacerlo.

3.1. La dimisión

Cuando en el Derecho español afrontamos este tipo de situaciones, enseguida conectamos con una institución jurídica, la dimisión. Ésta es una decisión no causal, que

el empleado ejercita con escasas limitaciones. Sin necesidad de alegar causa alguna, ni estar sujeta a obligaciones formales estrictas, las únicas restricciones reales son las que el propio trabajador quiera asumir en su contrato. Sobre la base de estas características se concluye que en España las personas tienen libertad para desligarse de una relación laboral, un verdadero derecho a decidir si quieren seguir en el empleo de otro. Ahora bien, este análisis resulta a mi juicio superficial, porque lo que debemos considerar también son los costes reales de su ejercicio.

¿Cuáles son los costes de dejar de trabajar? Varían considerablemente en función de las circunstancias personales, funcionales y causales. El ordenamiento ignora, por supuesto, los costes personales en términos de sufrimiento, desarraigo o autoestima, sino que solo los aspectos económicos son valorados. Incluso cuando en los debates laborales se habla de la posibilidad de instaurar indemnizaciones reparadoras en caso de despido, este aspecto se calcula en términos estrictamente dinerarios, en función de la pérdida de ingresos o de oportunidades profesionales.

La persona que dimite por su propia decisión personal se expone a una cadena de consecuencias económicas potencialmente desastrosas: pérdida de ingresos salariales, obviamente; y pérdida de rentas sustitutorias de éstas, a las que no podrá acceder por no estar en situación legal de desempleo. Nuestro modelo de protección frente a esta contingencia se basa en diferenciar las causas que lo producen, valorándolas como dignas de protección, o como indignas de ésta, en función de aquéllas. Y si lo que genera la pérdida del trabajo es la voluntad unilateral, no justificada de la persona que trabaja, entonces se le excluye de ésta. Para el ordenamiento jurídico, y como regla general, dimitir puede ser legítimo, pero no algo que deba ser tutelado o promovido. Para el trabajador, dimitir es saltar sin red.

En la cultura española, y como consecuencia de nuestro modelo de regulación del despido, se tiende a monetarizar la antigüedad, considerando que la salida de una persona debe ser recompensada por su empresa mediante el pago de una cantidad, incluso cuando ésta se produce por mutuo acuerdo entre las dos partes, o por iniciativa del propio trabajador. Las indemnizaciones en acuerdos de salida están penalizadas en España, de tal modo que reciben un tratamiento fiscal mucho más desfavorable que las indemnizaciones por despido. Estas últimas están exentas de tributación, hasta un límite. Las cantidades pagadas cuando no hay un despido se consideran, a todos los efectos, como donaciones, quedando sujetas al pago del IRPF. De esta manera, el trabajador que dimite, en los casos en los que acuerda con su empresa el pago de una cantidad, va a recibir una cuantía sensiblemente menor a lo pactado como consecuencia del impacto fiscal.

Hay otra consecuencia que, de evidente, ni siquiera consideramos: la pérdida del puesto de trabajo, ya que damos por supuesto que la dimisión produce automáticamente este efecto, que por otra parte sería lo que el mismo trabajador querría. Pero pensemos un poco sobre ello. Hay figuras jurídicas que pretenden precisamente lo

contrario, que se deje de prestar servicios sin que ello suponga perder el empleo: permisos, excedencias y similares. Su reconocimiento, al igual que ocurría con la calificación de la dimisión, depende de la presencia de unas causas y el cumplimiento de algunas condiciones; comprobadas las unas y las otras, es posible que se abandone el trabajo temporalmente, con posibilidad de regreso, con lo que se obvia el mayor coste que para una persona supone hacerlo

Los distintos supuestos contemplados por el ordenamiento obedecen en general a motivos de política del Derecho vinculados con los cuidados o con el cumplimiento de deberes legales. Sólo en un caso parece que se admite la decisión personal de la persona, en la excedencia voluntaria, una figura con cierta presencia en el sector privado pero absolutamente común en el público, en lo que se presenta como uno de los mayores privilegios de los que disfrutamos sus empleados. Ésta presenta, así, como un instrumento ideal para hacer compatible la decisión de dejar de trabajar con un control de los costes de ésta, eliminando el que puede ser el más importante, y por tanto el más disuasorio. Un trabajador al que se reconoce ampliamente este derecho es una persona más libre.

3.2. Otras formas de extinción del contrato por el trabajador

Junto a la dimisión, institución no causal, existen otras figuras que comparten con ésta el efecto (la extinción del contrato), y el sujeto decisorio (la persona que trabaja). Difieren de ésta en elementos estructurales, pero pueden considerarse modalidades especiales de dimisión, con una regulación diferenciada, aunque cumplen una función completamente diferente. Mientras que en la dimisión se trata de impedir que una persona pueda quedar atada a un empleo que le impone servidumbres, limitando considerablemente su libertad personal, éstas tienen otros objetivos, que varían según los casos.

Cuando se trata de mujeres víctimas de violencia de género, la posibilidad de abandonar el empleo sin que ello se considere dimisión se reconoce, por un lado, para evitar el riesgo que para su seguridad puede suponer tener que acudir a su puesto de trabajo; y, por otro, para facilitarle la gestión de las consecuencias de la situación de violencia que sufre. No se está protegiendo la libertad personal, sino la seguridad e integridad física, y el equilibrio psicológico. La especialidad es que se le exime de algunas de las consecuencias más graves de la dimisión común, al poder acceder a prestaciones por desempleo y poder mantener temporalmente un derecho de reincorporación a su puesto de trabajo.

De la misma manera, cuando una persona ha visto que sus condiciones o su lugar de trabajo se han modificado unilateralmente por su entidad empleadora, generándole un perjuicio, el ordenamiento considera que está justificado que extinga su vínculo contractual con un régimen mas favorable para él. Se considera que la causa

que lleva a esta extinción no es la voluntad de la persona, sino un desequilibrio contractual generado por la contraparte, que ha modificado unilateralmente lo pactado. De ahí que se exija, para activar este derecho de extinción indemnizada, que el cambio afecte a elementos esenciales, y que sean sustanciales. La sustancialidad y la imposición del cambio hacen que la persona afectada que se desliga el trabajo incurra en situación legal de desempleo.

Una naturaleza diferente tiene el despido indirecto del artículo 50 TRET. Aquí el daño que sufre la persona es consecuencia de una actuación ilegítima de su empleador, lo que lleva a reconocer a estas extinciones el tratamiento y las consecuencias jurídicas del despido improcedente. El grado de protección es máximo, lo que incluye la indemnización de mayor cuantía de las previstas en nuestro ordenamiento, y el acceso a la situación legal de desempleo. La capacidad de decisión del trabajador es completa, puesto que puede decidir o continuar en su trabajo o abandonarlo sin ninguna de las consecuencias negativas que hemos visto para la dimisión. Se limitan considerablemente, por el contrario, los supuestos en los que puede ejercitarse esta extinción, que en este caso sí sería causal.

3.3. La jubilación

La jubilación es también una decisión voluntaria de abandonar el mercado de trabajo, y para algunos colectivos es la forma natural para realizar un Trabexit. Ciertamente es que son muchos los supuestos en los que ésta se impone a las personas, en el sector público sobre todo, pero la tendencia es a ampliar el margen de actuación de las personas, garantizando hasta cierto punto su voluntariedad y promoviendo la flexibilidad en su ejercicio.

Sea como fuere, hablar de «derecho a jubilarse» en la España del siglo XXI es poco menos que una broma, ya que pocos pueden elegir en realidad el momento de hacerlo. Debemos distinguir, sin embargo, lo que es la jubilación que podemos considerar estándar o regular, la que se produce cuando se alcanza la edad determinada por la legislación de Seguridad Social en cada momento, para la que los espacios reales de libertad son limitados, tanto en el sector público como en el privado, ante la voluntad de empresas y administraciones de librarse del personal de mayor edad; de la jubilación adelantada, en la que sí puede haber todavía un cierto espacio para la elección de la persona.

Es indudable que la política del Derecho en materia de jubilaciones obedece a otras causas que no tienen que ver con la capacidad de elección, sino que se relacionan con la sostenibilidad del sistema público de pensiones. El efecto, sin embargo, es un rediseño de la figura, que dejaría de ser automática y determinada por un dato cronológico para permitir su prolongación hasta que la persona lo considere adecuado. A la vez se reduce el espacio para la jubilación verdaderamente libre, que es la

que se produce antes de la edad ordinaria. Los efectos de las últimas reformas sobre la libertad personal, entendida desde este punto de vista, son ambivalentes.

El proceso de reforma coincide con los cambios que se han producido en la percepción de esta contingencia: de ser en sus orígenes históricos una protección frente a una incapacidad para trabajar producida por una edad avanzada, se ha llegado hasta entenderla como una liberación de la carga que supone trabajar, que abre la puerta a una nueva fase de la vida más satisfactoria. Cada vez más la jubilación sí supone un verdadero júbilo para quienes la disfrutan. Adelantarla en el siglo XXI está en manos de unos pocos, que tienen la suerte de estar en sectores económicos sólidos pero destructores de empleo, o que disfrutaban de los medios económicos para ello. Lejos estamos de la prejubilación como mal menor en los procesos de reestructuración empresarial, la común en décadas anteriores.

En este caso el ordenamiento demuestra una mayor simpatía hacia la opción de la persona, y un cierto respeto a su capacidad de actuación. El ordenamiento la reconoce como un derecho incondicionado cuando se cumplen los requisitos legales para ello, lo limita algo cuando aún no se ha llegado a la edad legal. En la práctica, la promoción de su retraso no supone excluir por completo el acceso a su disfrute. Aquí hay un reconocimiento del esfuerzo de cotización a lo largo de la vida laboral que no existe, como hemos visto, en el desempleo.

4. ÚLTIMAS NOTICIAS DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO

Es sabido que el Derecho del Trabajo del siglo XXI goza de buena salud, y lo está demostrando introduciendo avances y mejoras para las personas que trabajan, aunque sólo comenzó a hacerlo cuando ya estaba bien entrada la centuria, cuando logro librarse de las cargas de la ortodoxia economicista que siguieron a la gran crisis financiera mundial de sus primeras décadas.

En este apartado voy a indicar brevemente, y desde la perspectiva del «derecho a decidir», algunas novedades del Derecho laboral reciente que, a mi juicio, encajan con la idea de que progresivamente se va ampliando éste, y que el ordenamiento es más sensible a las preferencias de las personas en cuanto a trabajar o no hacerlo.

4.1. El derecho a rechazar

Empecemos por el que podemos denominar «derecho a rechazar», la posibilidad que se reconoce en ciertas circunstancias a algunas personas de negarse a realizar los encargos que le hace su empleador. Algo que contradice directamente la lógica contractual del trabajo asalariado (al que se le llama «subordinado» por algo), y que hasta ahora se reconocía de forma extraordinaria y excepcional, como un *ius resistentiae*

frente a situaciones degradantes o peligrosas o, en casos muy excepcionales, como un derecho a la objeción de conciencia profesional. Pero que resulta coherente tanto con la aparición de modalidades contractuales muy atípicas (trabajos a demanda o trabajos en plataformas digitales) como con la promoción de la conciliación, la corresponsabilidad y los cuidados

No es, desde luego, un fenómeno muy generalizado, pero empezamos a ver algunas manifestaciones que pueden ser el inicio de una tendencia. La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, ha supuesto un avance en este sentido. Su artículo 10 prevé que el empleador no podrá obligar a trabajar a menos que se cumplan dos condiciones: que el trabajo tenga lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados; y que el trabajador sea informado de la tarea asignada con un preaviso razonable. Si no se cumplen estos requisitos el empleador no podrá legítimamente exigir la prestación del trabajo, y el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello pueda tener consecuencias desfavorables. Este derecho, sin embargo, sólo se reconoce en aquellos supuestos en los que el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible.

Resulta oportuno recordar en este punto el caso de los riders, los repartidores de comida a domicilio a través de plataformas digitales. Uno de los argumentos de las plataformas de delivery para defender la no laboralidad de estas personas era precisamente que podían no aceptar encargos que les llegaran a través de la aplicación. Pues bien, el Tribunal Supremo no se quedó en el dato de que éstos podían rechazar encargos, sino que en su sentencia de 23 de septiembre de 2020 analizó las consecuencias que podrían derivarse de una negativa a darse de alta o a aceptar un encargo, entendiendo que la conexión entre ésta y efectos económicos negativos hacía dudar de que existiera una verdadera libertad en este sentido. Este dato fue uno de los más relevantes para concluir la calificación de estos servicios como laborales. De esta manera, no existe una incompatibilidad general entre la subordinación y la posibilidad de rechazar encargos, dentro de ciertos límites.

Al margen de estas nuevas figuras laborales, hay instituciones laborales clásicas en las que un posible «derecho a rechazar» tiene sentido, y de hecho está regulado (aunque no siempre reconocido). Pensemos, por ejemplo, en las horas extras o en las horas de libre disposición del empresario del artículo 34.2 TRET. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, el rechazo al llamamiento tiene consecuencias graves, pudiendo equipararse a una dimisión del trabajador con lo que ello supone.

Dentro del sector público es común el recurso a la figura de la bolsa para gestionar las contrataciones temporales. La bolsa genera obligaciones para ambas partes: la administración tiene que ofrecer la oportunidad laboral a quien le toque en la lista, pero también negarse a aceptar una llamada tiene consecuencias negativas. La regulación de estas bolsas en las convocatorias de acceso y en los convenios colectivos

suelen prever la posibilidad de rechazar las plazas que se ofrecen sin sufrir consecuencias negativas, exigiendo las más de las veces motivos justificados.

De esta manera, partimos de una concepción muy restrictiva del derecho a rechazar encargos u ofertas de empleo, y las leyes laborales del siglo XXI lo están ampliando, amparados en los objetivos de fomentar la conciliación y la previsibilidad. Aquí se abre un espacio para la voluntad del trabajador, que seguramente se irá ampliando progresivamente.

4.2. El derecho a trabajar menos

En esta misma línea se sitúa el derecho a reducir lo que se trabaja. Esta potestad de los trabajadores se reconoció hace mucho tiempo, y hoy aparece regulada con notable flexibilidad y amplitud. Ahora bien, el derecho a la reducción de jornada es todavía causal, debiendo existir una causa de las reconocidas por el ordenamiento para que pueda ejercitarse; y son, de nuevo, motivos vinculados con los cuidados y la conciliación los que lo justifican. No se contempla la posibilidad de reducir las horas de trabajo por la sola voluntad del trabajador, por los motivos que a él conciernen e interesan.

Esto tiene que ver con la configuración del trabajo a tiempo parcial en nuestro Derecho, percibido como una forma de empleo o incluso como una modalidad contractual. Esto, unido a una definición amplísima de este tipo de trabajo (todo el que supone una jornada menor a la de un trabajador comparable de la misma empresa), hace que cualquier disminución de las horas de trabajo suponga un cambio de tipo de contrato, que requiere la voluntad de ambas partes. Esto supone, en la práctica, negar a las personas la posibilidad de acortar el tiempo que dedican a su actividad asalariada de manera unilateral, quedando a expensas de un acuerdo con su empleador. También se limita la posibilidad de las empresas de proceder a esta reducción a través de la vía de las modificaciones sustanciales de trabajo del artículo 41 TRET.

Las últimas leyes laborales están incrementando la capacidad de decisión de las personas trabajadoras en este sentido. El artículo 34.8 TRET reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, lo que en el mundo empresarial se le llama «trabajo a la carta», y que se suma a las tradicionales reducciones de jornada por lactancia y cuidado de menor o persona con discapacidad.

Si se trata de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, ex artículo 37.7 TRET.

4.3. El derecho a mejorar de trabajo

Una figura que no es nueva, pero que no ha recibido a mi juicio la atención que se merece, es el «derecho a mejorar», la posibilidad de las personas de acceder a otros empleos

dentro de la empresa para la que ya trabajan. En las organizaciones la movilidad interna es una decisión de la empresa, pero siempre ha habido ciertos espacios para los trabajadores, a través de la participación en concursos, información sobre vacantes, etc. La generalización del trabajo atípico llevó a que se reconociera un derecho diferente, el de optar a contratos de mejor calidad cuando hubiera oportunidades para ello. Este derecho, que lo es sólo a solicitar o poder concursar, se hace posible mediante otro instrumental, el de ser informados sobre vacantes, que se reconoce a las personas con contratos considerados de peor condición o directamente mejorables, fundamentalmente los de duración determinada y los que tienen jornada a tiempo parcial.

En estos momentos la legislación unioneuropea reconoce este derecho a ser informado de vacantes y oportunidades de mejorar el empleo en cuatro supuestos: la Directiva 1999/70/CE para los trabajadores temporales; la Directiva 97/81/CE para los trabajadores a tiempo parcial; la Directiva 2008/104/CE para los trabajadores en misión; y la Directiva 2019/1152 para formas de empleo de escasa previsibilidad y seguridad.

Los convenios colectivo sí son más activos, al reconocer la preferencia por la movilidad interna frente al acceso de nuevos empleados en muchas ocasiones.

4.4. El derecho al pluriempleo

Si bien parece contrario a la idea del abandono del trabajo y del Trabexit, el derecho al pluriempleo resulta coherente con la idea de un «derecho a decidir» sobre lo que se trabaja. En este caso se busca trabajar más, por diversos motivos. En esta década la tendencia del mercado de trabajo apunta en esta dirección, siendo cada vez más común la presencia de un «secondary employment». Este fenómeno obedece a diversas causas: pérdida de poder adquisitivo de los salarios; mecanismos de acceso a ocupaciones ocasionales, como las plataformas; promoción del autoempleo y el emprendimiento a tiempo parcial; aparición de nuevas formas de empleo que no completan la jornada laboral...

La postura del ordenamiento jurídico frente al pluriempleo ha sido tradicionalmente ambivalente: sin existir un deber legal de trabajar para una única empresa, se limitaba en el empleo privado por consideraciones de buena fe contractual, y se pretendía erradicar del público. La seguridad social era bastante neutral en este sentido, contemplando tanto el pluriempleo como la pluriactividad. En cuanto a su posible justificación, el reparto del empleo ha sido siempre un factor importante en un país azotado por el paro como España, siendo ésta una consideración mucho más relevante que la protección de la salud del trabajador o la garantía de tiempos para otras actividades. Es claro que los límites en el sector público responden a otras causas, como facilitar el acceso de los ciudadanos, evitar conflictos de intereses y, sobre todo en sus orígenes, garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales.

De nuevo ha sido la Directiva 2019/1152 la que ha señalado el camino para el reconocimiento de un mayor espacio de decisión de las personas en este punto. Siendo así que su artículo 9 dispone la prohibición de que las empresas puedan vetar a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores, lo que denomina como «empleo paralelo». Esta prohibición puede restringirse por los Estados miembros en razón de incompatibilidad y por causas objetivas, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses. En el proyecto de ley para implementar esta norma unioneuropea se le da nueva redacción al artículo 21.1 TRET, que pasa a enunciar la prohibición de que la empresa obstaculice o impida a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, así como de que esta sufra un trato desfavorable por su pluriempleo. Se admiten restricciones por incompatibilidad, que a las contempladas por la Directiva añade la suscripción de un pacto de plena dedicación, que deberá tener una compensación económica.

5. CONCLUSIONES

El ordenamiento jurídico debe adaptarse a las condiciones de la sociedad en la que se aplica. Esto es especialmente cierto respecto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nacido él mismo de cambios sociales, económicos y tecnológicos que hicieron inviable la regulación del Derecho común. Siempre señalamos su capacidad de reacción frente a circunstancias cambiantes como una de sus señas de identidad, asumiendo como propio lo que quizás no es más que una característica general de los ordenamientos jurídicos contemporáneos.

Nuestras leyes cambien mucho, es cierto, pero bien mirado quizás el Derecho del Trabajo experimente más ajustes que una verdadera evolución y transformación. Cuando el contexto muta de manera significativa nos cuesta reaccionar, y en determinadas instituciones acarreamos retrasos crónicos. No hacen falta muchos ejemplos, y baste con citar al modelo estatutario de representación de los trabajadores para que nos podamos hacer una idea.

Las transformaciones tecnológicas del siglo XXI están teniendo mucho eco, ante la reacción decidida del legislador. No así con las sociales, que están siendo de similar importancia. La coincidencia de varias generaciones, desde un punto de vista cultural, en un mismo momento; la crisis del Estado Social y de sus promesas; la desigualdad creciente; la paralización de los ascensores sociales; el desenmascaramiento de la meritocracia... , éstos y otros fenómenos están afectando a las personas que también son trabajadoras, y les hacen cambiar de conductas y de necesidades. A esto el Derecho del Trabajo no está dando, por el momento, respuesta, y el resultado son las actuaciones que se han ido señalando en este trabajo, que son manifestación de un «exit» en el

sentido sociológico de la expresión, una reacción de escape de una situación considerada insatisfactoria, de un conflicto entre prioridades y necesidades vitales.

Del análisis jurídico que se ha desarrollado de la decisión de dejar de trabajar se concluye que estamos lejos de ofrecer un marco regulatorio adecuado para lo que las personas necesitan. Anclado en visiones y valores anteriores, que priman el deber de trabajar y la obligación de salir del desempleo, dando poco valor a las preferencias personales, no se reconocen márgenes de decisión suficientes en cuanto al trabajo y la actividad profesional, con lo que las personas deben afrontar los costes de todo tipo de sus elecciones, por muy legítimas que éstas sean.

En nuestro siglo el Derecho del Trabajo intenta volver a cumplir su misión de mejorar la vida de las personas y de garantizar su dignidad y derechos. Esto debe necesariamente llevar a acoger en su regulación estas nuevas visiones del mundo que las personas que trabajan expresan. La libertad personal debe suponer, en el mercado de trabajo, un auténtico poder de decisión sobre cómo se organiza la propia vida, y en esto darle a éste el lugar que le corresponde es fundamental.

Desde otra perspectiva, creo que debemos tener una visión más amplia de lo que es el pro operario que nos identifica, para superar las visiones tradicionales, más bien pasivas y reactivas, para incluir la satisfacción de las prioridades de cada uno en cada momento. Y si lo que se quiere es huir del trabajo, permitamos que se haga.

LA GRAN DIMISIÓN: ALGUNOS DATOS Y
PRIMERAS CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON
EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL*

THE GREAT RESIGNATION: SOME DATA AND FIRST
CONCLUSIONS REGARDING THE SPANISH LABOR MARKET

Fco. Javier Calvo Gallego
Universidad de Sevilla
ORCID: 0000-0001-7999-2740
javiercalvo@us.es
Dolores Gómez Domínguez
Universidad de Sevilla
ORCID: 0000-0003-2189-6670
dogomez@us.es
Celia Sánchez López
Universidad de Huelva
celia.sanchez@dege.uhu.es
ORCID: 0000-0003-2571-9524

RESUMEN: Este artículo explora la tendencia de la «Gran Dimisión» en el contexto del mercado laboral español, centrándose en el aumento de renunciaciones laborales desde 2013. Analiza los datos de bajas voluntarias proporcionados por la Seguridad Social, destacando el impacto de la pandemia y factores estructurales como la insatisfacción laboral y la falta de conciliación. Además, el estudio identifica cambios en la

* Este trabajo es un resultado científico del Proyecto de Investigación «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT)», PID2022-141201OB-I00., de la Convocatoria 2022 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023».

propensión a la dimisión, especialmente entre trabajadores con contratos indefinidos tras la reforma laboral de 2021.

PALABRAS CLAVES: Gran dimisión, mercado laboral español, Seguridad Social.

ABSTRACT: This article explores the trend of the «Great Resignation» within the context of the Spanish labor market, focusing on the rise in voluntary resignations since 2013. It analyzes voluntary exit data provided by the Social Security Administration, highlighting the impact of the COVID-19 pandemic and structural factors such as job dissatisfaction and lack of work-life balance. Additionally, the study identifies shifts in resignation propensity, especially among workers with permanent contracts following the 2021 labor reform.

KEYWORDS: Great Resignation, spanish labor market, Social Security.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICA. DATOS EN ABIERTO DE LA TGSS. ASPECTOS METODOLÓGICOS. 3. EVOLUCIÓN DE LAS DIMISIONES VOLUNTARIAS EN ESPAÑA. TENDENCIAS Y CRECIMIENTO (2012-2024): ¿EXISTE O HA EXISTIDO LA GRAN DIMISIÓN EN ESPAÑA? 4. Dimisión y tipología contractual. 5. La evolución intra-anual y otras posibles cuestiones. 6. Tasa de desempleo y dimisiones: ¿correlación inversa? 7. Primeras conclusiones y futuras líneas de investigación. 8. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Aunque la dimisión ha sido una figura tradicional o casi permanente en el ámbito del Derecho del trabajo, durante mucho tiempo esta institución ha sido una figura menor, tanto cuantitativa como cualitativamente, frente a la causa de extinción por antonomasia que tradicionalmente se ha construido y centrado formalmente en torno al despido y, en los últimos años, sobre la simple consunción de la relación temporal.

La distinta relación de poder entre las dos partes y, por tanto, entre las dos fuerzas que concurren a este contrato y a este mercado, la alta tasa de desempleo que durante muchos años ha sufrido nuestro sistema, una regulación sobre protección frente al despido asentada en la antigüedad y que, a diferencia de lo que sucede en otros países como Austria, no permite su portabilidad a nuevas relaciones, la ausencia de protección por desempleo cuando la causa es la dimisión del trabajador y un modelo psicológico, en buena parte aún fordista, que primaba la fidelidad del trabajador a cambio de una «protección» por el empresario, condujeron a una construcción de las causas extintivas asentada sobre el despido que asignaba un papel casi residual a la dimisión, especialmente cuando esta no se encontraba causalizada por un incumplimiento grave o por una denuncia modificativa del empresario (artículos 41 y 50 ET).

Por todo ello, resultó ciertamente llamativo cómo, al hilo inicialmente de los efectos de la pandemia, se detectó, primero en Estados Unidos, en la primavera de 2020 y más tarde, en el resto de las economías de mercado, un notable incremento de renunciadas o abandonos del puesto de trabajo. En un primer momento se señalaron como causas, especialmente en Norteamérica, el miedo a la enfermedad y a una posible infección en el centro de trabajo, la negativa a la correlativa vacunación, una reevaluación de prioridades tras el choque psicológico que generó la pandemia (Canals & Díez, 2022), más aún tras la llegada de nuevas generaciones que relativizan frente a sus antecesoras la tradicional centralidad del trabajo en sus vidas (Kuzior, Kettler y Rav, 2022), así como el desapego a puestos de trabajo de escasa calidad con condiciones progresivamente más precarias (Hozic & Sun, 2023).

No obstante, el hecho de que esta gran renuncia o abandono afectara no solo a trabajos de escaso valor añadido, sino también a puestos con alta remuneración, así como una aparente permanencia en el tiempo de esta tendencia, al menos en Estados Unidos (Dalto *et al.*, 2022; Amanor-boadu, 2022; Frazis, 2022), han llevado a plantearnos si debajo de este fenómeno, inicialmente puntual como lo fue la pandemia, no subyacen elementos o factores más profundos que muestran un cambio más estructural de nuestro mercado de trabajo; cambios ligados, como decimos, a una alteración en la anterior centralidad vital del empleo y que enlazan con críticas a la autoexplotación como la bien conocida de Han (Han, 2014); a una progresiva revaloración de las necesidades familiares y personales, incluso de ocio, frente a las exigencias del trabajo; a un claro fortalecimiento del presente y de la felicidad epicúrea, en especial en algunas generaciones, ante el shock vital que supuso la pandemia y que les lleva, por ejemplo, a renunciar a ascensos si ello supone una merma de su vida personal o incluso de su tiempo de ocio; a una mayor exigencia ética hacia la propia empresa en la que se trabaja; a un cambio demográfico que supone, sobre todo en ciertos mercados de trabajo ligados a ocupaciones de alta exigencia de cualificación, una progresiva ausencia de mano de obra, con una consiguiente revalorización del poder del individuo ante un mercado en el que progresivamente lo que se valora es el *know how* del propio trabajador; al desarrollo de medidas de protección social que garantizan materialmente una procura existencial que limita la necesidad vital de un empleo (piénsese, por ejemplo, en el impacto de una posible renta básica universal); a la progresiva desafección de muchos trabajadores que tras años de ciertas políticas de personal dan por roto el pacto psicológico propio del fordismo ante organizaciones para las que han sido, sobre todo durante los últimos años, meros números o casi máquinas, y que se convierten así en auténticos «mercenarios» en mercados abiertamente transicionales, no ya solo para las empresas, sino también para los trabajadores; a la insatisfacción laboral por la incapacidad de conciliar la vida personal y laboral o por no recibir programas que mejoren su bienestar físico o psicológico o, finalmente, y por no agotar este cúmulo de factores que en ocasiones actúan sinérgicamente, ante la dulcificación material de las

anteriores barreras a esta movilidad derivada, por ejemplo, de una reducción en la antigüedad causada, no se olvide, por la propia política de gestión de personal de muchas empresas.

De hecho, este conjunto de factores, no solo están detrás de este aumento de dimisiones, sino, como acertadamente señala Rodríguez-Piñero (2023), de otra amplia serie de consecuencias en el mercado de trabajo, como la generalización del teletrabajo, el ghosting laboral, los nómadas digitales o la creación de cooperativas de trabajo u otros instrumentos de autoempleo por señalar solo algunos ejemplos.

Este fenómeno de renuncia voluntaria ha sido abordado desde distintos puntos de vista en otros entornos laborales, argumentándose que depende de factores personales, culturales y éticos, en muchos casos condicionados por las propias características de las generaciones mayoritarias en el mercado laboral (Kuzior, Kettler y Rav, 2022; Tessema *et al.*, 2022; Darden, 2023).

Ahora bien, seguramente por este carácter, hasta ahora residual, lo cierto es que los estudios reales sobre el volumen y las características de estas dimisiones son realmente limitados. Se habla mucho de este tema, pero los datos son, al menos en las principales fuentes estadísticas en abierto, ciertamente limitados. En el caso de España, existen escasos estudios que aborden las causas de la renuncia voluntaria, más allá de las hipótesis expuestas por Felgueroso *et al.* (2024).

Todo lo más, en diversos informes publicados por InfoJobs sobre intención de cambio de empleo de los trabajadores¹ se deduce que un 15% de los trabajadores se plantean dejar su puesto de trabajo en los próximos doce meses, frente al 16% que se lo planteaba el año anterior y el 17% de 2022. Para el conjunto de los encuestados las principales causas para dejar el empleo serían, por este orden: tener un salario más elevado, mejorar la conciliación de su vida laboral y familiar y trabajar en un proyecto que ocasione una mayor motivación. No obstante, cuando se analizan las diferencias por grupos de edad, las prioridades son diferentes. Así para los mayores de 45 años, la principal causa sería la salud mental y física, mientras que, para la población más joven, estas se centrarían en que las condiciones económicas no son suficientemente buenas o el deseo de hacer algo diferente (InfoJobs, 2022).

En la misma línea, el informe de la compañía Randstad para España «Employer Brand Research 2024»² revela que las principales causas para dejar el empleo son la mejora del equilibrio entre trabajo y vida privada y la mejora de la remuneración.

1. El último consultado es el publicado en agosto de 2024, V Informe sobre intención de cambio de empleo disponible en <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/6-de-cada-10-trabajadores-no-dejarian-su-empleo-en-el-proximo-ano-sin-tener-otra-oferta-cerrada>.

2. Sus resultados se obtienen de un panel a partir de 8.354 entrevistas online a trabajadores de una duración de 15 minutos, en los que la fuerza laboral está representada por sexo, edad, ámbito geográfico y situación laboral.

Además, las últimas generaciones en incorporarse al mercado laboral (generación Z y millenials), son más proclives a la renuncia al empleo que ocupan, estando entre sus principales motivaciones la no alineación con sus valores personales y problemas de equidad.

En cualquier caso, y más allá de las causas, en este trabajo pretendemos tan solo hacer una primera aproximación a este tema utilizando la que, a nuestro juicio, es la principal fuente de información estadística oficial en España. Es un primer avance que esperamos desarrollar en sucesivas entregas y actualizaciones de nuestro proyecto de investigación.

2. PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICAS. DATOS EN ABIERTO DE LA TGSS. ASPECTOS METODOLÓGICOS

En este sentido, parece evidente –y así lo demuestran los pocos estudios que ya han abordado este tema– que la fuente más fiable, por el momento, es la de los datos de baja en la Seguridad Social incorporados bajo el epígrafe 51 dimisiones/bajas voluntarias.

La información disponible en abierto, y que es la analizada en este documento de trabajo, es la expuesta a través de la aplicación PX Web, de la familia PC-Axis, accediendo a <https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/>, en concreto las dos únicas consultas en las que se incorpora información sobre la causa 51 de cese de la relación de Seguridad Social.

La primera es la «Tabla 17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato». La misma contiene la media (obsérvese, sobre días laborables) de las bajas extraídas al final de mes y al tratarse de una base de datos viva, no coincide con el PX16m³, cuyos datos se notifican diariamente y permanecen fijos. Los datos incluyen a los afiliados del colectivo de artistas. Al cierre de cada mes falta por incorporar un volumen significativo de bajas, por lo que los datos se publican con un decalaje de un mes, y tienen carácter provisional hasta que se regularizan anualmente.

La segunda es la «Tabla 11f. Bajas. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato». Contiene las bajas acumuladas al final de cada mes y esta información sirve de base para el cálculo de las bajas medias del PX-Web 17m. Al cierre de cada mes falta por incorporar un volumen significativo de bajas, por lo que los datos se publican con un decalaje de un mes, y tienen carácter provisional hasta que se regularizan anualmente. Los datos incluyen igualmente a los afiliados del colectivo de artistas.

3. Recoge las altas, bajas y saldos medios del Régimen General por tipo de contrato.

Por lo demás, y para la interpretación de los distintos ítems nos remitimos al Informe metodológico estandarizado de la Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social⁴.

3. EVOLUCIÓN DE LAS DIMISIONES VOLUNTARIAS EN ESPAÑA. TENDENCIAS Y CRECIMIENTO (2012-2024): ¿EXISTE O HA EXISTIDO LA GRAN DIMISIÓN EN ESPAÑA?

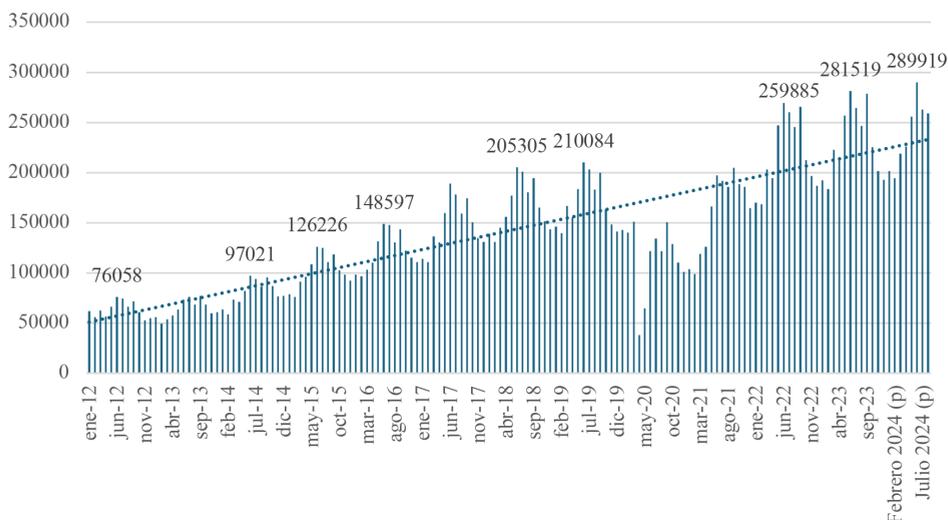
Si con las premisas antes expuestas se analizan los datos mensuales de bajas voluntarias o dimisiones proporcionados –como se ha señalado anteriormente– por la Tesorería General de la Seguridad Social, tanto en afiliados medios como por afiliados a fin de mes y se extrae su línea de tendencia, lo primero que se observa es que el número mensual o el promedio de estas, más allá de la específica evolución mensual, sobre la que más tarde volveremos, experimenta, en general, y especialmente a partir de 2013, un incremento constante y casi permanente con una pendiente claramente positiva (Gráfico 1).

De hecho, y si dejamos a un lado el atípico año 2020, marcado sin duda por la erupción de la pandemia y la consiguiente paralización de actividad laboral, resulta evidente que el incremento en el volumen de dimisiones es una constante prácticamente desde 2013 (Gráfico 2).

Gráfico 1

Evolución de bajas por dimisión voluntaria (enero de 2012-Agosto de 2024). Valores cuantitativos a final de mes y línea de tendencia

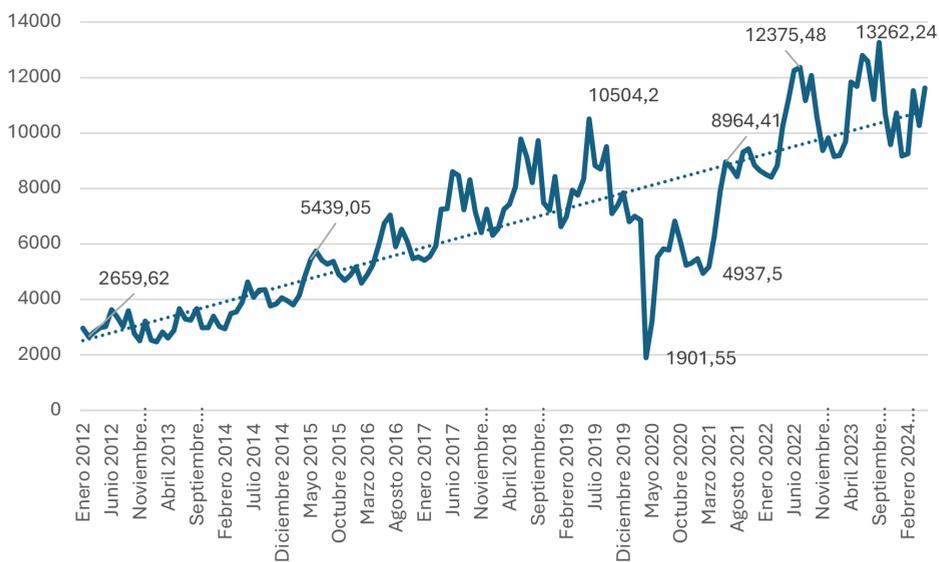
4. Véase sobre estas dos tablas las «Notas explicativas referentes a los PX-Web de Afiliados en alta laboral» disponible el 17 de julio de 2024 en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST293>



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas. R. General por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia.

Gráfico 2

Evolución bajas medias por dimisiones voluntarias (enero de 2012 a mayo de 2024). Valores cuantitativos y línea de tendencia



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato).
Elaboración propia.

Cuestión distinta es su intensidad relativa. Si calculamos el acumulado para cada año del periodo 2012-23 a partir de los datos de afiliación a final de mes, se observa que, salvo en el año 2020, marcado sin duda por la pandemia, y por ello, extraordinariamente atípico en series temporales, todos los años han supuesto un incremento en el acumulado de afiliados en baja por dimisión sobre el del año anterior.

Es cierto que en el año 2013 este crecimiento fue insignificante, casi cercano al 0%. Pero no lo es menos que este crecimiento se inicia bastante antes de la pandemia y de la atención académica por esta tendencia.

De hecho, el periodo entre 2014 a 2018 muestra una clara tendencia con un crecimiento constante en el volumen medio de abandonos y dimisiones, que alcanza su fase de crecimiento máximo, siempre positivo en 2015, y que continua, aunque progresivamente menguante hasta 2019 (Gráfico 3).

Gráfico 3

Variación anual en el volumen de dimisiones (%)



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas R. General por causa de baja y T. contrato). Elaboración propia.

En cualquier caso, lo que también resulta evidente es que la finalización de la pandemia provocó ciertamente un incremento máximo, especialmente llamativo hasta 2022 y que, si bien mantiene su carácter ascendente, en 2023 moderó ya su incremento.

Esta moderación del crecimiento se observa también en los datos disponibles hasta el momento referidos a 2024. Así en la gráfica siguiente en la que se recogen la media mensual para los 8 primeros meses del año, extendiendo así la evolución hasta 2024, se refleja de nuevo un crecimiento desde las 232619 renuncias de media mensual en 2023 hasta 238545 en 2024, lo que supone un incremento del 2.55% (Gráfico 4).

Al igual que se ha producido un incremento en el volumen de bajas voluntarias también han crecido las bajas en su conjunto, aunque en los últimos periodos, las renuncias voluntarias han tenido un mayor peso, tal y como se refleja en el gráfico 5, en el que el porcentaje que las bajas voluntarias representan de las totales se ha más que duplicado entre los primeros datos de la serie y los últimos disponibles, siendo los últimos años, especialmente a partir de 2022, los de mayor porcentaje (Gráfico 5).

Gráfico 4

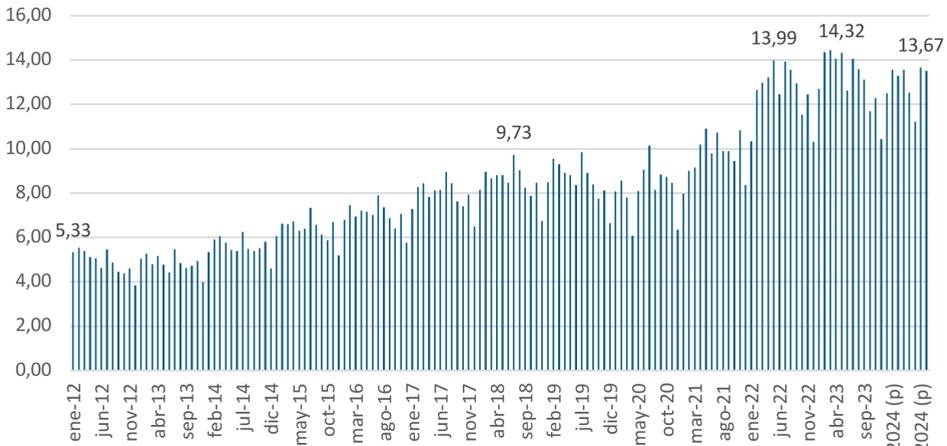
Media mensual bajas voluntarias 8 primeros meses y tasa de variación eje derecho (%)



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas R. General por causa de baja y T. contrato). Elaboración propia.

Gráfico 5

Bajas voluntarias/ bajas totales (%)



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas R. General por causa de baja y T. contrato). Elaboración propia.

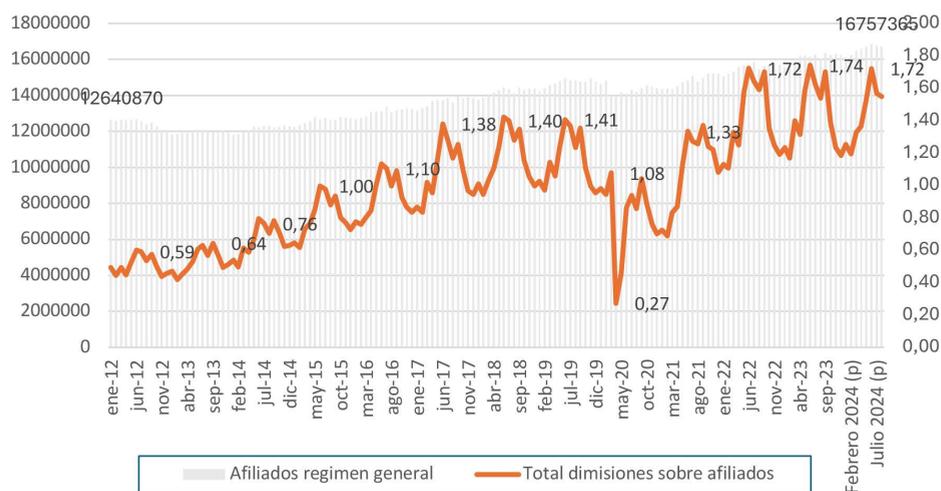
Ahora bien, y una vez sentada esta primera aproximación, lo que también parece evidente es que la misma no puede ser analizada de manera descontextualizada al ser, obviamente, una serie dependiente de otra básica como es el número de afiliados.

Esto es, una vez que hemos constatado que ciertamente el número de afiliados en baja por dimisiones voluntarias (dejando a un lado aquellas otras que, a efectos de desempleo, se encubren como despidos reconocidos como improcedentes) cualquier análisis sobre la «propensión a la dimisión» requiere poner en contacto esta serie con la correlativa evolución del número de afiliados a la Seguridad Social y más concretamente a su régimen general.

Pues bien, si desde esta perspectiva analizamos la razón entre una y otra calculada en porcentaje se observa, llamativamente, una evolución muy similar a la que vimos anteriormente. Esta evolución, con sus lógicos saltos mensuales –repetimos, sobre los que más tarde volveremos– es incluso más constante: desde enero de 2012 hasta mitad de 2023 los máximos han ido incrementándose significativamente; lo que, dejando nuevamente a un lado abril y mayo de 2020, parece reflejar una mayor propensión a la dimisión entre nuestros afiliados al Régimen General de la Seguridad Social (Gráfico 6).

Gráfico 6

Porcentaje de dimisiones sobre la media afiliados Régimen General



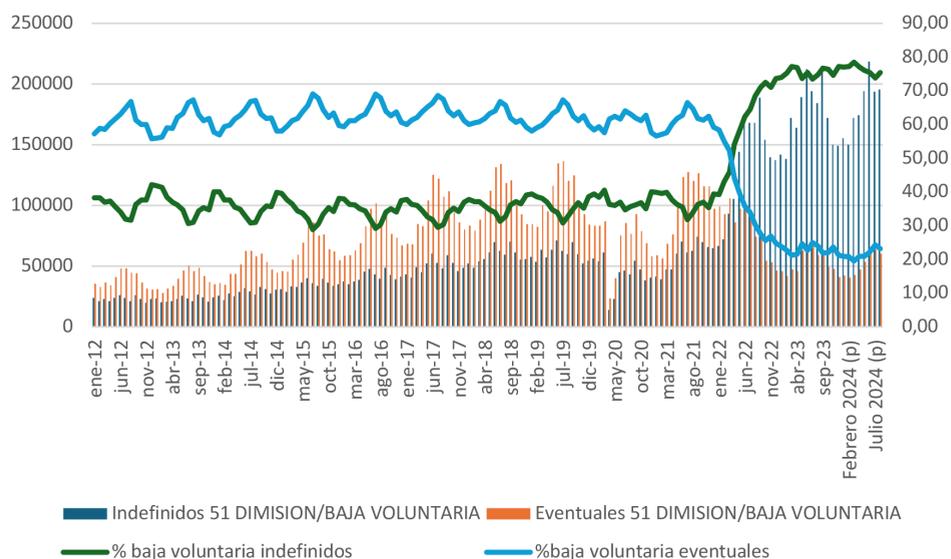
Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (7f. afiliados régimen general y 11f bajas por causa). Elaboración propia.

4. DIMISIÓN Y TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

Una segunda variable que es posibles analizar con los datos abiertos proporcionados por la TGSS es el volumen y el peso relativo de la tipología contractual en el volumen de dimisiones.

Gráfico 7

Evolución de bajas por dimisión voluntaria por tipo de contrato. Total y porcentaje sobre el total (eje secundario derecho), enero de 2012-febrero 2024



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (Afiliados fin de mes. 11f. Bajas. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia.

Como se observa en el gráfico 7, los datos son sin duda llamativos y muestran un claro momento de ruptura que comienza en diciembre de 2021 y que por simple lógica parece conectar con la reforma laboral.

Hasta diciembre de 2021 las dimisiones se centran mayoritariamente en los afiliados con contratos temporales que suponían, a grandes rasgos, las dos terceras partes del total de dimisiones; esto es, paradójicamente la inversa del porcentaje que la población con contratos temporales suponía sobre los asalariados. Las razones parecían evidentes: la menor calidad del empleo, su normalmente menor antigüedad y, obviamente, la menor duración de la relación eran factores que sin duda abonaban esta concentración de las dimisiones en los afiliados bajo una relación laboral temporal.

Y, sin embargo, esta relación que se mantiene durante cerca de nueve años se invierte súbita y drásticamente en 2021. La primera reacción es conectar este cambio con la reforma laboral de 2021, la drástica bajada de la temporalidad en España y el consiguiente incremento de relaciones indefinidas que ello generó. Pero obsérvese que un cambio tan radical, en un espacio de un año, no parece ser razón suficiente para justificar una alteración tan radical y de un cambio tan repentino y drástico.

Con relación al aumento del peso de las bajas voluntarias entre los contratos indefinidos frente al tradicional mayor peso que han tenido en la contratación temporal, puede argumentarse que la reforma laboral condujo a que algunos puestos típicos de contratación temporal pasaran a ser de contratación indefinida, que puede entenderse como una mejora en cuanto a estabilidad contractual pero no con relación a la satisfacción en el puesto de trabajo. Esos trabajadores temporales que tradicionalmente tenían mayor propensión a buscar otro empleo más satisfactorio pueden haber mantenido dicha propensión tras su transformación en indefinidos (Felgueroso *et al.*, 2024).

A nuestro juicio, este cambio podría reflejar igualmente otra causa: la incorporación masiva de fijos discontinuos entre los trabajadores en alta indefinidos⁵, muchos de ellos provenientes de relaciones temporales anteriores y cuya desatención al llamamiento seguramente se encuadra entre estas dimisiones.

Ante la ausencia, por el momento, de datos desagregados, podemos acudir al coeficiente Pearson para conocer si existe una correlación entre las series de dimisiones para trabajadores indefinidos (la única proporcionada por la TGSS) y las correspondientes series que para cada mes se da de los afiliados continuos (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) y de los afiliados discontinuos al régimen general. Los resultados se recogen en la Tabla 1, en la que se han diferenciado los coeficientes de correlación y determinación entre las respectivas series, en primer lugar, para el periodo de enero de 2012 a diciembre de 2020 (en el que el volumen de fijos discontinuos es muy bajo dentro del conjunto de indefinidos) y, en segundo lugar, para el comprendido entre enero de 2021 y mayo de 2024, último en el que tenemos datos y en el que el volumen de afiliados fijos discontinuos más que se triplicó, pasando de 313.233 a 1.072.449.

Tabla 1

Correlaciones entre dimisiones y población afiliada fija continua y discontinua

Periodo 2012-2020

5. Recuérdese que de acuerdo con las notas explicativas referentes a los PX-WEB de afiliados en alta laboral de 7 de noviembre de 2023, a los trabajadores con contrato fijo discontinuo se les considera

Dimisiones afiliados indefinidos	Con Afiliados Continuos	Con Afiliados Discontinuos
CORRELACIÓN	0,7158672	0,589266151
DETERMINACIÓN	0,5124658	0,347234596
Periodo 2021-2024		
CORRELACIÓN	0,9202126	0,951463001
DETERMINACIÓN	0,8467913	0,905281843

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la TGSS.

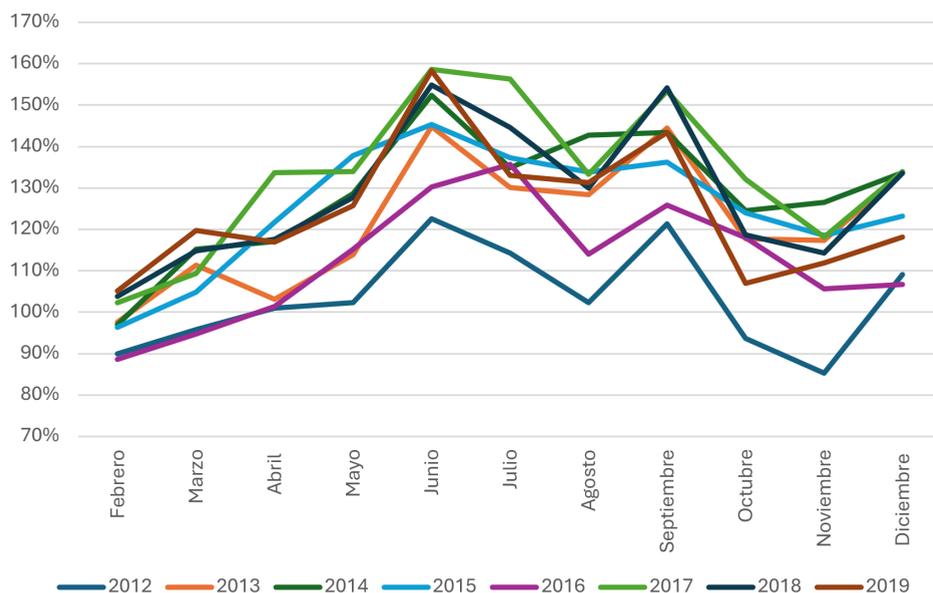
Tal y como puede apreciarse *en la tabla 1*, en todos los casos existe una evidente correlación positiva. pero mientras en el periodo inicial esta correlación lo es fundamentalmente con la serie de afiliados «continuos», en la segunda, los coeficientes, tanto de correlación como de determinación, siendo muy altos en ambos casos, lo son aún más en el caso de los afiliados discontinuos, llegando a ser casi directa, con un coeficiente de correlación del 0,95 y de determinación de 0,90.

En definitiva, parece evidente que en el cambio de tendencia ha tenido un impacto fundamental no solo el incremento de afiliados a tiempo completo, sino, y fundamentalmente, la expansión de los fijos discontinuos; una relación esta indefinida, pero de peor calidad y en donde es especialmente previsible la figura de la dimisión, especialmente en los casos de no acudir al correspondiente llamamiento.

5. LA EVOLUCIÓN INTRA-ANUAL Y OTRAS POSIBLES CUESTIONES

Por otra parte, si analizamos la evolución de dimisiones estudiando los incrementos porcentuales que se producen cada mes en relación con las dimisiones generadas en el primer mes de cada año (gráficos 8 y 9), se observa, llamativamente, una evolución similar con picos de intensidad normalmente en los meses de junio y septiembre.

afiliados en alta en la Seguridad Social mientras están en períodos de actividad, y en baja en las situaciones de inactividad (entendidas como los períodos de espera de llamamiento). En el primer caso se les contabiliza en la estadística de Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y en el segundo no se les contabiliza. No se incluye por tanto en la Estadística de Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social a los trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad.

Gráfico 8*Evolución mensual de las bajas voluntarias (enero =100). Años 2012 a 2019*

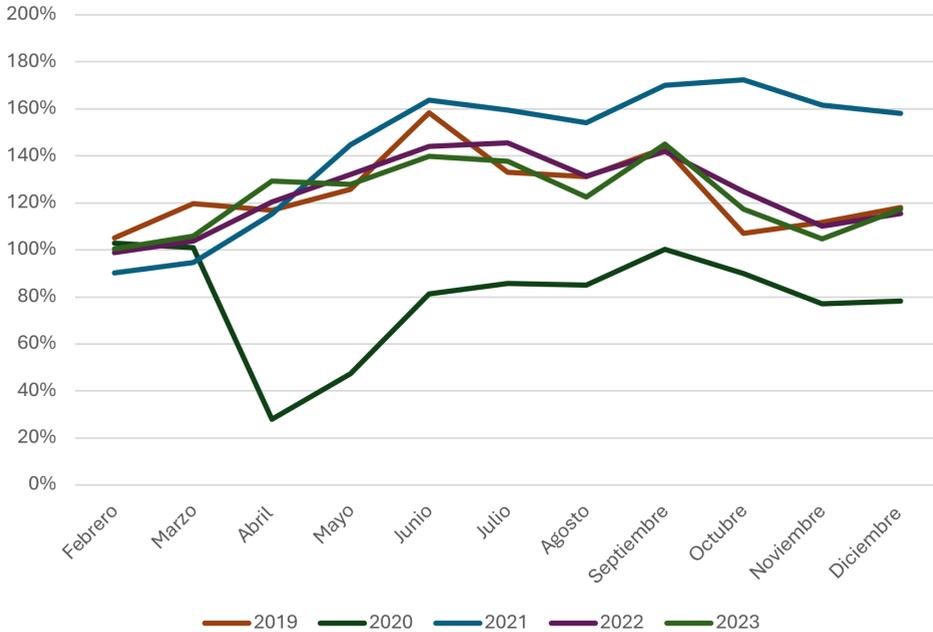
Fuente: BBDD Estadísticas TGSS.(17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato).
Elaboración propia.

Esto es, dejando a un lado nuevamente el extraordinariamente atípico año 2020, si analizamos esta evolución cabe apreciar que, tras un mes de febrero ambivalente, con años en los que se producen incrementos y otros en los que se genera una relativa reducción sobre los datos del mes de enero, en casi todos los años cabe apreciar cuatro grandes fases:

- Una primera de paulatino y progresivo incremento en los primeros meses del año hasta llegar a un máximo normalmente en junio.
- Una segunda fase estival (julio y agosto) en la que se mantiene un volumen bastante alto de bajas por dimisiones con respecto a enero –meseta–, pero como regla general, con una progresiva bajada frente al mes anterior.
- Un repunte bastante significativo en el número de dimisiones en el mes de septiembre.
- Al que sigue una nueva caída en unos valores absolutos mensuales, aun ciertamente más altos que en el mes de enero, con un ligero repunte a final de año, seguramente coincidiendo con las Navidades

Gráfico 9

Evolución mensual porcentual (enero =100) de bajas voluntarias en Seguridad Social. Años 2019-2023



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia.

A la espera de obtener unos datos más desagregados, la relativa simetría en la evolución mensual de estas dimisiones parece reflejar pautas o causas conectadas seguramente con la propia evolución de la afiliación, pero también, y quizás, con acontecimientos que se reiteran en esas fechas.

Desde estas premisas, y repetimos, con los datos que disponemos la relevancia de ambas fechas podrían parecer y apuntar:

- En el caso de junio (y, en menor medida, diciembre) al posible efecto llamada de otros sectores estacionales, especialmente hostelería o a la posible desatención de los correlativos llamamientos en relación con los fijos discontinuos, o a problemas de conciliación con el inicio de los periodos de vacaciones de los hijos a cargo.
- En el caso de septiembre, las razones parecen más oscuras, aunque podría plantearse las opciones de retomar una actividad formativa que nuevamente vuelve a surgir en ese mes. Según el informe de InfoJobs (2023) sobre

intención de cambio de empleo, entre las razones que podrían llevar a un aumento de las renunciaciones en septiembre, algo similar se podría argumentar de los primeros meses del año, estaría el propósito de búsqueda de un nuevo empleo que puede gestarse durante el periodo vacacional en el que se reflexiona y se plantean nuevos propósitos de vida.

No obstante, será necesario acceder a datos más desagregados para poder avanzar en estas primeras conjeturas.

6. TASA DE DESEMPLEO Y DIMISIONES: ¿CORRELACIÓN INVERSA?

Una segunda aproximación a estos datos, ya sí, relacionándolas con series extraídas de fuentes distintas –en este caso la EPA– sería la posible correlación entre estas series y las tasas de desempleo. Y es que parece razonable considerar que mientras menor sea dicha tasa, más proclive serán los afiliados/ocupados (en función de la fuente estadística de que se trate) para dimitir.

Así, si desde esta perspectiva ponemos en relación –Gráfico 10– las series de tasas trimestrales de desempleo y la correspondiente media trimestral de las medias mensuales (días laborables) de dimisiones, nuevamente desde 2012, los resultados son, al menos a nuestro juicio, claramente los ya previstos: existe una clara y evidente correlación inversa o negativa entre la evolución de ambas series; es decir, que mientras menor sea la tasa de desempleo mayor es la propensión a dimitir, y que, por lo tanto, mientras menor sea la tasa de desempleo, mayor será el volumen de bajas por dimisiones.

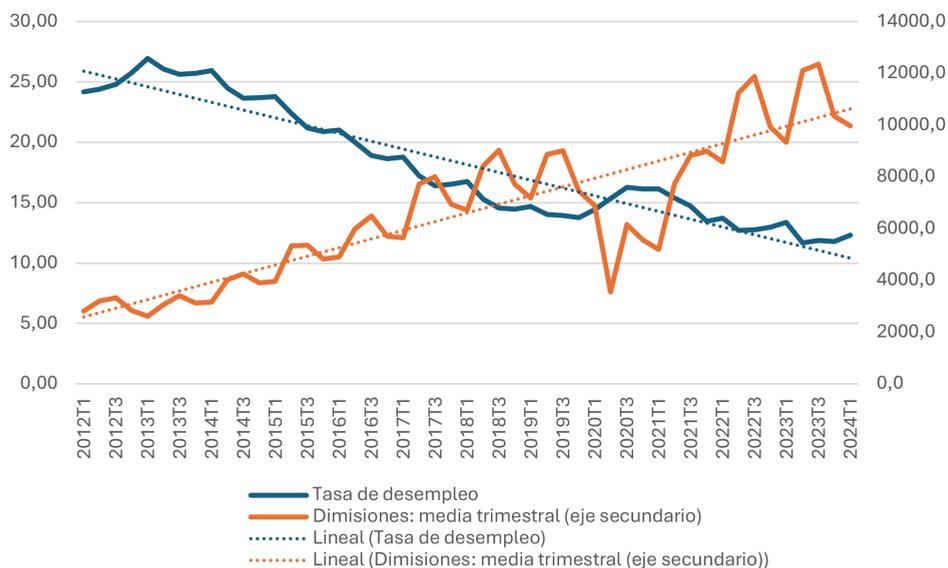
De hecho, si analizamos el coeficiente de Pearson y de determinación correspondiente se observa una clara y fuerte relación negativa:

Tabla 2

Correlación entre bajas voluntarias y tasa de desempleo

Periodo 1 T 2012–1 T 2024	
Coefficiente de correlación	-0,901525921
Determinación	0,812748987

Fuente: Datos TGSS y EPA del INE. Elaboración propia.

Gráfico 10*Media trimestral de dimisiones y tasa de desempleo*

Fuente: EPA y Estadísticas TGSS (Tabla 17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia

7. PRIMERAS CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Pues bien, tras todo lo antes dicho, partiendo de las fuentes antes señaladas, y con todas las limitaciones que se deducen de lo poco desagregado de los datos inicialmente disponibles, podríamos ya señalar lo siguiente:

1. Más que de un fenómeno puntual, los datos parecen demostrar que desde 2013 el mercado de trabajo español presenta un incremento paulatino, pero también en parte constante, en el número de bajas por dimisiones. Es cierto que este número se incrementó significativamente al final de la pandemia. Pero esta solo hizo intensificar (ya sea por la fuerte restricción de estas dimisiones el año anterior o por su impacto psicológico) una tendencia que, como decimos, ya se apreciaba con anterioridad.
2. Este incremento no solo se debe al aumento de la población afiliada. La ratio entre el número de dimisiones y el correspondiente número de afiliados cada mes demuestra una significativa tendencia creciente o un mayor aumento o propensión hacia la dimisión. De igual forma se observa un peso creciente de las bajas por dimisión voluntaria en el conjunto de las bajas.

3. Tradicionalmente y como parece lógico, las dimisiones se han centrado en nuestro sistema en afiliados con contratos temporales. De forma inversa a su presencia en la población asalariada, dos de cada tres dimisiones han sido tradicionalmente de trabajadores temporales. Sin embargo, esta lógica relación se ha alterado radicalmente a partir de 2021, pasando a ser casi el 70 por ciento de dimisiones de trabajadores o afiliados indefinidos. Un primer análisis parece confirmar que una de las principales causas puede ser el incremento espectacular de fijos discontinuos a partir de dicha fecha; esto es, relaciones con menor calidad y en la que la inasistencia a los llamamientos puede nutrir este incremento de dimisiones.
4. Por otra parte, un primer análisis entre las series trimestrales desde 2012 de la media de dimisiones y de la tasa de desempleo muestra una clara correlación negativa o relación inversa; mientras más baja sea la tasa de desempleo, mayor será el número de dimisiones.
5. Finalmente, el análisis intra anual de los incrementos de dimisiones dentro de cada año muestra un curioso patrón que se repite año tras año –con puntas en junio, septiembre y diciembre) y que seguramente tiende a reflejar la concentración en determinados meses del año de algunas de las causas que motivan la dimisión (inasistencia a llamamientos, nuevas oportunidades estacionales de empleo, incremento brusco de las cargas familiares, nuevas oportunidades de estudio...).

No obstante, lo que también es evidente es que los datos, con ser importantes, son escasos y, sobre todo, están escasamente relacionados con otras posibles variables de enorme interés a estos efectos.

Por ello, desde una perspectiva agregada sería importante conocer la composición de este colectivo de bajas por los siguientes elementos, analizando si existe o no relación o impacto:

- Sexo: fundamentalmente para saber si se es o no más proclive a la dimisión en función el sexo y cuándo se producen, ya que su concentración mensual podría darnos una idea de las causas y de su posible conexión con la distribución de cargas familiares.
- Edad: fundamentalmente para analizar el impacto del tipo de generación de la que se trate. Parece necesario, para una adecuada comprensión del fenómeno, analizar de forma separada los elementos analizados en este primer documento de trabajo en relación con cada una de las grandes cohortes, para ver si las dinámicas son las mismas en función de esta concreta variable.
- Por tipología contractual. No obstante, seguramente la más importantes es desagregar las bajas voluntarias entre los tres grandes grupos (fijos ordinarios

o continuos, fijos discontinuos y temporales) ya que es posible que el incremento de las dimisiones venga marcado desde 2021 por el incremento del segundo de los colectivos antes mencionados.

- Por CNAE o sector de actividad: se trataría de analizar si existen sectores más o menos propensos por la singularidad de la actividad (más fijos discontinuos) o por la mayor o menor tasa de desempleo, calidad del empleo y tasa de temporalidad en cada sección y división.
- Antigüedad: La lógica parece indicar que la dimisión debería ser más sencilla en trabajadores con menor antigüedad en la medida en la que la pérdida de los derechos ligados a la protección por despido improcedente o procedente económico es más fácil. De ahí la importancia de posibles reformas y de la implantación de sistemas como la conocida «mochila» austriaca.
- Igualmente, sería interesante poder desagregar estos datos por Grupos de bases de cotización/retribución (datos fiscales), al igual que por,
- Formación y cualificación, ya que es posible que en mercados de alta cualificación la menor tasa de desempleo conlleve una mayor rotación, no ya tanto por extinciones empresariales, como por dimisiones o bajas voluntarias de estos trabajadores.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Amanor-Boadu, V. (2022), «Empirical evidence for the “Great Resignation”». *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. <https://doi.org/10.2307/48716868>.
- Canals, C., & Díez, J. R. (2022), «La gran renuncia: ¿cambio de paradigma en el mercado laboral americano?» *Caixa Bank Research, IM02*. Recuperado el 29 de octubre de 2024 de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/gran-renuncia-cambio-paradigma-mercado-laboral>.
- Dalton, M., Handwerker, E., & Wisniewski, H. (2022), «Empirical evidence for the Great Resignation», *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/empirical-evidence-for-the-great-resignation.htm>.
- Darden, D. (2023), «La gran resignación y su cura», *Open Journal of Business and Management*, 11, 1667-1677. doi: 10.4236/ojbm.2023.114093.
- Felgueroso, F., Doménech, R., Arellano, A., García, J. R., Jansen, M., & Viola, A. (Coords.) (2024), *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo. Boletín nº 8*. FEDEA.

- Frazis, H. (2022), «The “Great Resignation» in perspective», *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/the-great-resignation-in-perspective.htm>
- Han, B. (2014), *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*, Barcelona: Herder Editorial.
- Hojić, A., & Sun, X. (2023), Gender and the Great Resignation. *Phenomenal World*. Recuperado de <https://www.phenomenalworld.org/analysis/gender-and-the-great-resignation/>
- Infojobs. (2022), La salud mental, principal amenaza para ‘la gran dimisión española’: el 32% de los trabajadores que se plantea dejar su puesto este 2022 la menciona como primer motivo. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-salud-mental-principal-amenaza-para-la-gran-dimision-espanola-el-32-los-trabajadores-que-se-plantea-dejar-su-puesto-este-2022-la-menciona-como-primer-motivo>.
- Infojobs. (2023), La intención de cambio de empleo aumenta, aunque sigue por debajo de niveles prepandemia. Informe de InfoJobs sobre la intención de cambio de empleo. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-intencion-de-cambio-de-empleo-aumenta-aunque-sigue-por-debajo-de-niveles-prepandemia>.
- Infojobs. (2024), V Informe sobre intención de cambio de empleo. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/6-de-cada-10-trabajadores-no-dejarian-su-empleo-en-el-proximo-ano-sin-tener-otra-oferta-cerrada>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rab, Ł. (2022), «Great Resignation—Ethical, cultural, relational, and personal dimensions of Generation Y and Z employees’ engagement». *Sustainability*, 14(6764). <https://doi.org/10.3390/su14116764>.
- Randstad. (2024), España. Employer Brand Research 2024. Recuperado previo registro de <https://www.randstad.es/estudio-employer-brand-research/confirmacion/>.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023). «¿Qué pasa en el mercado de trabajo español? Aproximación al Trabexit», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (7), 13-18. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/24686>.
- Tessema, M., Tesfom, G., Faircloth, M., Tesfagiorgis, M. y Teckle, P. (2022), «La “Gran Renuncia»: Causas, Consecuencias y Estrategias Creativas de Gestión de RRHH», *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 161-178. doi: 10.4236/jhrss.2022.101011

JÓVENES, EMPLEO, MERCADO DE TRABAJO Y EXPECTATIVAS
LABORALES, UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA¹

YOUNG PEOPLE, EMPLOYMENT, THE LABOUR MARKET
AND JOB EXPECTATIONS, A QUALITATIVE APPROACH

Virginia Gutiérrez Barbarrusa
Universidad Pablo de Olavide
ORCID: 0000-0001-6985-2074
vgutbar@upo.es
Federico Pozo Cuevas
Universidad de Sevilla
ORCID: 0000-0003-0070-8829
fpcuevas@us.es
Carmen Botía-Morillas
Universidad Pablo de Olavide
ORCID: 0000-0003-2942-3202
carmenbotia@upo.es

RESUMEN: Esta nota de investigación parte del análisis del discurso de ocho de los once grupos de discusión, los formados por jóvenes mujeres y varones de 18 a 34 años, del Estudio cualitativo 11003 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) «Condiciones de vida de los jóvenes: formación, empleo, emancipación y participación» (2023). Nuestro objetivo se centra en comprender las manifestaciones alusivas al impacto en sus expectativas de vida de ámbitos como la educación, el empleo, el salario o la vivienda-residencia. Específicamente, nos centramos en el constructo de

1. Este trabajo es resultado científico del Proyecto de Investigación «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00», de la Convocatoria 2022 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

«huida o distanciamiento del mercado de trabajo» explorando hasta qué punto y en qué términos discursivos la experiencias y estrategias de participación sociolaboral de las personas jóvenes permiten ser interpretadas desde los supuestos de la existencia en el caso español de un «trabexit», como práctica de resistencia de las personas jóvenes a condiciones laborales cada vez más precarizadas. Los resultados del análisis secundario de estos datos del CIS permiten hablar, aunque con ciertas ambivalencias discursivas, de nuevas predisposiciones entre las personas jóvenes hacia el papel del trabajo en la sociedad y en sus vidas. Además, permiten considerar las consecuencias de las posibilidades, percibidas o experimentadas, de las condiciones de acceso y del deterioro de la calidad de los empleos que les es posible desempeñar.

PALABRAS CLAVE: huida o distanciamiento del mercado de trabajo, Centro de Investigaciones Sociológicas-CIS, condiciones de vida, condiciones de trabajo, grupos de discusión, expectativas.

ABSTRACT: This research note is based on the analysis of the discourse of eight of the eleven focus groups, those made up of young women and men aged 18 to 34, from the Qualitative Study 11003 of the Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) «Condiciones de vida de los jóvenes: formación, empleo, emancipación y participación» (2023). Our objective is centred in understanding the manifestations related to the impact on life expectancy in areas such as education, employment, salary or housing-residence. Specifically, we focus on the construct of «escape or disengagement from the labour market» exploring to what extent and in what discursive terms the experiences and strategies of social and labour participation of young people can be interpreted from the assumptions of the existence in the Spanish case of a «trabexit». It is a practice of resistance to the increasingly precarious working conditions of young people. The results of the secondary analysis of these CIS data allow us to speak, albeit with certain discursive ambivalences, of new predispositions among young people towards the role of work in society and in their lives. Furthermore, these results allow us to consider the consequences of the possibilities, perceived or experienced, of the conditions of access and of the deterioration in the quality of the jobs that they are able to perform.

KEYWORDS: labour market escape or disengagement, Centro de Investigaciones Sociológicas-CIS, living conditions, working conditions, focus groups, expectations.

SUMARIO: 1. PRESENTACIÓN. 2. ASPECTOS METODOLÓGICOS. 3. AVANCE DE RESULTADOS. 4. CUESTIONES A RESPONDER POR LA INVESTIGACIÓN EN CURSO. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. PRESENTACIÓN

Esta nota de investigación avanza algunos resultados de un análisis secundario de los datos del Estudio 11003 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) «Condiciones de vida de los jóvenes: formación, empleo, emancipación y participación» (2023). Se trata de un estudio cualitativo basado en once grupos de discusión realizados entre el 26 de octubre de 2022 y el 10 de enero de 2023. Su objetivo general fue «conocer qué percepciones tiene la población joven acerca de las problemáticas específicas que les afectan, cómo se identifican con respecto a otros grupos de edad o grupos sociales y cuáles son sus expectativas de mejora en el futuro y en su eventual paso a la vida adulta» (CIS, 2023). De este estudio del CIS se trabaja con las transcripciones de ocho de los once grupos realizados, los formados exclusivamente por jóvenes (hombres y mujeres de 18 a 34 años). Nuestro objetivo se centra en comprender a partir de sus discursos, las manifestaciones alusivas al impacto en sus expectativas de vida de ámbitos como la educación, el empleo, el salario o la vivienda-residencia.

El análisis secundario de estos datos cualitativos se realiza en el marco del proyecto PID2022-141201OB-I00 «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España» (TRABEXIT). En concreto, se exploran los términos con los que los discursos de las personas jóvenes encajan o se adecúan al constructo «huida del mercado de trabajo». Expresado de otra forma, se explora hasta qué punto y en qué términos discursivos la experiencias y estrategias de participación sociolaboral de las personas jóvenes permiten ser interpretadas desde los supuestos de la existencia en el caso español de un «trabexit» (Rodríguez-Piñero, 2023; 2024a; 2024b), como práctica de resistencia de las personas jóvenes a condiciones laborales cada vez más precarizadas. Serían además prácticas que se dan, precisamente, en un contexto de necesidad de venta de la fuerza de trabajo juvenil para poder satisfacer sus necesidades vitales básicas.

Los discursos de los y las jóvenes, no sin algunas ambivalencias, ilustran los procesos de precarización laboral y subposicionamiento económico de los que se vienen haciendo eco en los últimos años numerosos trabajos, entre los que cabe citar, a título ilustrativo, los de Benedicto *et al.* (2020), Torre (2021), Urraco (2021) o Camarero *et al.* (2024). A la vez, muestran ambigüedades a la hora de responder a la cuestión de si puede hablarse de una huida o distanciamiento del mercado de trabajo caracterizada por nuevas formas de tomar decisiones laborales, en las que la prioridad ya no es obtener y mantener un empleo, precisamente por la precariedad de los que están pudiendo acceder, sino que se consideran otros factores. Por ello, se indaga en los términos en que se percibe el empleo disponible como satisfactorio o insatisfactorio en relación con sus condiciones laborales y por tanto vitales, como contenidos, retribución, posibilidades de conciliación o ubicación física. También se analiza

si se manifiesta que se evitan ciertos empleadores (mediante la emigración, el nomadismo digital o la rotación en sus los puestos de trabajo); o si se quiere obviar la dependencia de un empleo asalariado en el sector privado (recurriendo a oposiciones, al autoempleo o a cooperativas). Se explora asimismo si los discursos de las y los jóvenes permiten o no afirmar que el umbral de tolerancia, lo que las personas jóvenes están dispuestas a aceptar por estar ocupadas, se ha reducido. En definitiva, si cabe hablar de «huida» o distanciamiento del mercado de trabajo, no tanto del trabajo en sí, sino de aquellas empresas, sectores y empleos percibidos como negativos, de escasa calidad y pocas perspectivas de enriquecimiento personal por las condiciones tan precarias de los empleos que están ofreciendo. Además se explora si puede afirmarse que ahora se valoren más otros elementos ajenos a los tradicionales a la hora de decidir sobre la propia ocupación, o si se acepta el cambio de empleador como un valor en sí mismo, en cuanto permite, por ejemplo, mejorar las competencias, los contactos o las experiencias personales.

Los resultados del análisis secundario de estos datos del CIS permiten hablar, aunque con ciertas ambivalencias discursivas, de nuevas predisposiciones entre las personas jóvenes hacia el papel del trabajo en la sociedad y en sus vidas. Además, permiten considerar las consecuencias de las posibilidades, percibidas o experimentadas, de las condiciones de acceso y del deterioro de la calidad de los empleos que les es posible desempeñar.

A continuación, en primer lugar, se abordan aspectos metodológicos de la investigación en curso. Seguidamente, se avanzan resultados articulados en torno a las principales categorías discursivas identificadas. Finalmente, se concluye exponiendo las cuestiones que siguen guiando nuestra investigación.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Como se ha mencionado, se trabaja con los datos del estudio sociológico cualitativo 11003, «Condiciones de vida de los jóvenes: formación, empleo, emancipación y participación», llevado a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) entre octubre de 2022 y enero de 2023².

La razón de ser del estudio es la siguiente:

los interrogantes que se plantean en torno a las estrategias y experiencias de integración socioeconómicas y de participación sociopolítica de los jóvenes ante un contexto percibido como complejo y difícil, desde un enfoque analítico e interpretativo y no meramente descriptivo (CIS, 2023).

2. <https://www.cis.es/es/detalle-ficha-estudio?origen=estudio&idEstudio=14715>.

Y reconoce como objetivo general de investigación:

conocer qué percepciones tiene la población joven acerca de las problemáticas específicas que les afectan, cómo se identifican con respecto a otros grupos de edad o grupos sociales y cuáles son sus expectativas de mejora en el futuro y en su eventual paso a la vida adulta (CIS, 2023).

Para el citado estudio el CIS llevó a cabo once grupos de discusión formados por entre ocho y diez personas convocadas a la sede del CIS en Madrid en sesiones de entre 90 minutos y 120 minutos. De acuerdo con la ficha técnica del estudio, las personas participantes fueron seleccionadas y reclutadas por la empresa Intercampo, S.A. atendiendo a una serie de criterios. Nueve de los once grupos reunieron a jóvenes de entre 18 y 34 años (entendiendo este rango como población en situación de transición hacia una vida adulta plenamente autónoma) con residencia en Madrid ciudad y otros municipios de la provincia. Los grupos 1 a 6 y 9 a 11 contaron con paridad entre mujeres y hombres de diferente nivel socioeconómico, de acuerdo con la siguiente escala de ingresos netos mensuales, por cabeza de familia, en el hogar de residencia: menos de 1.000 €; entre 1.001 y 2.000 €; entre 2.001 y 3.000 €; entre 3.001 y 4.000 €; más de 4.000 €. Dos grupos (7 y 8) estuvieron compuestos únicamente por hombres de edades comprendidas entre los 25 y los 45 años, razones por las no han sido incluidos en nuestra investigación.

De acuerdo con la ficha técnica del CIS, las sesiones siguieron la siguiente dinámica: el punto de partida fueron cuestiones generales y amplias que permitieran identificar los principales problemas que afectan a los jóvenes y priorizarlos; en segundo lugar, se trataron cuestiones más particulares relativas a la participación y al comportamiento social de las personas participantes.

No es habitual que las instituciones públicas que producen datos primarios ofrezcan la posibilidad de acceder a los datos producidos siguiendo la estrategia cualitativa, y específicamente la técnica de investigación social del grupo de discusión. El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, tiene algún estudio cualitativo, pero a partir de entrevistas, pero el CIS se ha adentrado en la investigación cualitativa a partir de grupos de discusión, permitiendo además el acceso a las transcripciones de sus estudios cualitativos a partir de grupos de discusión, comprometiéndose con esta estrategia de investigación desde los años 80. Véanse por ejemplo el estudio clásico en investigación sociológica cualitativa nº 1394 «Actitudes y representaciones sociales sobre la mujer y la familia» (1983) realizado por Alfonso Ortí. O, más recientemente, el estudio nº 2792 diseñado por Fernando Conde y CIMOP con el título «Las actitudes de la población española sobre la inmigración» (2008 y 2009). Las fichas técnicas de estos estudios constituyen un manual que muestra cómo un diseño metodológico cuidado y estructurado resulta imprescindible para poder disponer de datos procedentes de los discursos generados por los grupos que sean válidos y relevantes.

Si bien no es algo frecuente. Poder disponer de datos cualitativos procedentes de la realización de nueve grupos de discusión con personas de 18 a 34 años de ambos sexos, con distinto nivel socioeconómico y diferentes niveles de estudio y ocupación es un «tesoro» que no podíamos dejar sin analizar más pormenorizadamente para ofrecer un análisis secundario que ofreciese una mirada distinta y permitiese seguir explotando la riqueza analítica y conceptual de los discursos que ofrece el estudio 11003 del CIS.

La perspectiva cualitativa pone el énfasis en la comprensión y construcción de significados. Nos deja comprender las experiencias desde el punto de vista de los actores sociales que las vivencian (Taylor y Bogdan, 1984), en nuestro caso, las personas jóvenes.

La técnica cualitativa del grupo de discusión genera mediante el desarrollo de conversaciones grupales que nos permiten comprender la realidad social que se trata en los discursos, constituyendo una técnica es muy utilizada en investigación social. Las técnicas de conversación en grupos permiten obtener información sobre percepciones, actitudes, experiencias o conductas del universo de personas a las que, formando parte de cada grupo, se representa (Krueger, 1991). Las personas a las que se invita a participar en grupos reducidos se pronuncian sobre un conjunto de cuestiones establecidas por los objetivos de estudio. Se trata de que la conversación fluya espontáneamente, con una mínima dirección por parte de quien modera. Y se trata de que el protagonismo lo tenga el discurso colectivo y la defensa y confrontación de argumentos o puntos de vista (Ortí, 1994).

Son muchos los trabajos centrados en la metodología de la investigación que abordan el uso de grupos de discusión en el campo de la investigación cualitativa, así como sus fortalezas y sus limitaciones. Entre los que están sirviendo de referencia para este estudio enmarcado en el Proyecto Trabexit pueden mencionarse, además de los ya citados, los de Murillo y Mena (2006), Domínguez y Dávila (2008) y Barbour (2013).

3. AVANCE DE RESULTADOS

El análisis preliminar de los nueve grupos de discusión ha obtenido como primer resultado la identificación de un conjunto de diversidad de situaciones laborales entre quienes han participado en los mismos. Entre estas figuran las siguientes: trabajos no cualificados en los ámbitos de la hostelería y el comercio; trabajos cualificados en el sector servicios (en el sector de los seguros o en otras entidades privadas con rasgos de precarización –a juicio de quienes participan en los grupos, emitiendo un discurso en interacción-); trabajos en el sector público para entidades colaboradoras (en el marco por tanto de la externalización de servicios –sociales,

educativos, sanitarios u otros de índole asistencial); trabajos en centros de investigación mediante contratos de formación o en prácticas no remuneradas; trabajos en empleo público; trabajos por cuenta propia como autónomos y autónomas o mediante emprendimiento.

Como se ha mencionado, el análisis preliminar realizado permite afirmar que los discursos de los y las jóvenes ilustran los procesos de precarización laboral y subposicionamiento económico de los que se vienen haciendo eco en los últimos años numerosos trabajos, entre los que cabe citar *La juventud que sale de la crisis*, de Benedicto, Echaves, Jurado, Ramos y Tejerina (2020), *Trayectorias vitales de la juventud andaluza*, de Camarero, Gutiérrez, Gómez y Bonilla (2023), *La espiral de precariedad: desempleo, temporalidad y parcialidad involuntaria en la población joven*, de Torre (2021) o *Una juventud zaleada. Crisis y precariedades*, de Urraco (2021).

El marco conceptual de nuestra investigación en curso se está nutriendo, asimismo, de nociones y literatura de referencia obligada en el campo de la sociología del trabajo. Entre otras se encuentran las situaciones laborales derivadas de la irrupción de las nuevas tecnologías en el proceso productivo de las que habla Rifkin en su *El fin del trabajo* (1996). La condición «líquida» o flexible del trabajo en el seno de las «sociedades líquidas» (Bauman, 2015). La debatida presencia de nuevos valores y nuevas aspiraciones fruto de la contraposición entre valores materialistas frente a posmaterialistas de la que ya hablara Inglehart (1997). Las situaciones enfrentadas que produce la emergencia del precariado, concepto acuñado por Standig (2013). Las evidencias sobre desigualdad y pobreza puestas de manifiesto en el trabajo de Piketty (2029). O las nuevas condiciones laborales en el contexto global, la llamada *uberización* del trabajo de la que habla Radetich (2023).

Las categorías y códigos discursivos con los que se trabaja en el análisis en curso son los que figuran en el Cuadro 1 y que pasan a mostrarse junto con algunos verbatimims en las páginas siguientes.

Las categorías y códigos discursivos con los que se trabaja en el análisis en curso son los que figuran en el Cuadro 1 y que pasan a mostrarse junto con algunos verbatimims en las páginas siguientes. Dichos verbatimims se identifican con el número de grupo de discusión (G) al que pertenecen, informando del sexo de la persona que habla (Hombre -H-, Mujer -M-).

Cuadro 1*Categorías y códigos descriptivos***Incertidumbre en torno al concepto juventud:**

«Autopercepción: Juventud como etapa vital» «futuro»

Dificultades de emancipación, el papel de la familia:

«Dificultades de emancipación» «Ayuda y apoyo familiar»

Formación, sobrecualificación:

«Más formación en todos los ámbitos» «Titulitis» «Más inversión en investigación (prácticas no remuneradas)» «Democratización de la Educación» «Coste y Privatización»

Precarización, las condiciones laborales:

«Inestabilidad laboral» «Contratos temporales» «Sueldos» «Pluriempleo» «Trabajos puntuales» «Trabajo Autónomo» «Emprendimiento» «Falta de experiencia» «Prácticas no remuneradas»

Situaciones de exclusión y vulnerabilidad:

«Incapacidad para satisfacer necesidades básicas»

Frustración, el estado emocional:

«Del tabú a la normalización del tratamiento de la salud mental»

Falta de oportunidades:

«Movilidad geográfica», «Distanciamiento de las situaciones» «Nuevas formas de tomar decisiones»

Fuente: elaboración propia a partir del análisis realizado.**En torno al concepto juventud: «Autopercepción: juventud como etapa vital»**

En primer lugar, la idea de juventud como una etapa transitoria hacia la edad adulta se percibe por parte de los y las jóvenes en un hilo discursivo que han integrado como algo «natural» o naturalizado, aún sin serlo. La expresión *«nosotros somos el futuro»* puede dar buena cuenta de ello, por lo que, en algunos casos, aflora el sentimiento de no tener asumido aún una plena capacidad para la toma de decisiones sobre sus vidas, por un lado, al menos en el presente, y al mismo tiempo, una ausencia de la responsabilidad sobre lo que significa ser una persona adulta.

— **Autopercepción como futuro «Un futuro sin futuro»:**G4M10: *«Yo creo que también nosotros, por así decirlo, somos el futuro»*— **Cambios vitales «Inmadurez»:**G3M2: *«que pues que somos muy inmaduros, a mí como madre, pues la gente de mi alrededor, pues es que claro, a mí me veían como la que se iba de fiesta no sé dónde»*

Por otra parte, se vive la juventud como un estado de inferioridad respecto a quienes son mayores, viéndose reflejados en el trato que reciben y que perciben como una forma de sentirse engañados en determinadas situaciones, siendo conscientes y

reforzándose en estos casos su estatus como personas que aún no están preparadas para afrontar las decisiones que afectan a sus propias vidas.

— **Desigualdad «inferioridad en el trato»:**

G3H6: *«Que yo creo que desde otras generaciones se nos sigue viendo como niños»*

Sin embargo, la ventaja de pertenecer a esa etapa inicial o preadulta es precisamente la posibilidad de reorientar el camino hacia la etapa adulta, lo que se vive como una oportunidad.

— **Percepción del tiempo, capacidad de «reorientación» laboral y personal:**

G3M2 : *«Nosotros, creo que lo bueno de ser joven, es que sí que estás aún a tiempo de buscar otro camino y ver por dónde puedes, que quizás más adelante no lo tienes»*

El paso a la emancipación: «Dificultad de emancipación»

Por otro lado, la ayuda y el apoyo familiar que reciben es un factor fundamental, teniendo, desde este punto de vista, ciertas necesidades cubiertas, por lo que puede ser una opción no aceptar un trabajo a cualquier precio.

— **Falta de empleo o empleo precario «Dependencia»:**

G1H6: *«Trabajan pero no les da para vivir solos»*

G2H7: *«Y yo por ejemplo, en mi caso, pero si me tengo planeado irme de casa dentro de unos años y como están las cosas lo veo imposible»*

Las condiciones que comentan son las de precariedad y de inestabilidad laboral a la que se ven sometidos.

— **Imposibilidad de ahorrar:**

G2H7: *«si estás trabajando en un trabajo de fin de semana porque estudiando es imposible hacer otra cosa, no te da para ahorrar como para poder irte de casa»*

La falta de un empleo más o menos estable que proporcione unos ingresos suficientes para poder pagar la vivienda y los gastos cotidianos necesarios para crear un proyecto de vida autónomo, es el principal obstáculo que manifiestan las y los jóvenes para independizarse

— **¿Formar una familia?:**

G3M2: *«Entonces pues creo que se hace muy complicado ser joven y querer formar una familia y que el entorno laboral y el entorno del propio país contribuya un poco en que sea un poquito más sencillo»*

Por lo que la familia juega un papel fundamental en la transición a la emancipación, transición que se alarga hasta la treintena. Algunas de las personas jóvenes que participan mencionan la realización de trabajos puntuales que compaginan con los estudios. Sin embargo, consideran que mientras se encuentran estudiando, es difícil compaginar con trabajos más estables.

— **Recurrir a la ayuda y apoyo familiar:**

G1H6: *«...y te da un poquito de depresión. Yo a día de hoy todavía necesito que me ayuden mis padres, tengo 26 años y pienso tengo más de 1/4 de siglo y yo podría tener... pero es que está jodido...»*

Formación: «Sobrecualificación»

También son recurrentes las alusiones a la sobrecualificación a la que se ven obligadas y obligados con la esperanza de mejorar sus opciones de estabilizarse en el empleo. Esta se vive como una especie de competencia formativa, en un contexto en el que *«todo el mundo tiene un posgrado»*.

— **Sobrecualificación, siempre en formación «Competitividad formativa»:**

G4M3 *«hay un montón de trabajos super sobrecualificados, de... hay secretarias que a lo mejor necesitan una carrera y un máster para ordenar archivos.»*

G4M7 *«ya tengo el máster, no sé qué... todo el mundo tiene un máster, todo el mundo tiene un posgrado»*

Aunque se pueda valorar muy positivamente la democratización de la educación y la accesibilidad a una formación superior y especializada, se refleja al mismo tiempo la preocupación por el exceso de personas tituladas, a las que el mercado no puede absorber, actuando como un cuello de botella que produce un atasco o que genera un tránsito desigual hacia el mercado de trabajo.

— **«Democratización» de la educación:**

G4M8: *«Uno de los motivos por los que hoy estamos en esta situación es... la democratización de todos los ámbitos de la vida, entre ellos más universidades públicas, más formación accesible a todo el mundo... la conclusión es que hoy hay una especie de cuello de botella»*

Frente a esta democratización, se da una paradoja, al entender que, al mismo tiempo, se está dando una especie de selección económico-social, por la que, quienes pueden pagarse ciertos títulos se encuentran en mejor disposición para acceder a ciertos puestos frente a quienes no se pueden permitir una formación universitaria o de posgrado privada, que se asocia con una mejor empleabilidad.

— **Coste y Privatización «Selección económico-social»:**

G4M7: *«En muchos sectores... hay que pagar cosas que mucha gente no se puede permitir... antes incluso de la propia oportunidad laboral está el hecho de... si no puedo llegar a esas cosas que nos piden de tres másteres... cómo voy a poder llegar ahí»*

Condiciones de trabajo: precariedad: «Incorporación al mercado laboral»

El primer reto al que se enfrentan estas y estos jóvenes trabajadores es la incorporación al mercado laboral. Entre los aspectos más destacados en relación con este tránsito encontramos los siguientes:

El tiempo que transcurre entre que terminan los estudios y pueden acceder a un puesto más o menos estable, un «tiempo muerto» que genera situaciones de incertidumbre respecto al futuro laboral.

— **El tiempo entre la finalización de los estudios y el acceso al trabajo «Tiempo muerto»:**

G3H8 *«Creo que nos ha tocado una época ahora mismo que no está mal, pero yo, por ejemplo, empecé a trabajar hace 5 años de profesor, pero acabé la carrera como hace 8 años y hubo ahí un periodo de 3 años que no había trabajo»*

Por otro lado, cuando se enfrentan a su primer empleo, la percepción es que este se obtiene generalmente a través de «recomendaciones» o de contactos personales, poniendo en duda de esta forma el funcionamiento del sistema meritocrático.

— **El proceso de selección «Dudosa Meritocracia»:**

G1H8 *«o sea la meritocracia no está (...) y en cualquier otra profesión pasa lo mismo, funciona más un boca a boca, un más recomendarte que un proceso de selección»*

La falta de experiencia al conseguir el primer empleo es otro aspecto recurrente en los discursos de estos y estas jóvenes, es «la pescadilla que se muerde la cola»: *«¿Cómo quieres que tenga experiencia, si no me estás contratando?»*.

— **Falta de Experiencia «la pescadilla que se muerde la cola»:**

G4H6: *«porque tú nada más terminar, tu nivel es tan bajo que es como que van a coger a cualquier otra persona antes que a ti. Entonces te dicen, vete fuera, coge experiencia y luego vuelves si quieres, pero claro, luego mucha gente ni vuelve...»*

G4M7: *«¿Cómo quieres que tenga experiencia, si no me estás contratando?»*

Por último, en muchos casos, a los empleos a los que pueden acceder son trabajos puntuales, por ejemplo, como monitora, o dando clases particulares, estos, no se entienden como verdaderos trabajos.

— **Trabajos puntuales «¿no es un trabajo?»:**

G2M3: *«Siempre va a haber los típicos empleos temporales, en mi caso, socorrista, monitor, de entrenamiento personal o ya sea entrenador de cualquier deporte en el que no te piden una experiencia previa»*

G1H2: *«Yo trabajar no he trabajado, he dado clases particulares a algunos chavales de mates y física, pero, ¿trabajar como ir a una entrevista de trabajo y que te cojan o que te llamen? Yo no»*

«Inestabilidad Laboral, Explotación, Sueldos»

La precariedad a la que se refieren estos jóvenes, derivada de la situación del mercado laboral y de los puestos a los que pueden acceder y que, en algunos casos, puedan compaginar con los estudios, viene determinada por varios factores: la inestabilidad provocada por trabajos temporales o esporádicos; la descompensación entre lo que se les exige y lo que se les paga, lo que no les permite planificar o plantearse un proyecto vital a medio o largo plazo.

— **Inestabilidad «Mal pagado y sin seguridad»:**

G4M2: *«O sea, te estaban pidiendo mil quinientas cosas para que te paguen 1.000 euros. Y encima, pues eso, puestos que a lo mejor solo seis meses, equis meses, pero que tampoco es algo fijo porque a la mínima se buscan la excusa para echarte.»*

G4H5: *«Lo complicado es más un trabajo estable... hay muchas empresas que te hacen un contrato temporal de cuatro meses y luego te echan porque no les conviene.»*

Sin embargo, algunas de las personas jóvenes que participan, pese a manifestar esa conciencia de ser personas que están explotadas por trabajos mal pagados y precarizados, asumen la precarización como algo natural: *«a mí no me importa estar explotado»*.

— **Percepción «Conciencia de Explotación»:**

G4M1: *«... a mí no me importa estar explotado doce horas al día por 900 euros, que este verano a mí se me ha pasado de camarero y mucha gente se quejaba y demás y lo entiendo, o sea, son condiciones malas»*

— **Sueldos «frente a precios»:**

G2H5: *«No sé si en España ciertos sueldos están entre siete euros, ocho. La pobreza, digamos un plan es un sueldo y estar cobrando, pero comparado con otros países está bastante peor».*

G4H1: *«Pero aquí vemos que están subiendo los precios de todo»*

G3H8: *«muchos tenían sueldos de extraescolares o lo que sea, pero eran 200 o 300 euros al mes, entonces ha habido durante muchos años en los cuales no hemos podido estar ingresando una nómina, por decirlo así, una nómina, de a lo mejor 200 euros»*

Frente a las situaciones de explotación, en cierto modo aceptadas, quienes se encuentran realizando prácticas no remuneradas sí que expresan un gran malestar al no percibir ninguna recompensa económica.

— **«Prácticas no remuneradas»: «Igual trabajo, no igual salario»:**

G1M3: *«que también me parece un tema muy importante las prácticas no remuneradas, estoy haciendo un trabajo igual que otro compañero vuestro en una empresa y no, no estoy cobrando ni estoy viendo un duro, vamos a ver, estoy haciendo el mismo servicio y ofreciendo la misma calidad a un cliente y no estoy cobrando nada»*

G1M1: *«he estado de prácticas en un laboratorio durante seis meses sin cobrar obviamente porque eran las prácticas de la carrera y me dijeron, cuando acabé, me dijeron, oye, si te quieres quedar tú puedes quedarte, todo lo que tú quieras. Eso si no te vas a poder pagar, y yo: “claro...”»*

Algunas de las personas jóvenes que han participado en el estudio se encuentran en situaciones de pluriempleo, trabajando hasta en cuatro trabajos: *«tengo dos en nómina y dos en mano»*, por lo que las estrategias de supervivencia en muchos casos pasan por esa sobrecarga de trabajo: *«voy torturado literalmente»*, pero además, para poder hacer frente a todos los gastos cotidianos, si se necesita ayuda: *«tiro de mis padres»*.

— **Pluriempleo «Y sumergido: y dos en mano»:**

G1H4: *« Yo ahora mismo estoy pluriempleado en cuatro sitios, o sea, tengo dos nóminas y dos en mano. Voy torturado literalmente, pero sé que al final de mes tengo para el piso, la facturas, la compra y si necesito ayuda tiro de mis padres... »*

«Trabajo Autónomo y Emprendimiento»

La solución como trabajadores autónomos no es una opción que se valore satisfactoriamente, perciben que no existen ayudas suficientes y que el estar en situación de

alta dado de alta como tal genera unos gastos difícilmente asumibles, por lo que en la mayoría de los casos no le ven como algo viable. Esto es debido a que se concibe el ser persona autónoma, como una manera de autoemplearse al no encontrar un empleo medianamente digno por cuenta ajena, es decir, no entienden el emprendimiento como un camino posible para ganar dinero, sino para poder ganar meramente lo suficiente para sobrevivir satisfaciendo sus necesidades básicas. No obstante, hay confusión respecto al uso de la terminología vinculada con ser persona autónoma que sobrevive con lo que se gana y la conceptualización de quienes defraudan a hacienda cantidades más elevadas de las que puede manejar una persona autónoma que ingresa poco más que para pagar gastos y quedarse con un salario básico, ya que lo asocian a conceptos como «blanqueo de capitales» o «ser inversor», cuando son dos realidades muy alejadas en la práctica.

— **Las dificultades para la gestión del trabajo autónomo «¿Trapicheo?»:**

G1H6: *«Que un autónomo pueda... pueda pagar una tasa acorde a lo que hace porque, por ejemplo, una persona como yo, que hace de actor y de [profesión1], se tiene que dar de autónomos dos veces y pagar dos tasas»*

G1H3: *«Entonces dices tú vale aquí un poquito de trapicheo, por así decirlo. O de blanqueo de capitales. ¿Cómo se puede enfocar?»*

G4H1: *«Pero luego tienes que devolver todas las ayudas y al final te puedes arruinar. Entonces es complicado el acceder a ser inversor...»*

Del mismo modo se manifiesta la opción del emprendimiento, considerando que, como jóvenes que son, tienen proyectos e ideas «nuevos» o «novedosos» que podrían ser realizables, sin embargo, no encuentran las ayudas ni los apoyos necesarios, en este sentido manifiestan afirmaciones como la siguiente: *«la gente joven es a la que tienes que dejar que fluya».*

— **Falta de Promoción para emprender «dejar que fluyan»:**

G4H4: *«O las ayudas por ejemplo a emprendedores, a mucha gente joven con un montón de ideas que no se pueden colocar en ningún sitio, la gente joven es la que tiene ideas nuevas, la gente joven es a la que tienes que dejar que fluya»*

«El estado emocional»

Todas estas situaciones, generan un sentido negativo de la realidad en la que viven *«no tienes trabajo, no tienes dinero, no tienes mecanismos para acceder a ayudas, no tienes una vivienda, una garantía de cómo vas a llegar a fin de mes ¿qué haces tú?»*, lo que les lleva a hablar de la salud mental ante estas situaciones de estrés y malestar provocados por las situaciones de incertidumbre a las que se ven sometidas y sometidos.

— **Salud mental «bienestar emocional»:**

G1M1 *«Básicamente, todo el mundo conoce a alguien que tiene ansiedad, depresión, las dos cosas, algo... También el acceso a psicólogos y eso es prácticamente imposible, porque claro, por lo público te dan cita cada dos meses y así no puedes tener un seguimiento.»*

— **Frustración, ansiedad «incertidumbre»:**

G1H8: *“Yo tengo depresión grave y tengo ansiedad y tal, no tienes trabajo, no tienes dinero, no tienes mecanismos para acceder a ayudas, no tienes una vivienda, una garantía de cómo vas a llegar a fin de mes ¿qué haces tú?”*

G1H1: *«Y no ves un futuro bueno ahora mismo, o sea, tú lo ves todo en cuesta abajo y dices, cómo... yo creo que es muy importante lo de la salud mental y se está dejando totalmente apartado.»*

Este aspecto parece que ha pasado a normalizarse entre la población más joven, frente a la consideración de «tabú» que este elemento tenía en épocas anteriores: *«todo el mundo conoce a alguien que tiene ansiedad, depresión, las dos cosas, algo...»*

— **Tabú «normalización del tratamiento de la salud mental»:**

G2M1 *«Yo, por ejemplo, voy al psicólogo y a mí no me importa decirlo, y yo es una cosa que tengo que como trabajar día a día, el hecho de centrarme en lo que me está pasando ahora y no pensar un poco más allá, porque es que al final no puedo hacer nada y solo me genera frustración»*

Falta de oportunidades: «¿Expectativas?»

Cómo afrontar la «falta de oportunidades» que se deriva de lo anterior, les lleva en ocasiones a plantearse «la huida» hacia el extranjero, hacia países como Alemania o Inglaterra, *«Yo sinceramente, me veo fuera. Fuera de España.»*

— **España en el contexto «en términos comparativos»:**

G2M3: *«Yo sinceramente, me veo fuera. Fuera de España, o sea, yo por suerte mi segundo idioma es alemán. Ya llevo estudiando alemán desde hace bastantes años. De hecho, he hecho el Erasmus allí y... yo sinceramente, viendo las condiciones, porque yo me quiero dedicar a profesor de educación física, viendo las condiciones, haciendo una comparativa entre España y Alemania, yo sinceramente me veo fuera»*

— **Fuga de cerebros «la huida»:**

G4M10: *«Vamos a tener una fuga de cerebros... la gente buena se va a ir fuera y necesitamos aquí también gente buena en nuestro país»*

— **¿Expectativas?:**

G3M2: «*En este país sí que creo que se imparte buena formación, lo que pasa es que las oportunidades son una mierda, pero así... entonces lo único que fomentamos es que la gente se largue, porque es que no hay, no hay opciones, yo el mes que viene me voy de España*»

G4H6 «*Todos mis compañeros que han acabado la carrera es, vete de España, o sea nada más terminar vete de España. Y da pena porque es nuestro país natal y todo el mundo te dice vete de España, porque aquí las oportunidades se las dan a cuatro y al final terminan 400. Fuera, te pagan muy bien, adquieres más experiencia y luego cuando vienes aquí ya te valoran distinto*»

4. CUESTIONES A RESPONDER POR LA INVESTIGACIÓN EN CURSO

Como se mencionaba al comienzo de esta nota de investigación, se están analizando datos cualitativos del Centro de Investigaciones Sociológicas con el propósito de determinar si los discursos de las personas jóvenes encajan o se adecúan al constructo «huida del mercado de trabajo». Dichos datos proceden del Estudio 11003 «Condiciones de vida de los jóvenes: formación, empleo, emancipación y participación» (2023).

Los resultados que aquí se avanza de forma descriptiva o a nivel «de superficie» permiten apuntar que la fase de análisis en profundidad actualmente en curso permitirá responder a las preguntas que inicialmente nos hacíamos. ¿Cómo ilustran los procesos de precarización laboral y subposicionamiento económico? (entre otros: Benedicto *et al.*, 2020; Torre, 2021; Urraco, 2021; Camarero *et al.*, 2024). ¿Cómo muestran ambigüedades ante esta huida o distanciamiento del mercado de trabajo caracterizada por nuevas formas de tomar decisiones laborales, en las que la prioridad ya no es obtener y mantener un empleo, sino que se consideran otros factores?

Se trata de indagar sobre:

- ¿Cómo se percibe el empleo disponible? En relación con sus condiciones: contenidos, retribución, posibilidades de conciliación, ubicación física.
- ¿Se evitan ciertos empleadores? Alternativas: emigración, nomadismo digital, rotación
- ¿Independencia del sector privado? Oposiciones, autoempleo, cooperativas.
- ¿Se ha reducido el umbral de tolerancia? Son personas jóvenes que están dispuestas a aceptar condiciones laborales precarias por estar ocupadas
- ¿Cabe hablar de «huida»? O distanciamiento del mercado de trabajo, de empresas, sectores y empleos percibidos como negativos, de escasa calidad y pocas perspectivas de enriquecimiento personal.

- Decisiones sobre la ocupación: ¿se valoran más otros elementos ajenos a los tradicionales?
- ¿Nuevas predisposiciones? Entre las personas jóvenes hacia el papel del trabajo en la sociedad y en sus vidas.
- Son estas predisposiciones consecuencia de las posibilidades (percibidas o experimentadas), de las condiciones de acceso y del deterioro de la calidad de los empleos que pueden desempeñar.

Y aunque en la fase en que nos encontramos no podemos responder con mayor profundidad y de manera exhaustiva a cada una de ellas, presentamos a continuación los tres grandes ámbitos que hemos identificado a partir de los nudos críticos que hemos reflejado en el avance de resultados.

En primer lugar, la necesidad de más formación y esa sobrecualificación que caracteriza a los y las trabajadoras actualmente, especialmente a las generaciones más jóvenes, que sin embargo favorece a quienes se encuentran mejor posicionados socialmente, se ve cuestionada.

En segundo lugar, las alusiones a las situaciones de precariedad laboral que perciben en el actual mercado de trabajo en España, provocadas por diferentes aspectos: exclusión por falta de experiencia, inestabilidad, bajos salarios, explotación, falta de ayudas para poder emprender o trabajar de manera autónoma, etcétera. Todas ellas, dificultades de distinto tipo para acceder a empleos estables y bien remunerados. Situaciones a las que se enfrentan desde el mismo momento en que se encuentran en la obligación de acceder al mercado laboral, sumado a todas las dificultades que el proceso de emancipación conlleva.

Y, unido a lo anterior, la falta de oportunidades que, como manifiestan, existe en nuestro país, teniendo como referentes las experiencias de otros y otras jóvenes que han logrado salir y acceder a puestos más o menos estables y bien pagados en países del entorno europeo.

Queremos llegar a contrastar si el mundo del trabajo ha perdido, o está perdiendo, centralidad en relación con la construcción de las subjetividades de estos y estas jóvenes, frente a otras prioridades que puedan plantearse, promovidas quizá por un cambio de valores donde la seguridad material, de algún modo ya está cubierta, ya sea por la ayuda familiar o por la búsqueda de diferentes estrategias de supervivencia.

Se podría indagar, desde este punto de vista, si la seguridad material ha dado paso a otras necesidades, donde el bienestar personal y la salud mental, que como ha quedado reflejado son dos temas centrales en los discursos de estas y estos jóvenes, se puedan salvaguardar por otras vías, queremos decir, fuera del mundo del trabajo. También es en ese sentido como nos planteamos ese posible distanciamiento del trabajo y la búsqueda de otros ámbitos en el que verse realizado y tratado como persona.

Por último, pensamos que habría que tener en cuenta otras perspectivas, partiendo de que el constructo «juventud» no es una categoría homogénea, y que dentro de esta encontramos múltiples situaciones que nos dejan abiertas otras cuestiones en relación con nuestro objeto de investigación. Así, desde las desigualdades de género y las vivencias de las mujeres en el mundo laboral, esta salida, huida o distanciamiento ¿lo viven de igual manera ellas y ellos?; o, desde las posiciones sociales de estos y estas jóvenes, ¿es posible para quienes cuentan con menos recursos, teniendo en cuenta la clase social de la que estos provienen, plantearse otras opciones?

5. BIBLIOGRAFÍA

- Barbour, Rosaline (2013) *Los grupos de discusión en la investigación cualitativa*. Madrid, Morata (edición original, 2007).
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Benedicto, J., Echaves, A., Jurado, T., Ramos, M., Tejerina, B. (2020). La juventud que sale de la crisis. *Revista Española de Sociología*, 29 (3, supl. 2), 131-147. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.78>
- Camarero Rioja, Mercedes, Gutiérrez Barbarrusa, Virginia, Gómez Espino, Juan Miguel y Bonilla García, Claudia (2024) *Trayectorias vitales de la juventud andaluza*. Sevilla: Consejo de la Juventud de Andalucía
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2023) «Condiciones de vida de los jóvenes: formación, empleo, emancipación y participación, estudio sociológico cualitativo». Ficha Técnica (en línea) <https://www.cis.es/es/detalle-ficha-estudio?origen=estudio&idEstudio=14715>, acceso 23 febrero 2024.
- Domínguez, Mario y dÁvila, Andrés (2008) «La práctica conversacional del grupo de discusión: jóvenes, ciudadanía y nuevos derechos», en Gordo López, Ángel y Serrano Pascual, Araceli (coords.) *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid, Pearson-Prentice Hall; págs: 97-126.
- Inglehart, R. (1997). *Modernización y posmodernización: el cambio cultural, económico y político en 43 sociedades* (No. 161). CIS.
- Krueger, Richard A. (1991) *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Editorial Pirámide, Madrid.
- Murillo, Soledad y Mena, Luis (2006) *Detectives y camaleones: el grupo de discusión, una propuesta para la investigación cualitativa*. Madrid, Talasa.
- Ortí, Alfonso (1994) «La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirecta y la discusión de grupo», en García Ferrando, Manuel, Ibáñez Alonso, Jesús y Alvira Martín, Francisco (comp.) *El análisis de la realidad social, métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza; págs: 189-222.

- Piketty, T. (2019). *La economía de las desigualdades: cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*. Siglo XXI Editores.
- Radetich, N. (2023). *Capitalismo: La uberización del trabajo*. Siglo XXI Editores México.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023). ¿Qué pasa en el mercado de trabajo español? Aproximación al Trabexit. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (7), 13-18. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/24686>
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024a). La gran dimisión. Perspectivas jurídicas. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 5(2), 180-193. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.8745>
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024b). La ley de empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 9-32. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/25330>
- Standing, G., & Madariaga, J. (2013). *El precariado: una nueva clase social* (pp. 300-300). Barcelona: Pasado & Presente.
- Taylor S.J. y Bogdan, R. (1984). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. España: Paidós.
- Torre, M. (2021). La espiral de precariedad: desempleo, temporalidad y parcialidad involuntaria en la población joven, 2005-2021. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(2), 141-150. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6223>
- Urraco Solanilla, Mariano (2021). *Una juventud zaleada. Crisis y precariedades*. Valencia: Tirant lo Blanch.

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA DIMISIÓN. CUESTIONES CONFLICTIVAS¹²

THE LEGAL REGIME OF RESIGNATION: CONFLICTING ISSUES

Juan Pedrosa González
Profesor Asociado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla
ORCID: 0000-0002-0641-6563
Abogado. jpedrosa3@us.es

RESUMEN: Se analiza la institución jurídica de la dimisión como causa de extinción del contrato de trabajo, por voluntad de la persona trabajadora, desde una perspectiva de análisis de algunos de las situaciones conflictivas o litigiosas que produce su regulación en la práctica. A estos efectos, se diferencia entre la dimisión ordinaria (art. 49 ET), y la dimisión causal o provocada, que requiere seguir un procedimiento judicial y acreditar el incumplimiento grave por parte de la empresa de alguna de sus obligaciones inherentes a la relación laboral, y conlleva indemnización de ser estimada judicialmente (art. 50 ET).

Las numerosas reclamaciones judiciales sobre los diversos aspectos de la dimisión conducen a sostener que la regulación de ambos tipos de dimisiones requiere una renovación o reforma legal. No sólo porque su redacción permanece casi idéntica desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, sino porque en el contexto actual del mercado de trabajo y el empleo, tales textos no dan respuesta a la nueva dimensión de la dimisión, o extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora, ni al

1. Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación «La huida del mercado laboral y la legislación social en España» (TRABEXIT), referencia: PID2022-141201OB-I00, Plan Estatal 2021-2023, Ministerio de Ciencia e Innovación.

2. Los avances de este trabajo han sido expuestos por su autor en el Seminario de Derecho del Trabajo organizado por el proyecto de investigación antes citado, celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, el día 17 de octubre de 2024.

necesario equilibrio de los intereses de las partes del contrato laboral. Se plantea, además, la necesidad de reconocer legalmente la ejecutividad en la extinción por dimisión causal, y reconocimiento de indemnización por la pérdida del trabajo provocada por incumplimiento de obligaciones de la empresa, o lesión de derechos.

PALABRAS CLAVES: dimisión ordinaria, dimisión provocada, extinción del contrato, indemnización.

ABSTRACT: The legal institution of resignation as a cause for termination of the employment contract, at the will of the employee, is analyzed from the perspective of analyzing some of the conflictual or litigious situations that its regulation produces in practice. For these purposes, a distinction is made between ordinary resignation (art. 49 WS), and causal or provoked resignation, which requires following a judicial procedure and proving serious non-compliance by the company of any of its obligations inherent to the employment relationship, and entails compensation if judicially upheld (art. 50 WS).

The numerous judicial claims on the various aspects of resignation lead to the claim that the regulation of both types of resignations requires a legal renewal or reform. Not only because its wording remains almost identical since the Spanish Workers' Statute of 1980, but because in the current context of the labour market and employment, such texts do not respond to the new dimension of resignation, or termination of the contract at the will of the worker, or to the necessary balance of the interests of the parties to the employment contract. In addition, the need arises to legally recognise the enforceability of termination due to causal resignation, and to recognise compensation for the loss of work caused by non-compliance with company obligations, or infringement of rights.

KEYWORDS: ordinary resignation, provoked resignation, termination of contract, compensation.

SUMARIO: 1. EL CONCEPTO DE DIMISIÓN EN EL CONTEXTO ACTUAL Y SUS EFECTOS LEGALES. 2. LA DIMISIÓN ORDINARIA O SIN CAUSA. 2.1. Concepto y diferencia con el abandono del trabajo. 2.2. La voluntad clara e inequívoca de dimisión. 2.3. El preaviso a la empresa. 2.4. La retractación en la voluntad de dimisión. 2.5. Consecuencias legales de la dimisión 3. LA DIMISIÓN CAUSAL O PROVOCADA. 3.1. La ruptura causal del contrato. 3.2. La posible indemnización. Cuantía tasada legalmente. Dificultades. 3.3. La intervención judicial. El problema de las tardanzas judiciales y su influencia en la dimisión forzada. 4. PROPUESTA CONCLUSIVA. LA POSIBILIDAD DE EJECUTIVIDAD DE LA DIMISIÓN CAUSAL Y POSTERIOR RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS. 5. BIBLIOGRAFÍA

1. EL CONCEPTO DE DIMISIÓN EN EL CONTEXTO ACTUAL Y SUS EFECTOS LEGALES

Como es sabido, el contrato de trabajo tiene una serie de características entre las que se encuentra la de ser un contrato de tracto sucesivo. No es un contrato que se consuma en un acto, sino que crea una relación entre las partes, que durará en el tiempo, sea un contrato de trabajo indefinido o temporal, puesto que el contrato temporal también se extiende durante un lapso de tiempo, no es instantáneo.

Característica fundamental de un contrato de trabajo es, pues, su duración en el tiempo, que está fijada por la ley, y que las partes han de respetar, salvo los casos en los que la norma laboral permite a una de las partes, o a ambas, su ruptura *ante tempus*, con consecuencias diferentes según los casos. Por tanto, en principio, el contrato de trabajo es de tracto continuado, y las normas laborales contienen reglas para hacer respetar su duración, si bien contempla también vías de extinción por diversas causas —art. 49 TRET³, ya sean por causas relativas a la empresa, ya sea por causas relativas a la persona trabajadora, con diferentes consecuencias según el caso. Algunos de estos supuestos suponen una extinción adelantada del contrato, por voluntad unilateral de alguna de las partes.

En efecto, la Ley prevé la ruptura anticipada del contrato de trabajo, estableciendo una serie de mecanismos con los cuales las partes de un contrato de trabajo pueden darlo por terminado antes de la duración prevista del mismo. Y ello por exigencias del principio de libertad, que no permite la contratación del trabajo por toda la vida, ni la contratación del trabajo (que contiene una prestación personalísima) cuando ya no se está de acuerdo con contratarlo. Existen, por tanto, mecanismos como el despido o el desistimiento, que pueden romper el contrato de trabajo en cualquier momento anterior a su finalización pactada o legal, pero con consecuencias derivadas. Estos mecanismos son distintos según la extinción provenga de la voluntad unilateral de la empresa o de la persona trabajadora o el caso de la empresa, y tienen consecuencias distintas cuando son aplicados. La diferencia legal y social que existe en la realidad práctica entre la parte trabajadora y la parte empresarial, se manifiesta también en estas consecuencias jurídicas del cese anticipado del contrato.

El despido es el cese del contrato de trabajo de manera anticipada, a instancias de la empresa⁴, basada en el incumplimiento por la parte trabajadora de alguna de sus obligaciones esenciales del contrato, de forma grave y culpable (art. 54 ET). El que decide, y realiza, la ruptura del contrato es la empresa, y el contrato queda extinguido por su decisión unilateral, aunque a posteriori en sede judicial se pueda declarar si

3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 octubre).

4. BAYLOS GRAU 2024, 9, lo define como “extinción unilateral del contrato de trabajo por voluntad de la empresa, una ruptura provocada por o imputable al empleador”.

dicho acto es legal o no. Pero la decisión la toma la empresa, de manera que el juzgador viene a enjuiciar una decisión ya tomada y ejecutada. Esta decisión empresarial puede ser en la práctica *ad nutum*⁵, pues pese a su ilegalidad produce efectos extintivos, y ello a pesar de que nuestro ordenamiento jurídico exige la existencia de una causa de despido, así como el Convenio 158 de la OIT⁶ y la Carta Social Europea⁷. Dependiendo de la concurrencia o no de estas causas de extinción, la decisión empresarial puede quedar adicionada a una consecuencia patrimonial o no, como es la readmisión de la parte trabajadora a su puesto de trabajo o, en su defecto, el pago de una indemnización. De manera que es posible, si concurre alguna causa legal que legitima esta forma de terminación de la relación laboral, que la decisión empresarial de poner fin al contrato antes de su terminación pueda no estar ligada a consecuencia patrimonial alguna para la empresa. Tanto en un caso como en otro, interesa destacar que la decisión de despido, incluso siendo ilegal, produce efectos extintivos desde su fecha.

Pero, a efectos de lo que aquí interesa, hay que constatar que la decisión de extinguir el contrato antes de su duración, en el despido, la toma y decide unilateralmente la empresa, *motu proprio*, y que posteriormente, y si se cumplen las previsiones legales, podrá verse enjuiciada esta actuación por el órgano judicial, pero a través de un procedimiento que no es automático: se sigue sólo a instancia de la persona trabajadora afectada, y con una serie de exigencias formales y sustanciales que se han de cumplir para que el enjuiciamiento de la conducta empresarial se produzca, de manera que el control judicial del acto empresarial de despido puede no producirse si estas exigencias no se cumplen. En estos casos, la decisión empresarial no es enjuiciada de ninguna manera y la misma queda válida y no alterada.

El desistimiento de la persona trabajadora tiene unas características distintas. En primer lugar, como el despido, es un acto de terminación del contrato de trabajo antes de su vencimiento natural, pero esta vez operado a iniciativa de la persona trabajadora. Mediante el desistimiento, el trabajador o trabajadora puede dar por terminado el contrato de trabajo, por decisión unilateral, antes de la fecha indicada para su terminación (si ésta existe), de manera que puede desligarse de sus compromisos en la relación laboral en cualquier momento, aunque debe cumplir algunos requisitos previstos legalmente para el desistimiento; no para romper el contrato, que en cualquier modo lo puede dar por extinguido, sino para evitar los daños y perjuicios que la

5. Sobre el despido sin causa vid. SEPÚLVEDA GÓMEZ 2024, 107 y siguientes.

6. Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1982, en vigor desde el 24 de noviembre de 1985, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, artículos 4 y 5.

7. Artículo 24. España ratificó la Carta Social Europea el 06/05/1980, y la Carta Social Europea Revisada el 17/05/2021, firmando también el Protocolo Adicional de 1995 por el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, el 04/02/2021.

ruptura anticipada del contrato le pueden acarrear. Tradicionalmente se han venido reconociendo dos maneras de extinguir el contrato a instancias de la persona trabajadora, una con indemnización empresarial y otra sin ella. Pero las dos ocasionan la ruptura del contrato de trabajo, aunque una necesita de la intervención judicial, y la otra no, como expondremos en los siguientes apartados. No obstante, tanto en un caso como en otro encontramos situaciones conflictivas que son sometidas al control judicial, pues la litigiosidad se produce también en situaciones en las que la empresa entiende que ha habido una dimisión en tanto que la parte trabajadora lo niega.

Por tanto, la indemnización se convierte en el elemento clave en este tipo de extinción del contrato, ya que la regulación y tratamiento jurisprudencial del desistimiento a instancias de la persona trabajadora tiene como factor clave de su regulación, la indemnización correspondiente. Esta indemnización puede ser debida en ambos sentidos: de la persona trabajadora al empresario o de la empresa al trabajador, si bien es cierto, que la indemnización importante, y a la que se refieren la mayoría de los autores, es a la indemnización que la empresa, en su caso, pueda deber al trabajador, por el hecho de la extinción del contrato de trabajo. Téngase en cuenta que el trabajo es lo que determina la inclusión de la persona trabajadora en la sociedad, su realización plena de manera que expulsarlo de esa inserción social debe ser indemnizado si ocurre de una manera no amparada en una justa causa de extinción⁸. Y a efectos indemnizatorios, da igual que el despido sea directo o se produzca una dimisión forzada de la persona trabajadora, que ante incumplimientos graves de sus obligaciones por parte de la empresa se ve obligada a instar judicialmente la extinción de la relación laboral. La cuantía de esa indemnización o cómo calcularla, es algo que veremos más adelante, pero desde ahora hay que dejar constancia de que privar a la persona trabajadora de su medio de vida es algo que legalmente aparece como sancionable, si no existe causa justificada.

Si bien se puede afirmar que en ambos casos la indemnización tiene como finalidad la reparación del daño causado, sin embargo, el bien jurídico protegido en cada caso es diferente, toda vez que la parte trabajadora no priva de su medio de vida al empresario cuando se produce su desistimiento voluntario, por lo que, en principio, no tiene por qué haber indemnización de la persona trabajadora al empresario a causa del desistimiento unilateral. No existe, ni cabe en una economía de libre empresa, la posibilidad de que el trabajador prive al empresario de su negocio, por lo que no cabe tratar del mismo modo la extinción del contrato de trabajo a instancias de la persona trabajadora, que la extinción del contrato a instancias de la empresa, aunque la que se extinga, en ambos supuestos, es la relación que une a un trabajador

8. Para BAYLOS GRAU y PÉREZ REY 2009, 44, “La empresa, a través de la privación del trabajo a una persona, procede a expulsarla de una esfera social y culturalmente decisiva, es decir de una situación compleja en la que a través del trabajo ésta obtiene derechos de integración y de participación en la sociedad, en la cultura, en la educación y en la familia”.

con una empresa, y no la relación que une al empleador con la empresa. Tanto en el despido como en la dimisión (provocada o no) lo que se extingue es la vinculación jurídica de la persona trabajadora con la empresa, por lo que habrá que indemnizar o no al trabajador por la pérdida de su empleo (si esta pérdida es conforme a Derecho o no lo es), pero no habrá que indemnizar al empresario en ninguno de estos supuestos, porque no pierde su medio de vida. No obstante, si la dimisión voluntaria se hace sin respetar el preaviso legal o pactado, o el pacto de permanencia, sí puede surgir la obligación de la parte trabajadora de resarcir a la empresa por los perjuicios económicos que tales incumplimientos de preaviso o permanencia le pueden causar.

En efecto, la indemnización a favor de la empresa y a cargo de la persona trabajadora, que recoge el ordenamiento jurídico, responde a otra finalidad que puede resumirse en la tutela de los intereses de la empresa. Principalmente, la indemnización en caso de falta de preaviso pretende resarcir a la empresa que se encuentra con el problema organizativo de sustituir a un trabajador que ha dimitido, sin haberle preavisado, es decir, sin darle tiempo a buscar un sustituto. Así, la norma exige que exista un preaviso de la persona trabajadora al empresario cuando aquél quiere dimitir, para darle tiempo al empresario a sustituirlo. La necesidad de existencia de preaviso no intenta la nulidad de la decisión de la persona trabajadora que incumple con el preaviso, ni intenta anular ninguno de los efectos de la misma⁹. Se limita, única y exclusivamente a proteger los intereses de la empresa en mantener indemne su organización empresarial, y que no se vea afectada por la dimisión de uno de los trabajadores. En palabras del Tribunal Supremo, el preaviso “tiene una finalidad básicamente tuitiva de los intereses del destinatario de la comunicación [la empresa], al efecto de que pueda prevenir los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, adoptando –en el periodo de preaviso– las medidas oportunas en orden a proteger sus intereses”¹⁰.

En el contexto actual, “... el mercado ve aparecer prácticas poco frecuentes o desconocidas hasta ahora, que se traducen en abandono de puestos de trabajo o de la propia actividad profesional, en personas con perfiles de edad, cualificación e ingreso muy distintos” que tienen en común el hecho el ser “...trabajos no satisfactorios, de poca o insuficiente calidad”¹¹. Esto plantea la cuestión de si la regulación de la dimisión en España es la adecuada para afrontar una realidad muy diferente a la existente en la época en la que se aprobó por primera vez en democracia, pues en la actualidad tiene exactamente la misma redacción que tenía el Estatuto de los Trabajadores de 1980 –art. 49 cuatro–, dando lugar a una elevada litigiosidad¹²

9. Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y FERNÁNDEZ LÓPEZ, 1998, 89.

10. STS, Sala Social, de 1 de julio 2010, rcud. 3289/2009.

11. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO 2024, 180-193. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.8745>

12. Las sentencias que se irán citando, corresponden todas a las salas sociales de los tribunales citados.

Esta nueva realidad de dimisiones de trabajadores y trabajadoras de las nuevas generaciones, no dispuestos a aceptar cualesquiera condiciones de trabajo o trabajos de poca calidad, está llevando por ejemplo a que los convenios colectivos contemplen – en interés de las empresas– un periodo de preaviso mucho mayor al que hasta ahora se venía fijando. La norma laboral no establece ninguno y se remite al que fijen los convenios colectivos o la costumbre del lugar [art. 49.1. d) ET]; la costumbre ya no opera en las nuevas relaciones laborales, y los convenios están teniendo la tendencia al aumento del plazo de preaviso¹³. Incluso ante la falta de previsión en el convenio, hay sentencias que admiten la fijación mediante contrato individual, siempre que la cláusula no se abusiva, y no se considera tal la que fija como plazo de preaviso tres meses¹⁴. Todo ello en base a una doctrina jurisprudencial de los años 90, que exigía que ese pacto individual no fuese contrario a la ley o al convenio colectivo, que se ha mantenido en el tiempo¹⁵. Sin embargo, la norma laboral remite al convenio colectivo, no al contrato individual, y es sabido que, en el pacto individual, la posibilidad de negociar es prácticamente inexistente para la parte trabajadora.

Hasta ahora nos hemos referidos en general a la dimisión y su efecto extintivo e indemnizatorio, no obstante, estos efectos, incluido el efecto de la pérdida del empleo y la existencia o no de situación legal de desempleo a efectos de prestaciones, van a ser diferentes si la dimisión se produce sin causa, o si la dimisión es causal porque obedezca a un incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones. Abordamos a continuación cada uno de estos supuestos por separados, desde una perspectiva de análisis práctico de las cuestiones litigiosas que se presentan en cada uno de los dos casos, sin ánimo de exhaustividad dado los límites de este trabajo. No obstante, pretendemos también aportar una visión propositiva que tenga en cuenta la necesidad de equilibrio en la tutela de los intereses de las partes en la relación laboral. A modo de avance, entendemos que para que tal equilibrio se logre en esta institución en relación con el despido, existe la necesidad de que la dimisión causal o

13. Véase, por ejemplo, el caso del III convenio colectivo que regula las relaciones laborales de los proveedores civiles privados de tránsito aéreo del mercado liberalizado sujetos a régimen concesional u otra forma de gestión indirecta y sus trabajadores, de 2018, que establece un plazo de preaviso de 5 meses para la dimisión de controladores aéreos. La STS, Sala Social, de 7 de abril de 2021, rec. 26/2020, ECLI:ES:TS:2021:1430, lo considera justificado por los complejos y largos procesos formativos, así como por el problema estructural del sector de rotación de plantilla.

14. Sentencia de la Audiencia Nacional, de 7 de octubre 2024, ECLI: ES:AN:2024:4614.

15. Así se afirma en la STS, de 31 marzo de 2011, rcud. 3312/2010, ECLI:ES:TS:2011:2693: "... en defecto de regulación específica en convenio colectivo, tal deber de preaviso puede fijarse en contrato de trabajo de clausulado puntual" con cita de sus sentencias de 1 marzo 1990, 14 de febrero –rec. 829/90 - y 27 de marzo de 1991 - rec. 734/90. Sin embargo, esta doctrina analizaba supuestos en los que el pacto individual fijaba un plazo de preaviso superior al fijado en convenio colectivo, para negar que tal pacto individual fuese posible.

forzada produzca efectos extintivos desde su fecha, mediando también un preaviso, sin perjuicio de que se mantenga la necesidad de la intervención judicial posterior.

2. LA DIMISIÓN ORDINARIA O SIN CAUSA

2.1. Concepto y diferencia con el abandono del trabajo

Dada la libertad que debe regir toda la relación laboral, deben existir unos determinados mecanismos para que el trabajador que considere por cualquier causa que no es pertinente la continuación del contrato de trabajo, pueda poner fin al mismo, sin tener que hacer frente a una sanción por ello, sin tener que soportar ninguna consecuencia derivada del carácter de tracto sucesivo que tiene el contrato de trabajo. Lo contrario sería obligar a un trabajador a prestar una prestación personalísima durante un tiempo en que no quiere prestarla, algo que no es compatible con un sistema de libertades y de derechos fundamentales como el nuestro. Esto es algo que ha caracterizado siempre a la legislación laboral, si bien en sus inicios mal entendida en el sentido de que esta libertad de extinción era también aplicable a la empresa, de manera que “el dogma liberal de la libertad personal, concebido para evitar la esclavitud de la persona trabajadora, (...) por su deficiente técnica sirvió para beneficio de la otra parte”¹⁶.

Por ese motivo, durante un tiempo el despido en las relaciones laborales indefinidas se podía llevar a cabo a voluntad de la empresa, sin necesidad de existencia de una causa para ello, rigiendo este despido *ad nutum* hasta la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, que “supuso la instauración del principio de causalidad en el despido, con la supresión del despido ordinario *ad nutum*”¹⁷.

De otro lado, existen mecanismos para liberar al empleador de un contrato de trabajo que por causas relativas a la empresa o a la persona trabajadora, considere que no debe continuar. En este caso, aunque la prestación de la empresa en el contrato de trabajo no es personalísima, sin embargo, se considera contrario a la libertad de empresa continuar con una relación laboral que por diversos motivos no le interesa a la empresa. Pero a diferencia de lo que ocurre con la dimisión, la extinción del contrato por voluntad de la empresa debe ser siempre causal, para la protección de la parte trabajadora y el principio constitucional de estabilidad en el empleo. Eso sí, se le impone al empresario la obligación de pagar los perjuicios que le produce al trabajador en el caso de que extinga el contrato sin causa. Tal vez la manera de calcular esos perjuicios causados por el cese sin causa legal, por decisión unilateral de la empresa, no estén bien calculados por la norma, pero eso lo veremos más adelante. En

16. SEPÚLVEDA GÓMEZ cit. 121.

17. AYALA SÁNCHEZ 2021, 33.

todo caso se impone unos mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo antes de su terminación, mecanismos que dan lugar jurídicamente a una indemnización en favor de la parte trabajadora cuando la extinción la provoca la empresa sin causa legal.

El mecanismo legalmente previsto para dar por terminado el contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora es la dimisión. Contemplada como causa de extinción del contrato en el *art. 49.1. d) ET: Por dimisión de la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar*. El trabajador puede dimitir en cualquier momento durante la vigencia del contrato de trabajo, y el ordenamiento jurídico permite librarle por tal mecanismo de sus obligaciones contractuales. Con la dimisión de la persona trabajadora, el contrato de trabajo queda extinguido, y el trabajador liberado de sus obligaciones contractuales, a través del acto jurídico unilateral que es la dimisión, a instancias únicamente de la persona trabajadora y puede que, con la oposición de la empresa, pero el trabajador tiene en su patrimonio esta posibilidad, aun en contra de la opinión de la empresa. Esta posibilidad de dimisión la puede adoptar unilateralmente el trabajador en cualquier momento, sin necesidad de conseguir el acuerdo de la empresa ni la validación judicial, pues se trata de un mecanismo que se compone únicamente de la voluntad de la persona trabajadora, un medio de autotutela para no seguir vinculado su trabajo personal y su propia persona en un contrato con el que ya no está de acuerdo, o no le interesa.

Este mecanismo de dimisión simple y acausal no está sujeto a forma alguna, de manera que el trabajador puede comunicar su dimisión al empresario incluso de forma verbal, mediando un preaviso con la duración que establezca el convenio colectivo aplicable, el contrato, o la costumbre. A pesar de que los requisitos son simples, no están exentos de situaciones litigiosas y conflictivas, que trataremos en el apartado siguiente.

El problema jurídico que se plantea en estos casos es diferenciar la dimisión del abandono. Aunque la dimisión provoca la extinción del contrato por la voluntad expresada, el abandono en cambio consiste en la inasistencia al trabajo sin comunicación a la empresa, ni justificación de la ausencia, o comunicación del preaviso de dimisión, de manera que para que se produzca la extinción del contrato se requiere la acción de la empresa de dar por finalizado el contrato mediante despido disciplinario por incumplimiento laboral, consistente en la falta al trabajo de la persona trabajadora, o abandono. La manera de diferenciar una de otro es muy sutil en la práctica, y viene determinada por la voluntad de la persona trabajadora, que en un supuesto (la dimisión) quiere dar por terminada la relación de trabajo, y en otro supuesto (la simple falta al trabajo) no quiere dar por terminada la relación de trabajo, pero está

incumpliendo el deber de presencia¹⁸. Los hechos coetáneos y el contexto, resolverán la diferencia.

Aunque en ambas figuras no se exige alegación de causa alguna, el art. 49.1.d) exige para la dimisión que se efectúe mediante “*el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar*”. El abandono, por el contrario, al carecer de preaviso o información a la empresa de la voluntad de dar por terminada la relación laboral, produce cierta inseguridad jurídica respecto de si existe verdaderamente o no voluntad de dejar el trabajo, y en la práctica se encuentran situaciones conflictivas al respecto. Si existe dicha voluntad, lo que debe quedar claro, ese abandono del trabajo se consideraría un incumplimiento laboral, pero los casos problemáticos son aquellos en los que la parte trabajadora niega que exista su intención de abandono o dimisión, casos en los que la certidumbre del preaviso no existe.

Este tipo de conflictos produce una casuística muy variada, dada la diversidad de situaciones en las que se puede producir. En la mayoría de los casos son supuestos en los que debe haber una incorporación de la persona trabajadora tras un periodo de suspensión del contrato, o disfrute de vacaciones, o permisos. De ello da prueba la doctrina judicial y jurisprudencial, pues se trata de situaciones en las que el debate jurídico gira en torno a la existencia o no de la voluntad de abandonar el trabajo. Son las circunstancias de cada caso las que van a determinar si se trata de un abandono –aunque la mayoría de las sentencias aluden en estos casos al término dimisión, o dimisión tácita– que, por traducirse en faltar al trabajo puede ser sancionable o, incluso, dar lugar al despido. En este sentido, para el Tribunal Supremo “las conductas de abandono de trabajo pueden ser unas veces simple falta de asistencia al trabajo y pueden tener otras un significado extintivo, dependiendo la inclinación por una u otra calificación del contexto, de la continuidad de la ausencia, de las motivaciones e impulsos que le animan y de otras circunstancias”¹⁹.

En todo caso, la voluntad de extinción mediante abandono debe quedar clara, y reforzada por los actos coetáneos y posteriores del trabajador, no requiriendo una declaración formal de la voluntad²⁰.

Se trata de un criterio jurisprudencial sentando en diversas sentencias del Tribunal Supremo, en las que se afirma que “la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral”²¹. Se considera que es necesaria una voluntad del trabajador “clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito”, y si bien puede

18. Vid. MONTROYA MELGAR 1967.

19. STS de 19 de octubre de 2006, rcud. 3491/2005, ECLI:ES:TS:2006:7155, con cita de sus sentencias de 3 de junio de 1988, y de 21 de noviembre de 2000.

20. STSJ Castilla-La Mancha, de 15 de febrero 2000, ECLI:ES:TSJCLM:2024:293.

21. STS 1 de octubre de 1990, ECLI:ES:TS:1990:6754.

ser expresa o tácita, en este último caso debe manifestarse por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance²². Se afirma por el Tribunal Supremo que "...el llamado abandono (...) materializado en la inasistencia más o menos prolongada del trabajador al centro o lugar de trabajo, no sea algo que mecánicamente equivalga a una extinción por dimisión, sino que, y éste sería el significado unificador de la presente resolución, se necesita que esas ausencias puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato"²³. La doctrina judicial sigue este criterio, afirmándose que "A pesar de que la norma no indica nada al respecto [art. 49.1.d ET], la jurisprudencia y la doctrina judicial han venido exigiendo que la manifestación de voluntad expresada por el trabajador sea terminante, clara, contundente y, que no ofrezca dudas sobre su intención de extinguir por su voluntad el contrato de trabajo, de causar baja voluntaria"²⁴.

Así, por ejemplo, no se ha considerado que exista abandono por el hecho de que el trabajador realice otra actividad laboral temporal durante el tiempo en que tiene suspendido el contrato, ya que ello no demuestra la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral indefinida²⁵. Tampoco se considera abandono o dimisión tácita de la trabajadora "cuando su actuación posterior ha evidenciado la clara voluntad de mantener vigente el vínculo laboral al reclamar a la empresa los datos de la mutua y presentar el correspondiente parte de baja médica. De ser cierta aquella supuesta inasistencia al trabajo podría haber sido sancionada con despido disciplinario por parte del empleador, pero no puede hacerse valer como dimisión tácita de la trabajadora, lo que exige que haya datos suficientes para acreditar su voluntad inequívoca y manifiesta de abandonar el puesto de trabajo, derivados de un comportamiento que no deje lugar a dudas sobre la efectiva concurrencia de esta intención de dar por finalizada la relación laboral"²⁶. Tampoco es dimisión, sino despido improcedente, las ausencias del trabajador por haber rechazado su reincorporación de excedencia voluntaria en una plaza vacante en otra localidad que implicaba cambio de residencia²⁷.

Por el contrario, sí se ha considerado dimisión tácita las ausencias injustificadas al trabajo por el trabajador, debido a su ingreso en prisión en cumplimiento de sentencia penal, sin que el trabajador se hubiera puesto en contacto con la empresa²⁸.

22. STS de 10 de diciembre de 1990, ECLI:ES:TS:1990:17522.

23. STS de 27 de junio de 2001, recud. 2071/2000, ECLI:ES:TS:2001:5520.

24. STSJ Castilla-La Mancha, de 9 de mayo 2024, ECLI:ES:TSJCLM:2024:1285.

25. STS de 7 de mayo 1990, ECLI:ES:TS:1990:3575.

26. STSJ de Cataluña, de 4 noviembre de 2009, rec. 139/2009.

27. STS de 11 de octubre de 2017, recud. 3142/2015, ECLI:ES:TS:2017:3898.

28. STS de 24 de abril de 2018, recud. 1351/2016, ECLI:ES:TS:2018:1795.

2.2. La voluntad clara e inequívoca de dimisión

Derivado de la propia naturaleza jurídica del acto jurídico de la dimisión, tal como hemos expuesto anteriormente, es necesaria la existencia de la libre voluntad de la persona trabajadora, y además “es necesario que la misma exista clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora del propósito del trabajador, lo que puede hacerse de forma expresa y tácita. La tácita (...) es donde encaja el supuesto de abandono del trabajo”²⁹. La voluntariedad es uno de los rasgos que caracteriza el concepto de “trabajador”, conforme al Estatuto de los Trabajadores (art. 1), a los efectos de considerar la relación como laboral, y por tanto la voluntad debe regir no sólo para la celebración del contrato, sino también durante toda la relación laboral, y en su extinción a iniciativa de la persona trabajadora. No es posible, por tanto, que una relación laboral deba continuar contra la voluntad de la persona trabajadora, por la naturaleza de la prestación personal en que consiste el trabajo por cuenta ajena.

La dimisión, por tanto, no requiere la existencia de una causa. Ni en la comunicación a la empresa existe la obligación de justificar la decisión de dimisión. También es indiferente la duración del contrato para que opere la dimisión, de manera que es posible tanto en las relaciones indefinidas como temporales, y en cualquier momento de la relación laboral. No obstante, también por propia voluntad, es posible la existencia de un pacto de permanencia, que limite temporalmente la decisión de dimisión, como trataremos más adelante. Lo que sí resulta necesario para que opere la dimisión como acto jurídico es que la relación laboral se encuentre vigente, “circunstancia que no concurre cuando se ha producido la extinción del contrato por voluntad empresarial”, tras un despido del que la empresa se ha retractado y el trabajador se ha negado a reincorporarse, sin que pueda considerarse por tanto dimisión porque el vínculo contractual ya se había extinguido³⁰.

Los supuestos que llegan a los tribunales en materia de dimisión tienen que ver en la mayoría de los casos con el debate sobre la existencia o no de la voluntad de dar por terminada la relación laboral por la parte trabajadora, lo que incluye la apreciación de vicios en su consentimiento.

En este sentido, a título ilustrativo, no se considera extinción por dimisión de la persona trabajadora, sino despido improcedente, cuando como consecuencia de situación creada tras la declaración de Estado de Alarma se iniciaron conversaciones entre la trabajadora y la empresa debido a que la trabajadora tenía que cuidar de sus hijos menores de edad, estando suspendidas las clases, ofreciendo la empresa diversas alternativas para que la trabajadora pudiera conciliar el trabajo con sus obligaciones

29. STS de 10 de diciembre de 1990, ECLI:ES:TS:1990:17522.

30. STS, de 18 de mayo de 2017, recud. 3284, ECLI:ES:TS:2017:2210. En el mismo sentido, STS de 1 de julio de 1996, rec. 741/1996; STSJ Galicia, de 1 de julio de 2008, rec. 2114/2008; STSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 13 de mayo de 2015, rec. 629/2014, entre otras.

familiares, las cuales fueron rechazadas por la trabajadora. Considera la Sala que “no es posible concluir que la conducta de la trabajadora revelase necesariamente la voluntad extinguir el contrato ni aquella puede interpretarse como una clara voluntad de cesar. (...) Al margen de que la empresa no pudiera acceder al acuerdo propuesto por la actora de arreglar los papeles del paro, lo que se desprende es que, cuando le dan de baja en la Seguridad Social, la trabajadora no les ha dicho que quiere cesar en el trabajo, pues lo que ha verbalizado es que no le interesan las opciones dadas por la empresa. (...). lo que hizo la actora fue incurrir en ausencias injustificadas al trabajo pero no en una dimisión, pudiendo haber determinado aquellas un despido disciplinario por incumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas, pero no una baja voluntaria como se pretende”³¹.

Tampoco se ha considerado que exista voluntad resolutoria por parte del trabajador, cuando se niega a incorporarse al trabajo tras haber solicitado una prórroga de su excedencia voluntaria, a la que tenía derecho³².

Por otro lado, cada vez con más frecuencia, las manifestaciones entre empresa y la persona trabajadora se producen a través de mensajería instantánea, como es la aplicación de WhatsApp, siendo cuestión de litigio si los mensajes y los actos que los acompañan son suficientemente claros sobre la existencia de la voluntad de dimitir por parte del trabajador o trabajadora³³, aunque en la libre valoración de la prueba puede tener más peso otra prueba, que el texto de los mensajes³⁴. En otros casos, se considera que no hay despido, sino dimisión, al admitirse judicialmente como válida la manifestación de voluntad de dimitir cuando la trabajadora escribe un mensaje de WhatsApp a la empresa diciendo que no vuelve al trabajo e insta a la empresa a prepararle todo para que firme su baja voluntaria, sin que haga falta la aceptación de la empresa porque “La decisión de dimisión es de carácter unilateral y, ciertamente, no es necesario que se documentara por escrito ya que esa manifestación de voluntad no lo exige. Sí ha de ser recepticia, es decir ha de llegar al conocimiento de la empresa (...) tampoco altera que se trate de una dimisión el hecho de que dos días después del mensaje la demandante inicie un periodo de incapacidad temporal³⁵. En todo caso, es necesario que la voluntad de dimitir llegue a la empresa, sin que sea suficiente decirlo a compañeros de trabajo³⁶”

De otro lado, la manifestación de la voluntad de dimitir ha de estar libre de todo vicio, tanto en la toma de la decisión, como a la hora de manifestarla. La

31. Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Valencia, de 16 de noviembre de 2020, ECLI:ES:JSO:2020:4899.

32. STSJ de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, de 12 de julio de 2022, rec. 1714/2021.

33. STSJ Cataluña, de 18 de julio de 2024, ECLI:ES:TSJCAT:2024:6461.

34. STSJ Madrid, de 19 de julio 2024, ECLI:ES:TSJM:2024:9944.

35. STSJ de Cataluña, de 7 de junio de 2024, rec. 718/2024.

36. TSJ de Cataluña, de 16 de diciembre de 2022.

jurisprudencia considera al respecto que, para que la conducta de la empresa previa a la toma de decisión pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el artículo 1.267 del Código Civil, es preciso que la misma revista un matiz anti-jurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario y la interposición de denuncia o querrela cuando pone en conocimiento de la persona trabajadora la existencia de los hechos ilícitos que se le imputan. Por otro lado, ningún precepto legal impide que la baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora pueda adoptarse en el mismo momento en que le son puestos de manifiesto tales hechos, sin mediar un período de reflexión, ya que lo determinante es conocer si el consentimiento prestado lo fue libremente –el mismo día u otro cualquiera– y si concurren los elementos que configuran la decisión como tal, exenta de vicios en su formación³⁷.

2.3. El preaviso a la empresa

Para proceder a la dimisión de su contrato de trabajo, el trabajador debe preavisar a la empresa con la antelación que fije el convenio colectivo o la costumbre del lugar. La finalidad del preaviso es tuitiva de los intereses de la empresa, para que pueda prevenir los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, adoptando –en el periodo de preaviso– las medidas oportunas en orden a proteger sus intereses (SSTS 14-11-1990 y 1-7-2010).

Ya hemos comentado *supra* cómo la dimisión también tiene efecto extintivo, aunque no exista preaviso por la parte trabajadora, lo que se conoce como abandono o dimisión tácita. Por tanto, se trata de un requisito legal que puede no existir, sin que ello impida la ruptura del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o trabajadora. Es cierto que en los casos en que sí se cumple con este requisito hay menos incertidumbre acerca de si concurre verdaderamente la voluntad de dimitir por parte de la persona trabajadora, aunque pueden darse casos de vicios en la voluntad.

Principalmente los problemas jurídicos que se plantean en relación al requisito de preaviso son, por un lado, las consecuencias de su omisión e incumplimiento y, por otro lado, la determinación de la fuente de fijación del plazo de preaviso y si se cumple o no con dicho plazo. Conviene señalar que no cumplir el plazo aplicable se considera como incumplimiento del requisito de preaviso. Estas cuestiones resultan litigiosas a la vista de los repertorios de resoluciones judiciales, y entendemos al respecto que en buena medida se producen por una insuficiencia reguladora por parte de la norma, en este caso el art. 49.1 d) ET, conforme al cual el contrato se extingue

37. STS, de 6 de febrero de 2007, rcud. 5479/2005, ECLI:ES:TS:2007:2082; y STS, de 13 de mayo de 2008, recud. 2709/2007, ECLI:ES:TS:2008:3473.

“Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”.

Resulta evidente que la norma remite todo lo relativo al preaviso a los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Dejando al margen a la costumbre, pues como fuente de la relación laboral prácticamente no tiene presencia, se produce una remisión en blanco a la regulación del preaviso por parte de los convenios colectivos. Se trata de una redacción que ha permanecido inalterada desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, y claramente no responde a las necesidades del contexto actual de las relaciones laborales. Entendemos que se reduciría la litigiosidad en esta materia si la norma proporciona una regla subsidiaria a aplicar en defecto de previsión convencional, al igual que ocurre con el periodo de prueba (art. 14 ET). No hacerlo, deja en una situación de incertidumbre y de desequilibrio a la parte trabajadora que, en ocasiones, pueda involuntariamente estar incumpliendo un requisito que le puede producir el efecto de tener de indemnizar a la empresa por falta de preaviso. Pero también, produce el efecto de que muchos casos se esté fijando el plazo de preaviso como pacto en el contrato. Es evidente que el trabajador o trabajadora no tiene fuerza negociadora como para pactar un plazo de preaviso que le interese; se trataría de una cláusula de adhesión.

La jurisprudencia acepta desde hace tiempo que el plazo de preaviso se pueda pactar en el contrato de trabajo, pues “El requisito legal del art. 49.1 d) ET halla su fundamento último en las exigencias de la buena fe, y no vulnera el art. 35.1 de la Constitución, incluya o no un modo de indemnización por su incumplimiento. Así, en defecto de regulación específica en convenio colectivo, tal deber de preaviso puede fijarse en contrato de trabajo de clausulado puntual (STS 1 marzo 1990, 14 de febrero –rec. 829/90 - y 27 de marzo de 1991 - rec. 734/90 -), (...) al ser asimismo el contrato fuente de regulación de la relación con arreglo al art. 3.1 c) ET en tanto sus cláusulas no sean contrarias o menos favorables a lo dispuesto por la ley o por el Convenio colectivo”³⁸. Es de destacar que la norma remite al convenio como fuente reguladora del preaviso, no al contrato de trabajo, pese a que ésta también es fuente de la relación laboral. Si la ley no atribuye al contrato este poder regulador, espacio claramente desfavorable para el trabajador, podría entenderse en hipótesis que a falta de convenio sería aplicable por analogía el plazo de preaviso o denuncia de quince días que establece el mismo art. 49 para el supuesto de terminación de contratos de duración superior a un año, en este caso a cargo de la empresa. Pero “una obligación no puede establecerse por analogía y no existiendo obligación de preavisar no puede establecerse tal obligación por analogía, menos todavía cuando tal interpretación extensiva pugna con el criterio interpretativo “pro operario” que rige en derecho del trabajo. Si el legislador ha limitado la obligación de preavisar a determinados supuestos

38. STS de 31 de marzo de 2011, recud. 3312/2010, ECLI:ES:TS:2011:2693.

no puede extenderse tal obligación a otros supuestos. Pero, es que aun admitiendo la analogía no se dan en el presente caso los presupuestos para tal aplicación analógica. Dice el art. 4.1 del Código Civil que procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón. La obligación de preavisar el cese voluntario por parte del trabajador sí aparece contemplada por el Estatuto de los Trabajadores, pero limitada a aquellos casos en que los convenios colectivos o la costumbre del lugar establezcan tal obligación, no siendo admisible, como se ha dicho, una aplicación extensiva de tal norma estableciendo tal obligación por vía analógica³⁹.

Ahora bien, si el plazo de preaviso viene fijado por el convenio colectivo, no es válido el pacto contractual que fija un plazo superior, porque el hecho de que dicho plazo actúe como un plazo mínimo, y que el trabajador pueda preavisar si quiere con una mayor antelación, no significa que se puede incrementar su duración por contrato de trabajo, sobre todo si lleva aparejada el pago de una indemnización a cargo del trabajador por cada día de falta de preaviso⁴⁰.

De otro lado, el segundo aspecto litigioso que presenta el preaviso es la consecuencia que tiene para las partes el incumplimiento del preaviso por parte del trabajador o trabajadora. Al igual que el plazo de preaviso, será el convenio colectivo la fuente que deba prever la consecuencia de este incumplimiento. Reiteramos que la falta de preaviso no evita el efecto extintivo de la dimisión, pero puede plantear la reclamación de la empresa por los daños y perjuicios que le haya provocado la ruptura del contrato sorpresiva en la organización de la producción y del trabajo. Para el Tribunal Supremo “La verdadera naturaleza jurídica de la penalización convencionalmente prevista para el trabajador que incumpla lo preceptuado respecto del preaviso de referencia hay que buscarla en la cláusula penal que posibilitan y disciplinan los arts. 1.152 y siguientes del Código Civil. Las partes pueden pactar perfectamente este tipo de cláusulas en los convenios colectivos, y su utilidad estriba en que el hecho de hacer uso de tales cláusulas penales aquella parte favorecida por ellas en cada caso, evita la necesidad de acreditar la existencia de un perjuicio y la concreción de su cuantía, pues, en todo caso, el hecho de acudir a la realización de la ‘pena’, resulta ya incompatible con la posibilidad de reclamar indemnización de perjuicios, aun cuando éstos pudieran existir y, en caso de que existieran, sea cual fuere su cuantía⁴¹”.

En estos casos, además de quedar fijada por el convenio la cuantía de la indemnización a cargo del trabajador o trabajadora por incumplir el preaviso, la empresa cuenta con la ventaja de no tener que plantear reclamación judicial, sino proceder al descuento de dicha cantidad sobre la liquidación que deba hacer por finalización de la relación laboral. Sólo en caso de no ser suficiente para llevar a cabo la detracción,

39. STSJ de Les Illes Balears, de 8 de julio de 2008, rec. 161/2008.

40. STS, de 31 marzo de 2011, rec. 3312/2010, ECLI:ES:TS:2022:1967.

41. STS, Sala Social, de 16 de marzo de 2005, rec. 118/2003, ECLI:ES:TS:2005:1672.

tendría la empresa que acudir a una reclamación judicial. Pero también es posible que, una vez hecha la detracción por parte de la empresa, el trabajador haya impugnado su extinción y haya sido declarada como despido y no dimisión, en cuyo caso la parte trabajadora se ve obligada a presentar una reclamación para la devolución de la cantidad detráida en su día por la empresa, en concepto de incumplimiento del preaviso⁴².

Sobre el descuento que hace la empresa por incumplimiento del preaviso, los tribunales han considerado que no se trata de una multa de haber prohibida por el art. 58.3ET, ya que “no tiene naturaleza punitiva para el trabajador, sino resarcitoria para el empresario; se trata de la compensación que el trabajador le debe por el daño producido a consecuencia de la anticipación en el fin de una relación laboral con la que el empleador contaba hasta una fecha determinada por haberse así pactado entre las partes, caracterizándose tal indemnización por tener su importe tasado, en el sentido de que la cuantía del daño a compensar se cifra en la pérdida de un día de salario por cada día de preaviso debido y omitido por el trabajador, de modo que, cualquiera que fuera el daño, sólo cabrá exigir tal importe, aun en la hipótesis de que la empresa pudiera llegar a probar la existencia de daño superior (caso, por ejemplo, de la pérdida de producción que no puede atenderse por falta de trabajadores con que poderle hacer frente, dado el cese imprevisto de alguno o varios de ellos)”⁴³.

También se considera válida la cláusula del convenio colectivo que reconoce derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe del salario y demás conceptos retributivos que se devenguen por el retraso en el aviso⁴⁴.

De manera que en esta cuestión hay que estar a lo que establezca el convenio colectivo. Pero de nuevo se presenta la cuestión sobre qué descuento puede hacer la empresa por incumplimiento de preaviso por el trabajador o trabajadora si la norma convencional no ha previsto nada al respecto. Entendemos que la respuesta debe ser la misma que hemos expuesto respecto al plazo de preaviso: la norma laboral remite al convenio colectivo la regulación del preaviso y si ésta no dispone nada al respecto, no se debe habilitar una fuente distinta o la analogía para establecer la obligación a cargo de la parte trabajadora de pagar una indemnización a la empresa.

2.4. La retractación en la voluntad de dimisión

Otro aspecto de la dimisión que ha sido objeto de debate jurídico es el relativo a la posibilidad de que la persona trabajadora se pueda retractar de su decisión de dimisión. Para la doctrina, afirmándose que “Es ya tradicional la afirmación de que, en

42. Es el asunto analizado por la STS de 8 de febrero de 2010, - ECLI:ES:TS:2010:881.

43. STSJ País Vaco de 4 de febrero de 2002, rec. 2704/2002.

44. STSJ Cataluña de 11 de junio de 2004, rec. 4953/2003, entre otras.

la dimisión, cualquiera que sea la forma que adopte, ‘no cabe arrepentimiento’ (...). Tratándose de un acto extintivo que por su propia virtualidad provoca el cese de los efectos de la relación laboral, como desistimiento unilateral que es, no es posible la retractación porque ello supondría reconstruir una nueva relación laboral”⁴⁵.

Por tanto, no cabe la posibilidad de anular la dimisión, pues sería reiniciar una nueva relación laboral, ya que es un acto mismo de dimisión. Pero ha dado lugar a litigios el supuesto de si debe considerarse también un acto de desistimiento unilateral irrevocable cuando la dimisión no es inmediata, sino diferida en el tiempo. Es decir, si el convenio colectivo fija un plazo de preaviso, y el mismo se cumple, la dimisión tiene que ser necesariamente diferida en el tiempo. En este caso cabe plantearse la posibilidad de que el trabajador o trabajadora se retracte de su decisión de dimisión en este plazo. En el pasado no existía esta posibilidad, al entenderse que “...por ser el preaviso una declaración de voluntad de carácter receptivo, tal voluntad ha de entenderse irrevocable, salvo que medie aceptación, por el empresario”⁴⁶.

Sin embargo, la doctrina del Tribunal Supremo admitió la retractación de la empresa respecto del despido durante el periodo de preaviso, dado que “el preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará. El contrato no se extingue, por ende, ese día, sino aquél en el que se decide el cese y se liquida”⁴⁷. Este cambio de doctrina permitió aplicar la misma solución a la retractación de la dimisión durante el periodo de preaviso, ya que además resulta más conforme al principio de conservación del puesto de trabajo, afirmándose que, “Aunque el supuesto no ha sido directamente tratado en unificación de doctrina, de todas formas muy recientemente se ha admitido por la Sala [Sentencia de 07/12/09 –rcud 210/09 -] que el empresario se retracte del despido precisamente en el periodo de preaviso, por lo que el mismo criterio que ha sido aplicado al empresario ha de seguirse –con igual razón– en el caso de que la decisión extintiva y su posterior rectificación sean adoptadas por el trabajador, pues se trata –en ambos casos– de la misma manifestación subjetiva de idéntico fenómeno del «desistimiento legal», en tanto que excepción –una y otra– a la regla general de indisponibilidad del contrato por una sola de las partes [art. 2156 CC]”⁴⁸. Criterio que ha sido reiterado posteriormente, en el sentido de entender que “es válido retractarse de la dimisión preavisada y su no aceptación constituye despido improcedente”⁴⁹.

Pese a ser doctrina jurisprudencial, la que se acaba de citar, sin que nos conste un nuevo cambio de criterio, hay casos en los que la doctrina social no ha admitido la

45. FERNANDEZ LOPEZ 1992.

46. STS de 25 de julio de 1990, ECLI:ES:TS:1990:10444

47. STS de 7 de diciembre de 2009, rec. 210/2009, ECLI:ES:TS:2009:7946.

48. STS de 1 de julio de 2010, rcud. 3289/2009, ECLI:ES:TS:2010:5994.

49. STS, de 17 julio 2012, recud. 2224/2011, ECLI:ES:TS:2012:5965.

retractación del trabajador de su decisión de dimisión durante el plazo de preaviso, es decir, estando aún vigente el contrato, por entenderse que "... la decisión de la empresa es razonable cuando decide sustituirlo [al trabajador que dimitió] de forma inmediata y crea expectativas de trabajo en otra persona, la retractación del demandante en su decisión de dimitir irroga un perjuicio sustancial a la otra parte y a tercera persona por lo que ese cambio en la voluntad extintiva sobrepasa el límite de actuación, e implica que la retractación es ineficaz. (...) no ha existido despido por parte de la empresa cuando le da de baja en Seguridad Social, en la medida en que tenía razones para entender que la decisión comunicada era definitiva, y realiza actuaciones que impiden la retractación posterior"⁵⁰. En hipótesis, esta interpretación conduce a que en cada caso haya que analizar la actuación de las partes cuando se presenta el preaviso de dimisión, tanto la de la empresa - si ya tiene candidato para el puesto que todavía no está vacante-, como la del trabajador que preavisa su dimisión - si ve frustrados sus planes de trabajo o de otro tipo durante el plazo de preaviso-. Igualmente, en hipótesis, puede llevar a entender ineficaz la retractación de la empresa durante el preaviso en caso de despido, en el caso que el trabajador haya encontrado otro empleo o tenga expectativas de ello. Esta situación es otra razón más que aconseja una nueva redacción de la dimisión y del despido, acorde con el actual contexto de extinciones de contratos por voluntad unilateral de una de las partes.

2.5. Consecuencias legales de la dimisión

La principal consecuencia jurídica que produce la dimisión es la extinción del contrato -dejando a salvo los supuestos de retractación durante el preaviso-. Sin embargo, a diferencia de otras formas de extinción del contrato, es sabido que la dimisión no permite a la parte trabajadora contar, a día de hoy, con dos consecuencias de la terminación del trabajo que sí se dan en otro tipo de extinciones: la indemnización por extinción del contrato y la situación legal de desempleo. De esta manera, el trabajador que dimite de su trabajo se quedará en una situación en que no obtendrá ni la indemnización por la ruptura de su contrato, ni se considera por la normativa de Seguridad Social en situación legal de desempleo para percibir la prestación de desempleo. Aunque la dimisión puede deberse a diversas causas, que no necesitan manifestarse ni justificarse, es evidente que estos efectos de la dimisión pueden hacer atractiva esta figura cuando el trabajador ya disponga, al tiempo de dimitir, de otro contrato de trabajo que le aporte más interés que el contrato desistido.

Pero la dimisión puede llevar aparejada, además, otra consecuencia, en caso de que exista un pacto contractual de permanencia: "Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y

50. STSJ de Cataluña, de 12 Julio 2024, rec. 2084/2024.

perjuicios” (art. 21.4 ET). La existencia de este pacto no impide la extinción del contrato por dimisión del trabajador, pero sí obliga a estar a lo que se haya pactado entre las partes, de manera que, si el pacto contempla el pago de una indemnización, la parte trabajadora estará obligada a su pago.

No obstante, esta previsión legal no está ausente de litigiosidad, dado que en ocasiones el pacto de permanencia puede contener una indemnización desproporcionada, o abusiva, o puede no concurrir el presupuesto legal, esto es, “cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico” (art. 21.4 ET)⁵¹. No abordamos el análisis de esta materia aquí, por ser objeto de estudio de otra aportación en este número de la revista.

De otro lado, interesa dejar apuntado que en ocasiones la dimisión da lugar a reclamación judicial de cantidad por la parte trabajadora, posterior a la dimisión, al entender que la empresa no ha realizado correctamente la liquidación de las cantidades adeudadas a la fecha de terminación del contrato. Es una situación que se puede producir en cualquier tipo de extinción del contrato, disponiendo la parte reclamante del plazo de un año para aquellas acciones derivadas del contrato que no tengan previstas un plazo específico (art. 59.1 ET). No pretendemos abordar esta materia concreta en este trabajo, pero sí aprovechar la oportunidad de plantear el debate sobre la posibilidad de reclamación judicial posterior a la dimisión por lesión de derechos por parte de la empresa a la persona trabajadora, que subyace en la dimisión o, dicho de otra forma, que ha provocado la dimisión del trabajador o trabajadora.

Se trata de un supuesto en el que la previsión normativa acerca de los plazos de prescripción para el ejercicio de acciones, coinciden, esto es, tanto el plazo de un año desde la finalización del contrato, como el plazo de un año desde el día en que la acción pudiera ejercitarse (art. 59 2 ET), pues la dimisión se ha producido por entender la parte trabajadora que la empresa ha lesionado un derecho que no está dispuesta a tolerar. De manera que la reclamación judicial consistiría en solicitar la condena de la empresa a indemnizar al trabajador o trabajadora por la lesión de dicho derecho, no por la extinción del contrato, cuya cuantificación no será la indemnización tasada por extinción improcedente del contrato.

Como puede observarse, el supuesto se aproxima a la resolución del contrato a instancia del trabajador o trabajadora por incumplimiento de la empresa, regulado en el art. 50 ET, pero difiere de éste, pues no se sigue esta vía de extinción, sino la dimisión, y no se reclama por la extinción del contrato, sino por la lesión de un derecho durante la vigencia del contrato, que provoca la decisión de dimisión de la

51. STSJ de Cataluña, de 13 de febrero de 2024, rec. 2148/2023, considera lícito el pacto cuyo objeto es la realización de un máster por el trabajador cuyo coste se asumió por la empresa, a cambio de la permanencia del trabajador en la empresa durante dos años.

persona trabajadora. Dejamos apuntado el supuesto, sobre el que volveremos en el apartado 4.

3. LA DIMISIÓN CAUSAL O PROVOCADA

3.1. La ruptura causal del contrato

En este caso nos referimos a la extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora en base a un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de la empresa, regulada en el art. 50 ET, y prevista como causa de extinción del contrato en el art. 49.1.j) ET: “Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”. Es también conocida esta causa de extinción como dimisión causal o provocada, en el sentido de que la voluntad de extinguir el contrato viene provocada por una actuación de incumplimiento de la empresa, que hace intolerable para la persona trabajadora continuar en el mismo.

No pretendemos abordar un estudio de esta institución, que cuenta a día de hoy con excelentes estudios doctrinales y jurisprudenciales, que por conocidos y abundantes excusamos su cita. Por tanto, la finalidad de traer aquí esta materia es para hacerlo desde la perspectiva de su relación con la dimisión y el despido, pues es un mecanismo extintivo de la relación laboral que participa parcialmente de ambas instituciones en cuanto a la voluntad de las partes: se denomina “extinción del contrato por voluntad del trabajador”, como la dimisión, pero se debe a una causa que proviene de una actuación de la empresa, sin que sea ésta la que manifieste su voluntad de extinguir el contrato, como ocurre en el despido. Especialmente en lo que se refiere a la diferente ejecutividad del acto extintivo que tienen la dimisión ordinaria y el despido respecto de la dimisión causal.

Desde esta perspectiva, y a diferencia de lo que ocurre en la dimisión ordinaria y en el despido, la dimisión causal necesita seguir un procedimiento judicial, a instancia de la persona trabajadora, en el que deberá probar que existe alguna de las causas de extinción que contempla el art. 50 ET. En realidad, se trata de un listado abierto, pues la contemplada en la letra c) del art. 50 admite “Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor...”. Sobre esta causa abierta, es doctrina jurisprudencial la que entiende “que se refiere no sólo a las obligaciones pactadas en el contrato, sino que debe extenderse a todas aquellas que, cualesquiera que sea su origen, hayan sido asumidas por el empresario (...) y, por tanto, constituye tal incumplimiento la conducta empresarial de abonar de forma continuada cantidades fuera de nómina, con la consiguiente

ocultación documental y falta de cotización a la Seguridad Social, así como la obtención de documentos de finiquito firmados pero no abonados”⁵².

De manera que en la dimisión causal o provocada el efecto extintivo de la relación laboral no se alcanza sólo con la voluntad de la persona trabajadora, sino que necesita ser extinguido mediante sentencia⁵³. Por tanto, pese a que exista causa y la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral, requiere reclamación judicial y, según criterio jurisprudencial, que la relación laboral se mantenga vigente hasta que se dicte sentencia. Pero esta configuración de la dimisión causal parte del presupuesto necesario de la rapidez del procedimiento laboral, que hará que tal situación en que se encuentra el trabajador que presta sus servicios en una empresa incumplidora dure poco tiempo. Pero cuando el procedimiento laboral se convierte en un periplo de años, como ocurre en la actualidad, la exigencia de que el contrato esté vivo hasta que se dicte sentencia es especialmente gravosa para la persona trabajadora⁵⁴.

En la dimisión causal o provocada, por tanto, la norma laboral está siguiendo el esquema civil de la resolución del contrato por incumplimiento de las obligaciones por una de las partes, conforme al cual “la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible” (art. 1124 del Código Civil). La norma laboral establece de forma tasada el resarcimiento de los daños y perjuicios al trabajador que se ve obligado a pedir la extinción de su contrato por incumplimiento de la otra parte: tendrá derecho a la misma indemnización que la fijada para el despido improcedente (art. 50.2 ET)⁵⁵.

Los aspectos a destacar al respecto son dos:

1. La ruptura del contrato se hace por sentencia. El propio precepto alude a que “el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato”. De manera que carece de poder unilateral de resolución causal de la relación laboral. Y ello

52. STS de 18 de junio de 2020, recud. 893/2018, ECLI:ES:TS:2020:2168.

53. El art. 78 de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobada por Decreto de 26 de enero de 1944, establecía un listado de causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, que se cerraba con una cláusula abierta en su letra e): *Cualquier otra causa análoga o semejante a las anteriores que el Magistrado de Trabajo estime justificada, por ser reveladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador.*

54. Vid. PEDROSA GONZALEZ 2022, 223.

55. Es decir, una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, conforme al art. 56.1 ET.

pese a que el art. 50 se intitule “Extinción por voluntad de la persona trabajadora”. Está claro que la norma se refiere a la iniciativa para poner en marcha el procedimiento judicial de resolución de contrato.

2. Hasta el día del juicio, la relación laboral debe estar viva, es decir, la persona trabajadora debe seguir trabajando, ya que “es consolidada doctrina de la Sala que el éxito de la acción basada en el art. 50 ET exige que el contrato esté vivo en el momento de dictarse la sentencia, porque la sentencia tiene en estos supuestos carácter constitutivo⁵⁶. Este presupuesto ha sido de creación jurisprudencial, ya que la ley laboral nada dice al respecto. De manera que en la dimisión causal, no sólo es necesaria una causa grave para instar la resolución del contrato por la parte trabajadora, sino que sólo en caso de una concreta causa, considerada por la jurisprudencia como especialmente grave –como es la falta de pago del salario, o el acoso–, es cuando se permite a la parte trabajadora abstenerse de seguir prestando servicios para la empresa hasta tanto recaiga resolución judicial.

No obstante, este criterio jurisprudencial ha experimentado una importante evolución en el sentido de suavizar la rigidez del requisito de mantener la prestación de servicios por parte del trabajador o trabajadora que insta la resolución de su contrato. Así, en una primera evolución, el Tribunal Supremo afirmó que: “no cabe que el trabajador resuelva extrajudicialmente el contrato de trabajo, sino que lo procedente es que solicite la rescisión del contrato laboral, sin abandonar la actividad laboral que desempeña en la empresa, dado que la extinción del contrato se origina por la sentencia constitutiva de carácter firme, que estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a la resolución, pero no antes de hacerse este pronunciamiento, salvo (...) que la continuidad laboral atente a la dignidad, a la integridad personal o, en general, a aquellos derechos fundamentales que corresponden al hombre por el solo hecho de su nacimiento⁵⁷. Posteriormente, esta doctrina jurisprudencial, aunque ha reiterado la naturaleza extintiva contractual acordada por sentencia, ha admitido “el cese voluntario en la prestación de servicios al tiempo de formular la demanda de extinción contractual cuando el mantenimiento de la relación laboral pudiera ocasionar un grave perjuicio al trabajador⁵⁸”.

56. STS de 26 de octubre de 2010, recud.471/2010, ECLI:ES:TS:2010:7640.

57. STS de 8 de noviembre de 2000, ECLI:ES:TS:2000:8112, con cita de las SSTS de 22 de octubre de y 26 de noviembre de 1986, 18 de julio de 1990 y 23 de abril de 1996.

58. STS de 19 de abril de 2023, rec. 3615/2021, ECLI:ES:TS:2023:1672, con cita de sus SSTS de 28 de octubre 2015, recurso 2621/2014; 64/2016, de 3 de febrero (rcud. 3198/2014); 23 de febrero de 2016, recurso 2654/2014; 146/2016, de 24 de febrero (rcud. 2920/2014); 737/2016, de 15 de septiembre (rcud. 174/2015); 619/2017, de 13 de julio (rcud. 2788/2015); y 61/2023 de 24 de enero (rcud. 437/2021).

Resulta evidente el gran desequilibrio que existe entre la extinción del contrato por voluntad unilateral de la empresa, mediante despido –ya sea disciplinario u objetivo–, y la extinción causal por voluntad de la persona trabajadora. Exigir al trabajador o trabajadora mantener la relación laboral en un estado de incumplimiento grave de las obligaciones de la empresa, durante el tiempo que dure el proceso laboral –que puede ser de años– o, sopesar correr el riesgo de cesar en la prestación a la espera de la vista oral del proceso y posterior sentencia, además de ser una situación insostenible, produce una seria inseguridad jurídica al trabajador o trabajadora, e incertidumbre en cuanto a su situación jurídica de empleo y desempleo. Especialmente en el contexto actual de transiciones de empleo y volatilidad del mercado de trabajo. Por ello, pese a los avances en la doctrina jurisprudencial, una norma tan poco funcional como el art. 50 ET debería ser reformada en el sentido de que la voluntad de la persona trabajadora para extinguir el contrato con causa, tenga carácter ejecutivo y, una vez extinguido, pueda reclamar judicialmente una indemnización por el incumplimiento de la empresa, que así se convierte en una indemnización de daños y perjuicios. Indemnización, que no tiene por qué ser la prevista para el despido improcedente, que de forma tasada fija la norma laboral⁵⁹, y que además está cuestionada a nivel internacional, como diremos seguidamente.

Esta propuesta requeriría sin duda una reforma también de las prestaciones por desempleo, ya que en la actualidad sólo se causaría este derecho mediante la sentencia que resuelve el contrato de trabajo. Por tanto, sería necesaria también una revisión de los supuestos que se consideran como situación legal de desempleo a efectos de esta prestación, materia que no podemos abordar en este trabajo.

3.2. La posible indemnización. Cuantía tasada legalmente. Dificultades

La indemnización por extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora por la vía del art. 50 ET, al igual que ocurre con el despido, está fijada por la norma laboral que, como es sabido, la equipara a la fijada para el despido improcedente (art. 50.2 ET). Por tanto, la indemnización debida por la empresa a la persona trabajadora, en caso de que se estime judicialmente extinción de la relación laboral por incumplimiento de la empresa, será recogida en la sentencia, y será de la misma cuantía que en caso de despido improcedente. Se trata de una indemnización tasada, y calculada conforme a la antigüedad y salario diario de la persona trabajadora, conforme al art. 56 del ET⁶⁰.

59. GONZÁLEZ DE PATTO 2009, 23, sobre la indemnización tasada que se le reconoce al trabajador como compensación de la ruptura contractual, que es la del despido improcedente.

60. En este sentido, se afirma que “la indemnización tasada no es disuasoria ni repara de forma integral”, GARRIDO PALACIOS 2024, 298.

Además, en estos supuestos no hay salarios de tramitación –suprimidos para el despido improcedente⁶¹- puesto que la relación laboral sigue vigente y, por tanto, se ha debido seguir prestando servicios por la persona trabajadora, “salvo en supuestos excepcionales en los que el mantenimiento del vínculo contractual pueda causar graves perjuicios patrimoniales al trabajador o una pérdida de opciones profesionales”⁶². O salvo que la persona demandante haya solicitado judicialmente la adopción de medidas cautelares, previstas para “aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior en su caso”, conforme al art. 79.7 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Entre dichas medidas cautelares, se admite “la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios”, si bien prevista para situaciones de acoso, y para trabajadoras víctimas de violencia de género (art. 180.4 LRJS).

La reciente Resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales, de 20 de marzo de 2024, (publicada el 29 de julio de 2024) cuestiona la indemnización por despido regulada por la legislación laboral en España, y declara contraria al art. 24 b) de la Carta Social Europea Revisada, la indemnización tasada y limitada de nuestra legislación laboral por despido improcedente. Ello hará, a mi entender, modificar la regulación de la indemnización en materia de despido. Y, de manera refleja, también se alterará la indemnización prevista para casos de extinción del contrato a instancia del trabajador o trabajadora por incumplimiento del empleador. Mientras no se produzca el cambio legislativo en materia de la indemnización por despido, que también se aplica a la extinción forzada del contrato de trabajo, es la doctrina de los tribunales la que debe solucionar el problema planteado⁶³.

3.3. La intervención judicial. El problema de la tardanza judicial y su influencia en la dimisión forzada

Como hemos afirmado anteriormente, en la extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora, o dimisión causal, la obligación de que la relación laboral esté vigente hasta que se dicte sentencia, es un requisito que no aparecía en las normas

61. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

62. STS de 22 de marzo de 2023, recud. 1493/2020, ECLI:ES:TS:2023:1367.

63. “... el fallo debe adaptarse en el plano legislativo y mientras esto no ocurra debe ser aplicada por vía judicial, por lo que desde que el fallo ha sido conocido debe ser aplicado por los operadores jurídicos. Por lo tanto, es vinculante y mientras no haya una adaptación de la normativa interna se deberá seguir ejerciendo el control de convencionalidad por los órganos judiciales internos”, según GARRIDO PALACIOS, op. cit, p. 301.

laborales⁶⁴, sino que fue creada por la doctrina judicial. Así lo exigían las sentencias del extinto Tribunal Central de Trabajo de los años 60, en una doctrina que ha llegado hasta hoy⁶⁵.

Con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, la regulación de la materia cambia y, a pesar de intitular el precepto como “extinción por voluntad del trabajador” (art. 50), que llega a nuestros días con idéntico título y casi redacción, pasa a situar las justas causas para extinguir el contrato en términos de solicitud: “Serán justas causas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato”. Aunque no se indique, la solicitud se refiere a una demanda judicial⁶⁶. Por tanto, para la jurisprudencia, la sentencia tiene carácter constitutivo de la extinción del contrato, y no carácter declarativo.

Podría, por tanto, cuestionarse que la dimisión causal o provocada sea una decisión unilateral de la persona trabajadora que posteriormente pueda ser sometida a control judicial, como sí ocurre con el despido. Tal como está configurada legalmente, no deja de ser una “solicitud”, algo que a día de hoy es insostenible, no sólo porque la persona trabajadora debe continuar trabajando en circunstancias de incumplimiento grave de las obligaciones de la empresa, con los perjuicios que tal situación puede provocar, sino también y especialmente por el agravante de la dilación en el tiempo de respuesta judicial a la demanda de extinción del contrato.

En la actualidad, los procedimientos judiciales pueden durar, y de hecho duran, varios años desde la interposición de la demanda al acto del juicio en instancia, y puede que ésta sea una consecuencia no deseable. El Tribunal Constitucional ha admitido la existencia de dilaciones indebidas en algunos de los procedimientos judiciales laborales⁶⁷, y ello constituye una violación del derecho a la tutela judicial efectiva previsto en el art. 24 de la Constitución española, aunque aparte de esta declaración, el Tribunal Constitucional no adopta ninguna otra medida para proteger el derecho vulnerado. Entendemos que seguir exigiendo la existencia y vigencia del contrato de trabajo en los procedimientos de dimisión provocada por el incumplimiento de la empresa, en estas circunstancias, es contrario a la Constitución española, y a los derechos fundamentales que contiene, porque se obliga al trabajador

64. El art. 78 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, establecía que: Se estimarán causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes (...).

65. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y FERNÁNDEZ LÓPEZ 1998, 45, con cita de las sentencias del TCT de 17 de marzo de 1965, 26 de marzo de 1965 y 20 de mayo de 1965.

66. GONZALEZ DE PATTO, op. cit. p. 5, afirma que “lo que el ordenamiento laboral atribuye aquí al trabajador no es una facultad o derecho a extinguir el contrato a través de una declaración de voluntad de efectos constitutivos, como sucede en la dimisión ordinaria, sino una facultad o derecho a <<solicitar>> esa extinción (...), esto es, a <<ejercitar una acción (judicial) de resolución contractual>>, con lo que la naturaleza del mecanismo extintivo es sustancialmente diversa de la dimisión prevista en el art. 49.1.d) LET”.

67. Vid. SS TC 125/2022, de 10 de octubre, y STC 31/2023, entre otras.

a mantener durante varios años una relación laboral en la que la empresa incumple gravemente alguna de sus obligaciones.

Algo que sí se ha corregido por la norma procesal es no exigir al trabajador o trabajadora que continúe prestando servicios durante la sustanciación del recurso interpuesto por la empresa frente a la sentencia que estima la demanda. De manera que la persona trabajadora tiene la opción de seguir prestando su trabajo o no, comunicándolo por escrito a la oficina judicial (art. 303.3 LRJS). Además, en caso de optar por cesar en la prestación de su trabajo, la norma reconoce la situación legal de desempleo involuntario, y en caso de que la futura sentencia revoque la impugnada, este periodo se considera cotizado a efectos de la prestación de desempleo.

Pero la regla general para la jurisprudencia, pese a las importantes excepciones que ha hecho, es la de la necesidad de que el vínculo laboral debe seguir vigente durante la sustanciación de la demanda y hasta que recaiga sentencia. En este sentido, se afirma que “La muy reciente STS 61/2023, de 24 de enero (rcud. 437/2021), reitera la plena vigencia de aquella tradicional doctrina jurisprudencial que exige como norma general que la relación laboral se encuentre vigente a la fecha de la sentencia que ha de pronunciarse sobre la acción resolutoria, salvo en supuestos excepcionales en los que el mantenimiento del vínculo contractual pueda causar graves perjuicios patrimoniales al trabajador o una pérdida de opciones profesionales”⁶⁸.

Entre los graves perjuicios patrimoniales se ha considerado la situación de impago de salarios. En este caso, la doctrina jurisprudencial cambió en 2012⁶⁹, en el sentido de entender que “haya de concederse al trabajador la posibilidad (...) de optar entre ejercitar la acción resolutoria y continuar prestando servicios en cuyo caso se estará en el marco de la resolución judicial o dejar de prestar servicios al tiempo que se ejercita la acción, asumiendo en este caso el riesgo del resultado del proceso...”, es decir, el riesgo de obtener una sentencia desfavorable y considerar su situación como abandono⁷⁰.

4. PROPUESTA CONCLUSIVA. LA POSIBILIDAD DE EJECUTIVIDAD DE LA DIMISIÓN CAUSAL Y POSTERIOR RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Sin ánimo exhaustivo, se ha puesto de relieve la litigiosidad o situaciones conflictivas que provoca la dimisión, tanto la que hemos denominado ordinaria [art. 49.1.d) ET], como la que hemos denominado causal o provocada (art. 50 ET). En ambos

68. STS, de 22 de marzo de 2023, recud. 1493/2020, ECLI:ES:TS:2023:1367.

69. Vid. el comentario a esta doctrina realizado por ESTEVE SEGARRA, M. A., “La necesidad de vigencia del vínculo laboral en supuestos de extinción causal del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora”, *Relaciones Laborales* nº 5, mayo de 2013, p. 81 y ss.

70. STS de 20 de julio de 2012, recud. 1601/2011, ECLI:ES:TS:2012:6207.

casos hemos puesto de manifiesto la necesidad de una reforma de la norma que se adapte al contexto actual, dado que en ambos casos su redacción data de 1980, época en la que las relaciones laborales y el mercado de trabajo tenían otras características. En ambos tipos de dimisiones se produce inseguridad jurídica, derivada de la casuística existente en las soluciones judiciales ante la insuficiencia de la norma laboral – Estatuto de los Trabajadores– para dar solución a la diversidad de situaciones que se producen. Pero especialmente preocupante, por los derechos en juego, es la dimisión causal y la necesidad de que la persona trabajadora deba mantener la vigencia del contrato y, salvo excepciones reconocidas jurisprudencialmente, mantener la prestación de servicios hasta que se resuelva judicialmente su demanda de extinción causal del contrato.

Mantener el contrato y el trabajo en una situación de incumplimiento grave de alguna obligación por parte de la empresa es ya un hecho excesivamente gravoso para la persona trabajadora, máxime en un contexto generalizado de tardanza judicial, como hemos argumentado en apartados anteriores. Para el Tribunal Supremo, “En el ámbito laboral la exigencia, salvo excepciones, de la declaración judicial ha operado en la práctica como un mecanismo de seguridad para evitar que en los casos en que el trabajador da por extinguido el contrato, instando el reconocimiento de la indemnización, y la sentencia no le fuese favorable, no se produzca la pérdida del empleo como consecuencia del ‘abandono’ del puesto de trabajo. Pero la propia doctrina de la Sala ha señalado en ocasiones que ésta puede ser una solución demasiado rígida para la protección de los intereses del trabajador, es decir, la de la necesidad de una resolución judicial extintiva del vínculo contractual⁷¹. En efecto, un mecanismo que en su día pudo tener esa finalidad, se vuelve en contra de la parte trabajadora, de sus derechos e intereses y su propia seguridad jurídica.

La prevista elaboración de un nuevo Estatuto del Trabajo, en nuestra opinión, debería no sólo abordar la reforma del despido, como viene demandando la doctrina, especialmente en lo que se refiere a la indemnización. Pero no sólo del despido. Entendemos que es necesaria también la reforma de la dimisión ordinaria y la dimisión causal. En ésta, la voluntad de la persona trabajadora debe tener carácter extintivo; ello resolvería numerosas situaciones conflictivas en las que se debate sobre si el caso concreto se trata de un despido tácito, abandono, dimisión, o extinción del contrato por voluntad del trabajador (art. 50 ET), en función de las circunstancias del caso. Evitaría la continuidad en un excesivo periodo de tiempo de una situación de vulneración de derechos de la persona trabajadora, además de la posible pérdida de otras expectativas profesionales.

Una vez extinguida la relación laboral, por la voluntad de la persona trabajadora basada en un incumplimiento grave de la empresa de alguna de sus obligaciones –lo

71. *Ibidem*, FD cuarto.

que incluye también las posibles lesiones de derechos fundamentales—, la norma laboral —sustantiva y procesal— debe contemplar un proceso especial para ejercer la acción de daños y perjuicios provocados por tales incumplimientos que han provocado la ruptura del contrato, o pérdida del empleo de la persona trabajadora. En la actualidad la indemnización en caso de estimación de la demanda de extinción causal del contrato pretende compensar la pérdida provocada del empleo, pero entendemos que una nueva previsión normativa debe contemplar la reparación de todos los daños y perjuicios provocados por la situación de incumplimiento, además de la pérdida del empleo. Propuesta que, además, sería acorde con la reciente Resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales de 20 de marzo de 2024, que ha declarado contraria al art. 24 b) de la Carta Social Europea Revisada, la indemnización tasada y limitada de nuestra legislación laboral por despido improcedente.

En cuanto a la situación legal de desempleo, en estos casos debería ser suficiente la constatación por la Inspección de Trabajo de la situación de incumplimiento empresarial que provoca la decisión de extinción del contrato, y la interposición de demanda por daños y perjuicios por el trabajador o trabajadora. En ambos casos sin necesidad de quedar a la espera de resolución, como ya reconoce la norma procesal en los casos de sustanciación del recurso frente a la sentencia que estima la demanda de extinción provocada (art. 303.3 LRJS).

Para finalizar, la necesidad de una reforma normativa, en el sentido expuesto, debería tener en cuenta que en el plano de los derechos fundamentales hace tiempo que el Tribunal Constitucional ha declarado que “excluir la posibilidad del cese anticipado en la prestación laboral, es decir, obligar al profesional, supuesto el cambio sustancial en la línea ideológica del medio de comunicación, a permanecer en éste hasta que se produzca la resolución judicial extintiva, implica ya aceptar la vulneración del derecho fundamental, siquiera sea con carácter transitorio —durante el desarrollo del proceso—, lo que resulta constitucionalmente inadmisibles”⁷². Es cierto que se trata de derechos de máximo nivel, pero destaca el hecho de que la persona trabajadora puede dimitir y posteriormente reclamar daños y perjuicios, porque el incumplimiento de la empresa ha lesionado derechos, y ha sido el detonante de la dimisión, sin que en estos casos se considere inadecuación de procedimiento, ni caducidad de la acción.

72. STC 225/2002, Sala Primera, de 9 de diciembre 2002, rec. 2847/1998.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Ayala Sánchez, A. (2021), *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de los deberes laborales*, editorial Laborum.
- Baylos Grau, A. (2024), “Reformar el despido: un debate inexcusable”, *La reforma del despido*, A. Baylos Grau (coord.), Bomarzo, 9-32.
- Baylos Grau, A. y Pérez Rey, J (2009), *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta.
- Esteve Segarra, M. A. (2013), “La necesidad de vigencia del vínculo laboral en supuestos de extinción causal del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora”, *Relaciones Laborales*, 5.
- Fernandez Lopez, M. F (1992), “La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, “La extinción del contrato de trabajo. El despido”, Consejo General del Poder Judicial.
- Garrido Palacios, M. A. (2024), “La indemnización por despido improcedente, indemnizaciones adicionales y los salarios de tramitación”, en *La reforma del despido*, Baylos Grau (coord.), Bomarzo, 287-306.
- González De Patto, R. M. (2009), *La dimisión provocada. Configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los trabajadores*, Comares.
- Montoya Melgar, A. (1967), *La extinción del contrato por abandono de la persona trabajadora*. Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla.
- Pedrosa Gonzalez, J. (2022), “La forzada reforma de la Jurisdicción Social”, *Mercados de trabajo e instituciones en el sur de Europa*, M. Sánchez Mosquera y P. Gutiérrez González (eds), Sílex Ediciones, 223-250.
- Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M. y Fernández López, M. F. (1998), “La Voluntad de la persona trabajadora en la extinción del contrato de trabajo”, *La Ley-Actualidad*.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024). La gran dimisión. Perspectivas jurídicas. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 5(2), 180-193.
- Sepúlveda Gómez, M. (2024), “La causa en el despido por incumplimiento y su modelo legal. Propuesta de revisión”, *La reforma del despido*, A. Baylos Grau (coord.), Bomarzo, 107-134.

LAS MICROCREDENCIALES COMO ACCIÓN FORMATIVA ¿VÁLIDA? EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL¹

THE MICRO-CREDENTIALS AS A VALID TRAINING
«ACTION?» IN CORPORATE RESTRUCTURING PROCESSES

Julia Dormido Abril
Prof. Ayudante Doctora
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid
ORCID: 0000-0001-6740-6417
juliador@ucm.es

RESUMEN: La formación tiene por objeto mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras, así como su empleabilidad, de manera que, a través de aquella, se pueda garantizar el mantenimiento los trabajadores en el mercado laboral. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores ha previsto que las empresas que inicien un proceso de reestructuración tienen que programar una actividad formativa para sus trabajadores. Ésta deberá ser negociada en determinados supuestos con la representación legal de los trabajadores. Si bien, la actividad formativa a la que se refieren los diferentes preceptos de la norma laboral no se ha detallado, por lo que ésta podría

1. Este artículo es un resultado científico del Proyecto PID 2022 – 141201OB, TRABEXIT, de la convocatoria de ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación para proyectos de generación de conocimiento 2022, del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

Este artículo es un resultado científico del Proyecto PID2021-122537NB-I00, La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial, de la convocatoria de ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación para proyectos de generación de conocimiento 2022, del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

consistir tanto en un curso breve, como pueden ser las microcredenciales, como en otro de una mayor extensión.

Desde el año 2022, la Unión Europea está apostando por estas microformaciones, o lo que es lo mismo, por una fórmula de aprendizaje de corta duración, a través de las cuales se puedan acreditar las competencias adquiridas por las personas trabajadores o estudiantes. De esta forma, a través de pequeños módulos se podría cursar un itinerario formativo completo. Por ello, en el presente trabajo se valorará si las microcredenciales pueden considerarse una acción formativa válida para dar cumplimiento a la citada exigencia legal impuesta para los procesos de reestructuración empresarial.

PALABRAS CLAVE: microcredenciales; reestructuración; despido; expediente de regulación de empleo; suspensión del contrato; reducción de la jornada.

ABSTRACT: The aim of training is to improve the professional skills of workers, as well as their employability, so that, through training, workers can be guaranteed to remain in the labour market. For its part, the Workers' Statute stipulates that companies that initiate a restructuring process must plan training activities for their workers. This must be negotiated in certain cases with the workers' legal representatives. However, the training activity referred to in the different precepts of the labour law has not been detailed, which means that it could consist of a short course, such as micro-credentials, or a longer course.

Since 2022, the European Union has been committed to these micro-training courses, or in other words, to a short learning formula, through which the competences acquired by workers or students can be accredited. In this way, through small modules, a complete training itinerary could be followed. Therefore, this paper will assess whether micro-credentials can be considered a valid training action to comply with the aforementioned legal requirement imposed for company restructuring processes.

KEYWORDS: micro-credentials; restructuring; redundancy; redundancy procedure; suspension of contract; reduction of working time.

SUMARIO: 1. LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO. 2. LAS MICROCREDENCIALES. 3. LA FORMACIÓN EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL. 3.1. Las medidas no extintivas. 3.2. Las medidas extintivas. 4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LA FORMACIÓN EN EL REESTRUCTURACIÓN. 5. VALORACIONES FINALES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

La educación y la formación se encuentran inevitablemente unidas al empleo, por cuanto que sirven para la consecución de éste, así como al Derecho del Trabajo, pues constituyen uno de los factores utilizados para realizar la clasificación profesional de los trabajadores en las empresas y/o en el sector correspondiente. Forman parte de los derechos fundamentales y son una preocupación recurrente de los poderes públicos.

La educación es el medio a través del cual se desarrolla la personalidad, se configura la comprensión de la realidad y de la cultura, se transmiten los conocimientos y los valores. Asimismo, sirve para que los estudiantes adquieran los conocimientos y competencias indispensables para su desarrollo personal, de manera que puedan resolver situaciones y problemas que surjan en los distintos ámbitos de la vida, así como para crear nuevas oportunidades de mejora, además de insertarse y participar activamente en la sociedad en la que viven. Se encuentra regulada y protegida en un conjunto de normas, tanto de carácter internacional, tal y como son la Declaración Universal de Derechos Humanos –art. 26.1 y 2– y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –art. 13.1–, como a nivel europeo, a través del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –art. 165–². En el ordenamiento español el derecho a la educación se encuentra constitucionalmente garantizado en el art. 27 de la Constitución española –en adelante, CE–, el cual forma parte de la Sección 1ª del Capítulo 2º del Título I, relativo a los derechos fundamentales.

La formación, aunque también forma parte del sistema educativo, se enfoca en la adquisición, mantenimiento y adaptación por parte del estudiante de competencias básicas profesionales requeridas en el mercado laboral de manera que, a través de la realización de los itinerarios formativos correspondientes individuales y colectivos, se pueda desempeñar una actividad profesional cualificada. A su vez, ha sido una de las materias abordadas por la Organización Internacional del Trabajo –en adelante, OIT–, tal y como se desprende de lo dispuesto en el Convenio núm. 142

2. El art. 26.1 DUDH establece que «Toda persona tiene derecho a la educación. ... La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos... La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales...»; adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, en París. Por su parte, el art. 13.1 del Pacto dispone que «Los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre...», Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, BOE de 30 de abril de 1977. El art. 165 TFUE contempla el derecho a la educación, formación profesional, juventud y deporte, el derecho a la educación de calidad, DOUE núm. 83, de 30/03/2010.

sobre la orientación y la formación profesionales en el desarrollo de los recursos humanos de la OIT³.

La adquisición de competencias personales, sociales y profesionales resulta imprescindible para el pleno desarrollo de la personalidad y para la consecución de un empleo, sobre todo si se tienen en cuenta los constantes cambios en el mercado de trabajo, motivados hoy en día por la utilización de las «nuevas» tecnologías en sectores poco digitalizados hasta el momento, la aplicación de la inteligencia artificial y los factores climáticos⁴. Por ello, el legislador, inspirado por la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01, se ha mostrado sumamente preocupado por la modernización del sistema educativo y formativo, así como por el modo en el que las personas pueden acreditar sus conocimientos y capacidades⁵. De ahí, que en los últimos años se hayan producido una serie de reformas en las normas en las que se regula el sistema educativo y la formación profesional.

La adquisición de competencias encuentra su acomodo en el art. 27 CE, relativo al derecho a la educación, pues –más allá de la garantía al pleno desarrollo de la personalidad humana en consonancia con el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales– es el precepto en virtud del cual se ha organizado el sistema educativo y formativo con el que contamos en España. En el mismo se consagra la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la educación, tanto de los españoles como del resto de los ciudadanos que se encuentren en nuestro país. Esto se garantiza a través de una programación general, en cuyo diseño han participado de manera efectiva todas aquellas instituciones, entidades y asociaciones que se encuentren afectadas⁶.

El sistema educativo actual cuenta con unos mecanismos a través de los cuales se pueden acreditar las competencias de aquellas personas que hayan llevado a cabo

3. Instrumento de ratificación de España del Convenio número 142 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la orientación y la formación profesionales en el desarrollo de los recursos humanos, adoptado el 23 de junio de 1975, BOE núm. 110, de 9 de mayo de 1978.

4. Al respecto, véase, el Plan de Acción de Educación Digital 2021-27, en materia de capacidades digitales, el Plan Brújula Digital 2030 de la Comisión y el Pacto Verde Europeo que es una estrategia orientada a transformar la economía y la sociedad europea en sostenible.

5. DOUE de 2 de diciembre de 2020.

6. Las enseñanzas que ofrece el sistema educativo, a los efectos que en el presente trabajo interesan, son la educación secundaria que se divide en educación secundaria obligatoria y educación secundaria postobligatoria. Ésta última está constituida por el bachillerato, la formación profesional de grado medio, las enseñanzas artísticas profesionales tanto de música y de danza como de artes plásticas y diseño de grado medio y las enseñanzas deportivas de grado medio. En un estadio superior y siguiente a las anteriores se encuentran la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior.

una actividad formativa. A su vez, la acreditación de éstas forma parte del desarrollo tanto personal como profesional del estudiante, lo cual conecta con lo dispuesto en el art. 35 CE, relativo al derecho y al deber de trabajar, así como la elección de profesión u oficio. Qué duda cabe de que sin haber cursado algún tipo de educación o de formación, será cuanto menos difícil alcanzar el ideal constitucional. Asimismo, la titulación acreditada por el trabajador servirá –entre otras cuestiones– de base para la percepción de una remuneración que, según el poder constituyente, debe ser suficiente para cubrir sus necesidades, así como las de su familia.

Además de lo anterior, la formación y la readaptación profesionales forman parte de los principios rectores de la política social y económica, de tal forma que en el art. 40.2 CE se erige como un mandato dirigido a los poderes públicos. De ahí, que una buena parte de las políticas activas de empleo se encuentren en la línea de potenciar las actividades formativas, con independencia de la extensión, duración y nivel con el que éstas se desarrollen. Del mismo modo, no es relevante si forman parte del sistema educativo –en cualquiera de sus niveles– o si se enmarcan en los programas de la formación para el empleo, puesto que tanto una como otra pueden ser subvencionables.

La acreditación del aprendizaje puede clasificarse en formal, no formal e informal. En el caso del aprendizaje formal, el resultado será una acreditación o certificación oficial y puede producirse a través de dos sistemas diferentes de enseñanza, la universitaria y la formación profesional, así como a través de la formación para el empleo.

El segundo tipo es aquel que no deriva en una acreditación o certificación oficial. De conformidad con el art. 5 bis de la Ley Orgánica de Educación –en adelante, LOE–, la educación no formal es aquella que se desarrollan fuera de la educación formal y que cuenta con un valor educativo añadido, por cuanto que ha sido configurada para satisfacer los objetivos de las personas que los cursan en diferentes ámbitos de la vida⁷. En este sentido, se persigue la capacitación personal, la promoción de valores comunitarios, la animación sociocultural, la participación social, la mejora de las condiciones de vida, artística, tecnológica, lúdica o deportiva, entre otros objetivos. Cualquier persona puede ser destinataria de esta educación, aunque el legislador muestra una clara preferencia por la infancia y los jóvenes. A su vez, puede combinarse con la educación formal, de manera que los estudiantes puedan adquirir mayores competencias, las cuales van a redundar en el desarrollo de la personalidad.

Por último, el aprendizaje informal proviene de la práctica, entendiéndose que ésta es la repetición de una actividad sin que, a su vez, guarde ningún tipo de conexión con la realización de una formación⁸. Dicho en otras palabras, es el derivado del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos

7. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, BOE de 4 de mayo de 2006.

8. Fernández Martínez 2023, 23-64.

de formación formales o no formales. Sin duda, los sectores en los que predomina esta tipología son el agrario, la hostelería e, incluso, el sector de la construcción y el de los cuidados⁹.

De ahí, que la experiencia laboral y los aprendizajes formales e informales puedan ser objeto de reconocimiento a través de su procedimiento correspondiente, de forma que permita a todos los ciudadanos la obtención de una acreditación de sus competencias profesionales de conformidad con la DA 32^a LOE¹⁰. Para ello, resulta imprescindible que las diferentes Administraciones públicas –estatal y autonómicas– creen tales programas, los cuales deben constituir una oferta específica de formación dirigida a las personas que, una vez acreditadas determinadas competencias profesionales, quieran completar la formación y titulación que los prepare y facilite su inserción laboral, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional–en lo sucesivo, LOOIFP–¹¹.

2. LAS MICROCREDENCIALES

La Unión Europea, a través de Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, ha acuñado el término de microcredenciales –también conocidas como microformaciones–, las cuales consisten en una actividad formativa de corta duración mediante la cual se pueden adquirir una serie de competencias¹². En unos momentos iniciales, podría resultar un concepto novedoso, aunque lo cierto es que esta denominación comporta en la práctica la realización por parte del estudiante o del trabajador de un «curso» en un breve periodo de tiempo.

La actividad realizada conlleva la obtención de una certificación a través de la cual quedan registrados los resultados del aprendizaje, o lo que es lo mismo, las competencias obtenidas por la persona que las ha cursado. La acción formativa está pensada para que se puedan actualizar y mejorar los conocimientos, las capacidades y las competencias. Del mismo modo, contribuyen a reducir la brecha entre la educación y formación formales y a que los trabajadores se adapten con mayor facilidad a las necesidades actuales de la sociedad y del mercado de trabajo, lo que es de suma importancia, sobre todo si se tiene en cuenta el contexto actual en el que es necesario que

9. Para una ordenación de la formación en el sistema educativo, Dormido Abril 2024, 657-680.

10. Mella Méndez 2022, 163-168.

11. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, BOE de 1 de abril de 2022. En lo que respecta al aprendizaje informal, éste podrá ser reconocido según lo dispuesto en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, BOE de 22 de julio de 2023.

12. DOUE de 27 de junio de 2022.

los trabajadores cuenten con conocimientos digitales, con motivo de la utilización de la inteligencia artificial en todos los aspectos de nuestra vida.

Además, son idóneas para el reciclaje profesional de determinados trabajadores que, de no realizarlas, podrían ser apartados del mercado laboral por no contar con las capacidades que para el desempeño de determinados puestos de trabajo se requieren. De esta forma, las microcredenciales pueden tener como destinatarios a los extranjeros nacionales de otros países diferentes al nuestro, a los trabajadores de edad avanzada o a las personas en riesgo de exclusión social o a aquellos que hayan sido incorporados a cualquiera de las medidas de reestructuración empresarial que se analizarán en el epígrafe siguiente¹³.

Asimismo, las microcredenciales tratan de complementar las cualificaciones existentes, pues se incorporan a la oferta formativa en cualquiera de los niveles que componen el sistema educativo y la formación. El impulso de éstas se encuentra en el Plan de Acción del Pilar de Derechos Sociales, en el cual éstas han sido configuradas como un instrumento innovador que puede facilitar «los itinerarios educativos flexibles y apoyar a los trabajadores en su trabajo o durante las transiciones profesionales»¹⁴. Este instrumento cuenta con tres objetivos claros y de suma importancia, los cuales se pretenden conseguir progresivamente hasta el año 2030 y consisten, de un lado, en que al menos el 78% de la población de entre 20 y 64 años tenga un empleo y, de otro, que como mínimo el 60% de los adultos participe en actividades de formación¹⁵.

La adquisición de conocimientos a través de formaciones breves puede permitir a los estudiantes y/o trabajadores el acceso a las enseñanzas universitarias. Esto puede favorecer la inclusión de determinados colectivos en riesgo o con serias dificultades para incorporarse o mantenerse en el mercado laboral, pues la educación se convertiría en algo accesible y atractivo para la sociedad, por cuanto que la oferta podría ser más variada e incorporaría acciones diferentes a aquellas que están consolidadas en el sistema educativo.

De otro lado, las microcredenciales son independientes con respecto a otras formaciones, pero también se pueden acumular con credenciales más amplias. Por tanto, la realización de estos estudios puede dar lugar tanto a la combinación de dichos cursos, de tal forma que la persona que los haya realizado pueda diseñar y realizar una titulación completa, compuesta de pequeñas microcredenciales. Esta

13. Para una mayor información sobre los trabajadores citados, véase, Requena Montes 2021, 1-4.

14. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=es>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=es>

Bernal Santamaría 2022, 47-64.

15. Tal y como se expuso en la Cumbre Social de Oporto, de 7 de mayo de 2021, y en el Consejo Europeo en las reuniones mantenidas los días 24 y 25 de junio de 2021. <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

cuestión actualmente está por definirse, pues no existe aún una malla curricular que haya previsto la certificación de una titulación a través de aquellas. Sin embargo, en la Cumbre Social de Oporto, celebrada en mayo de 2021, se adoptó la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales para impulsar la formación de los adultos en edad laboral, en la que además se pretende potenciar el aprendizaje individual a través de lo que en el propio texto se consideran «cuentas», entendiéndose por tales las horas que la persona destina a realizar los estudios. Ello, consistiría en una actividad que realizaría la persona a distancia, posiblemente a través de las nuevas tecnologías. De lo establecido en la Cumbre cabría plantearse si un menor de dieciocho años, pero con capacidad para trabajar, podría realizar dicha acción de formación, puesto que aún no ha alcanzado la categoría de «adulto» a la que se refiere el Consejo. Si bien, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 ET, la respuesta sería positiva, por cuanto que los menores pueden acceder a la formación para el empleo y la formación profesional. De hecho, se trata de un colectivo que forma parte de las políticas prioritarias de empleo, tal y como establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo¹⁶.

La Recomendación parte de la idea de que los conocimientos que se adquieren a través de las microcredenciales deben ser acumulables y que, además, se pueden exportar, lo que significa que la acción formativa deberá tener un contenido claro y predeterminado. En tal sentido, el propio texto, en su objetivo 5, establece una especie de contenido necesario que ha de ser desarrollado por las instituciones o entidades en las que tal microformación se vaya a impartir. Así pues, el programa de las microcredenciales se compone de: la definición de la microcredencial, los elementos tipo europeos que la describirán y los principios europeos que sirven de base para su diseño, así como la forma en la que se expedirá. En el caso de los elementos, al menos, deberá figurar en la descripción de la acción formativa, de un lado, la identificación de la persona que lo realiza –según la terminología de la UE, el «aprendiente»–. Asimismo, contendrá el título de la citada acción de formación; el país o región de expedición, teniendo en cuenta que pueden ser varios; la entidad o entidades que expiden la microcredencial; la fecha de expedición; los resultados del aprendizaje; la carga de trabajo teórica necesaria para obtener los resultados del aprendizaje –si la microformación se imparte en el ámbito universitario o en otro diferente, pero incorporado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos, la carga vendrá expresada en créditos ECTS–; el nivel –y ciclo, si procede– de la experiencia de aprendizaje que da lugar a la microcredencial, dentro del Marco Europeo de Cualificaciones o marcos de cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior, en su caso; el tipo de evaluación; la forma de participación en la actividad de aprendizaje y, por último el tipo de garantía de calidad utilizado para respaldar la microcredencial.

16. BOE de 1 de marzo de 2023.

A mayor abundamiento, la Recomendación contempla la posibilidad de que cualquier institución educativa y de formación pueda impartir microcredenciales, tal y como pueden ser las Universidades, los centros de educación y formación profesionales y los proveedores de aprendizaje de adultos están facultados para ello. En el ámbito universitario esto es posible, puesto que de conformidad con el art. 7 de la Ley Orgánica de Universidades (en adelante, LOSU)¹⁷. A su vez, cabe la posibilidad de que las Universidades pueden impartir otras enseñanzas diferentes, como son aquellas conducentes a la obtención de títulos propios –como los másteres propios o los títulos de experto–, así como las microcredenciales. Así lo dispone el art. 7 LOSU cuando se refiere a la «formación a lo largo de la vida», sobre todo si se tiene en cuenta que este formato de enseñanza no es nuevo, sino que, por el contrario, lleva mucho tiempo asentado en la cultura universitaria a través de la libre configuración. Se podría decir que las microcredenciales podrían sustituir a la oferta de libre elección por parte del alumnado¹⁸.

No obstante, las microcredenciales tan solo han sido nombradas en la LOSU, sin que hayan llegado a desarrollarse en una mayor profundidad. Por ello, al carecer hasta la fecha de una norma que regule los límites mínimos y máximos del contenido de las microcredenciales, desconocemos qué ha de entenderse por este tipo de actividad formativa, pues podría comprender tanto a los cursos de 10 horas o 10 créditos ECTS como a los de 30, pero en ningún caso podrá superar los 60¹⁹. Sin embargo, esto no ha sido un óbice para que multitud de Universidades españolas hayan puesto en marcha su programa de microcredenciales, pues en la actualidad son muchas –por no decir todas– las Universidades Públicas que imparten microcredenciales²⁰.

17. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, BOE de 23 de marzo de 2023.

18. Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen las Directrices Generales Comunes de los Planes de Estudios de los Títulos Universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, modificado por el Real Decreto 1267/1994, de 10 de junio, y posteriormente por el Real Decreto 2347/1996, de 8 de noviembre y el Real Decreto 614/1997, de 25 de abril, establece que «La Universidad incluirá en el Plan de Estudios un porcentaje en créditos sobre la carga lectiva total del mismo, que el estudiante aplicará a las cargas, materias, seminarios u otras actividades académicas que libremente escoja entre las ofertadas por la propia Universidad o por otra Universidad con la que establezca el convenio oportuno».

19. Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, ECTS users' guide 2015, Publications Office of the European Union, 2015, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87192>

Como aclaración, 60 créditos ECTS equivalen a un año completo de estudios o trabajo, los cuales (generalmente) suelen estar divididos en módulos (o asignaturas) más pequeños. Generalmente, una «titulación de ciclo corto» típica tiene entre 90 y 120 créditos ECTS; mientras que una titulación de «primer ciclo» (grado) consiste en 180 o 240 créditos ECTS. De otro lado, una titulación de «segundo ciclo» (máster) equivale a 90 o 120 créditos ECTS. En cambio, en el «tercer ciclo» (doctorado) el uso del sistema ECTS varía e, incluso, en determinadas Universidades estos estudios no se conforman en créditos, sino que cuentan con programas específicos.

20. Como ejemplo, Universidad Autónoma de Madrid https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/microcredenciales/1446848113452.htm?language=es_ES&nodepath=Microcredenciales, Universidad

Consiste en una formación breve, con una duración inferior a los 15 ECTS y las Universidades definen entre las finalidades de la misma la orientación a la inserción laboral y a la recualificación de trabajadores al permitir adquirir capacidades y competencias específicas y demandadas en el mercado y en la sociedad. Se presentan como flexibles y pueden cursarse de manera independiente o combinarse para formar credenciales de mayor tamaño en función de las necesidades profesionales, personales o culturales de cada estudiante.

También las empresas, ya sea de forma directa o a través de la colaboración con otras entidades, pueden hacerlo, lo que se encuentra en consonancia con la formación para el empleo. En tal sentido, el Sistema de Formación Profesional que se ha configurado en la LOOIFP se basa en una formación que pueda ser constatable, o lo que es lo mismo, acreditable. Además, debe ser acumulable y, en términos de la propia norma, «capacitable», de manera que un único resultado de aprendizaje – elemento básico del currículo que describe lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer, asociado a un elemento de competencia y que orienta al resto de elementos curriculares– se corresponderá con los grados descriptivos y de competencia profesional más bajos de la oferta formativa. Esto sería lo que se correspondería con las microformaciones (grado A), mientras que, varios módulos profesionales tendrían su relación con los grados descriptivos y las competencias profesionales intermedias. Por último, un paquete completo de módulos profesionales, lo haría con los más altos, tal y como se define en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales²¹. Asimismo, incorpora las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo, teniendo en cuenta que cada unidad de competencia lleva asociado un módulo con especificaciones de la formación, el cual, a su vez, sirve de base para el diseño del plan de estudio de los diferentes títulos que componen la formación profesional. Constituye el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que incorpora todas las ofertas de formación profesional reconocidas y acreditables en el marco del sistema, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9 LOOIFP.

Esto aún se encuentra en una fase de desarrollo, aunque, la impartición de microcredenciales por parte de las empresas se podría encuadrar con lo dispuesto en el art. 50 LOOIFP, el en el que se permite a las mismas, cuando hayan sido

de Cantabria <https://competencias-digitales.unican.es/>, Universidad de León <https://www.unileon.es/noticias/la-ule-oferta-en-2024-formacion-profesional-a-traves-de-tres-microcredenciales>, Universidad de Oviedo <https://www.uniovi.es/estudia/titulospropios/microcredenciales>, Universidad Pablo de Olavide <https://www.upo.es/formacionpermanente/microcredenciales/>, Universidad de Sevilla <https://cfp.us.es/area-de-alumnos/preinscripcion-y-matricula/microcredenciales>, Universidad de Zaragoza <https://microcredenciales.unizar.es/>.

21. Este tiene la finalidad de evaluar y acreditar de las competencias profesionales que se adquieren por la experiencia laboral o la formación. Anteriormente, Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, de conformidad con la derogada Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, BOE núm. 147, de 20/06/2002.

pertinentemente autorizadas por las administraciones educativas, que impartan acciones formativas destinadas a facilitar a sus trabajadores mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional²². Si bien, también en este ámbito contamos ya con alguna que otra experiencia en microformación. De hecho, llama la atención que donde se ha experimentado con ellas es en los sectores antes mencionados en los que sus trabajadores cuentan con un aprendizaje informal²³.

Por otra parte, la citada Recomendación hace partícipes de la impartición de las microcredenciales a un buen número de instituciones y organizaciones, pues hasta los interlocutores sociales, los empleadores y la industria, además de los servicios públicos de empleo y las autoridades –tanto regionales como nacionales– pueden desarrollar microcredenciales. Estos pueden diseñar, impartir y expedir microcredenciales para el aprendizaje formal, no formal e informal.

3. LA FORMACIÓN EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

No es baladí que la formación constituya en el Estatuto de los Trabajadores un derecho de los trabajadores, tal y como se lee en art. 4.2, b en relación con la formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad²⁴. Este derecho se reitera en el art. 23,1, d ET, con el añadido de que dicha formación estará a cargo de la empresa y considerándose tiempo de trabajo.

En el mismo art. 23.3 ET, se garantiza el derecho a un permiso retribuido de veinte horas para aquellos trabajadores que lleven al menos un año en la empresa para que reciban una formación profesional para el empleo, la cual deberá estar vinculada a la actividad de la empresa. El trabajador tiene la opción de acumular las horas dedicadas a la formación durante un periodo de cinco años las horas de formación, con el objetivo de que cursar una actividad de mayor extensión. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva²⁵.

22. Fernández Martínez 2023, 81-99. Bernal Santamaría 2023, 21-37.

23. Los proyectos piloto han comenzado con las microformaciones en el Campus de Hostelería, que otorga una certificación respaldada por Hostelería de España y que ya cuenta con colaboraciones como Pescanova y el Consejo Regulador de Jerez para profundizar en la «Descongelación y Manipulación del Pescado Marino» o adquirir el título de «Experto en Vinos de Jerez en Sala».

24. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 24 de octubre de 2015.

25. Mella Méndez 2020.

Eso sí, dentro de dicha consideración no se encuentran las actividades formativas que la empresa esté obligada a realizar con motivo las funciones que desempeñen los trabajadores en su puesto de trabajo o a efectos de prevención de riesgos laborales.

La formación también tiene un papel importante en los procesos de reestructuración empresarial, lo que denota que el ET se encuentra en consonancia con las normas comentadas en los apartados anteriores. Ello, por cuanto que se entiende que la realización de las actividades formativas puede favorecer el mantenimiento de las relaciones de trabajo, de forma que, en lugar de destruirlas éstas se mantengan²⁶.

A mayor abundamiento, el legislador ha establecido en diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la reestructuración empresarial, la obligación por parte de la empresa de llevar a cabo actividades formativas para los trabajadores incluidos en aquellas. De esta forma, cuando se pretende llevar a cabo un despido colectivo o un expediente de regulación de empleo, la parte empleadora tiene que garantizar al trabajador incluido en cualquiera de estos dos procesos, una formación que facilite al trabajador su (re)incorporación al mercado de trabajo, en el supuesto de un despido, o a la propia empresa en el caso del ERE.

Las medidas de reestructuración empresarial se pueden clasificar en atención a si producen un efecto extintivo o no en las relaciones de trabajo²⁷. De esta forma, en la primera clasificación se encuentran las reestructuraciones que no impiden la continuación de la relación laboral, tal y como ocurre con los arts. 47 y 47 bis ET que se comentarán a continuación, además de lo dispuesto en el art. 39 –cuando la movilidad funcional tenga por objeto el desempeño de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior– y en los arts. 40 y 41 –relativos a la movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo–, además de la transmisión de empresa²⁸. En la segunda clasificación, se encuentran aquellas reestructuraciones mediante las cuales las partes ven extinguido su vínculo contractual, tal y como sucede con el despido colectivo del art. 51 o con el despido objetivo del art. 52, c ET.

3.1. Las medidas no extintivas

Así pues, en el art. 47 ET, en el que se regula la reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción –en adelante, ETOP– de carácter temporal o coyuntural, según lo dispuesto en el primer apartado o derivadas de fuerza mayor, tal y como incorpora la letra «d» al apartado 7. En el caso de que se trate de alguna de las causas ETOP, el legislador las define como aquellas en las que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la

26. Requena Montes 2021, op. Cit.

27. Martínez Girón 2021.

28. Para ampliar la información en cuanto a los ERTES, véase, Cruz Villalón 2023, 189-204.

disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose por tal aquella que arroje un resultado inferior si se comparan los ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre del año en curso con los del anterior²⁹. Son causas técnicas aquellas que deriven de cambios en los medios o instrumentos de producción, mientras que las organizativas derivan de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y las productivas de la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, entre otros cambios. Las causas de fuerza mayor, lamentablemente, se han producido en los últimos meses en ciertas partes del país y suelen estar relacionadas con el cambio climático, con pandemias o con cualquier otra circunstancia proveniente de la naturaleza y que, en todo caso, tiene su origen en un hecho aislado a la empresa³⁰. La finalidad de esta medida es la de adaptar las relaciones de trabajo a las necesidades de la empresa, de forma que se evite extinguir el contrato de los trabajadores afectados. Dicho en otras palabras, se busca la continuidad del empleo y de la actividad empresarial³¹.

Por su parte, en el art. 47 bis ET, se regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permite a las empresas llevar a cabo las mismas medidas que en el art. 47 de la misma norma, es decir, reducir la jornada de los trabajadores y/o suspender los contratos de trabajo³². A través del mismo se pretende que los trabajadores refuercen posibilidades de empleabilidad³³.

En ambos supuestos, la norma establece que los trabajadores afectados se beneficiarán de las medidas en materia de protección social, así como tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, lo que da pistas acerca de que las empresas estarán obligadas a desarrollar un plan de formación para los afectados. En concreto, sobre esta materia la DA 25 ET concreta que en los supuestos

29. Sobre el análisis normativo de la incorpora medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo y ofrecer esta herramienta como mecanismo alternativo y prioritario a los despidos, véase, Martín Rodríguez 2023, 145-162.

30. Sobre el estado de alarma véase, la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, BOE de 5 de junio de 1981. En el Código Civil la fuerza mayor se encuentra en el art. 1105 que dice así «Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables».

31. Álvarez Cortés 2022.

32. Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades. De un lado, la cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año. De otro, la sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

33. Vila Tierno; Álvarez Cortés 2022, 281-304.

de los arts. anteriores –el 47, relativo a las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo, y el art. 47 bis, sobre el Mecanismo RED–, «las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a los trabajadores, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa».

Hasta el momento, estaba previsto en el cuerpo del ET que las acciones formativas se desarrollasen a través de la formación inicialmente comentada, la desarrollada en la LOOIFP, aunque también es posible que se lleve a cabo a través de cualquier otro sistema de formación acreditada, tal y como pueden ser las microcredenciales. El objetivo que persigue la norma es que la formación se realice durante las horas que han sido reducidas con motivo de la aplicación de los arts. 47 y 47 bis ET o mientras que el contrato de trabajo se encuentre suspendido³⁴. Ello, teniendo en cuenta que el trabajador no puede realizar horas extraordinarias, aunque las horas dedicadas a la formación se escapan de tal consideración.

Ahora bien, pese a que en los ERTes no es obligatoria la incorporación de un plan formativo para los trabajadores afectados por esta medida cuando no se obtengan beneficios a la Seguridad social, la empresa sí que queda constreñida a definir una acción formativa para cada uno de los trabajadores afectados cuando se beneficien voluntariamente de las exenciones y tengan derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada³⁵.

En todo caso, la formación a la que parece hacer referencia la norma debe estar orientada a atender las necesidades o carencias de la empresa en cuestión con respecto a las cualificaciones con las que cuentan, o justamente lo contrario, carecen, sus trabajadores. Por tanto, qué duda cabe que hoy en día las competencias que más demandan las organizaciones, tal y como apunta el legislador, son las digitales.

Asimismo, la norma hace referencia a la recualificación de los trabajadores, aunque la actividad formativa no parezca tener una interrelación con la actividad empresarial. En todo caso, la formación se ha de llevar a cabo en los términos establecidos

34. De la Puebla Pinilla 2022, 83-96. La autora afirma que los trabajadores tienen «la oportunidad de aprovechar la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada para mejorar sus aptitudes laborales, recualificarse y adquirir o fortalecer sus competencias digitales».

35. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, BOE de 31 de octubre de 2012.

en la LOOIFP y en la LOSU, aunque a simple vista el legislador parece que pudiera estar obviando un tipo concreto de formación, tal y como son las microcredenciales, puesto que el cuerpo de las diferentes disposiciones no las nombra expresamente. Sin embargo, por lo comentado anteriormente, sí se considera que puedan ser utilizadas como acción formativa en los procesos de reestructuración que no conlleven la extinción del contrato.

A mayor abundamiento, el legislador en el ET lo que persigue es que a los trabajadores afectados por el ERTE y el Mecanismo Red se les proporcione una acción formativa a través de la cual se registren los resultados del aprendizaje que han obtenido. Esta idea es la que engarza con la formación profesional de grado básico, que ahora se correspondería con el grado A, la cual según el art. 28 LOOIFP y siguiente de dicha norma se traduciría en una acreditación parcial de competencia. De ahí, que se considere que las microcredenciales son óptimas para desarrollar la actividad formativa a la que se refiere el RD 1483/2012, pudiendo beneficiarse del derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como de las exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis TRLGSS³⁶. Ello, con independencia del número de horas que pueda suponer la formación, pues no podemos obviar el dato de que una microformación no es más que eso, un pequeño módulo de aprendizaje a través del cual el trabajador acredita que ha adquirido una o unas determinadas competencias. Luego, no puede tratarse de una actividad formativa excesivamente extensa.

Por tanto, el problema se sitúa en la delimitación de la microcredencial en el sentido de cuántas horas pueden ser consideradas válidas para que la empresa pueda haber cumplido con las exigencias legales en lo que se refiere a esta cuestión y, por ende, pueda obtener los beneficios que el legislador le otorga. Asimismo, nos cuestionamos si la empresa puede asumir a su misma vez el papel de formadora o si, por el contrario, debe acudir a una entidad ajena o externa.

La propia Recomendación antes citada permite que las organizaciones sindicales, cualquier institución o empresa desarrolle microcredenciales, pudiendo el trabajador almacenar sus microcredenciales en un sistema de su elección, o lo que es lo mismo, de transmitirlos a un ente de su elección –nacional o transnacional–. La cuestión es que si sería posible la «portabilidad» de las microcredenciales, entonces un trabajador

36. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, BOE de 10 de septiembre de 2015 y 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, BOE de 31 de octubre de 2015.

que ya ha recibido una formación porque ha formado parte de un despido colectivo podría estar exento de volver a realizar otra microformación por contar ya con dicha acreditación. Sobre esto, entendemos que la respuesta debe ser negativa, puesto que el legislador exige a la empresa que por cada ERTE o Mecanismo Red que inicie, configure la posibilidad de que los trabajadores realicen un actividad formativa, por lo que no podrían ser convalidables unas con otras, sino que tendrían que ser independientes entre sí tales formaciones.

3.2. Las medidas extintivas

De otro lado, en lo que hace a la reestructuración en su modalidad extintiva, ésta se puede producir con motivo de un despido colectivo fundado en alguna de las causas ETOP³⁷. En el art. 51.2 ET se establece que la comisión negociadora de dicho despido deberá valorar, durante el periodo de consultas, con los representantes legales de los trabajadores las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, entre las que se encuentran las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Esto, con independencia del número de trabajadores que se vayan a ver afectados por el despido colectivo, pues deben superar los umbrales establecidos en el apartado primero del citado precepto³⁸.

Del mismo modo, según lo dispuesto en el apartado 10 del art. 51 ET, cuando dicho despido afecte a más de cincuenta trabajadores, el plan de recolocación será obligatorio para un periodo mínimo de seis meses y en él se deben incluir las medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo³⁹. Esto mismo es aplicable al despido objetivo por causas ETOP cuando el número de trabajadores afectados no se sitúa en los márgenes del art. 51.1 ET.

En todo caso, nuevamente resulta aplicable lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012 en lo que respecta a las acciones formativas o al reciclaje profesional entre las medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir los despidos colectivos y para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, de manera que se dé continuidad al proyecto empresarial. Al igual que en el supuesto de los ERTES y del Mecanismo Red, las microcredenciales pueden ser incorporadas al plan de recolocación, pues el legislador en el art. 51 ET no ha determinado ninguna cuestión sobre la formación que deban realizar los trabajadores. Ello, ni en lo que respecta al contenido ni al continente, pues no se han previsto las materias –como por ejemplo,

37. Molina Navarrete 2021, 225-246.

38. De la Puebla Pinilla 2021, 177-224.

39. Navarro Nieto 2021, 305– 341.

digitalización, inteligencia artificial, etc.—, pero tampoco las horas mínimas o la entidad o institución que debe ocuparse de ellas.

Por último, conviene indicar que la autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, deberá verificar la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento. Ello, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas contempladas en la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), así como la posibilidad de que los trabajadores reclamen directamente al empresario el cumplimiento de las medidas sociales de acompañamiento⁴⁰. En concreto, el incumplimiento en la incorporación de las microcredenciales como acción formativa podría considerarse como una infracción, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 8.3 y 8.20 LISOS.

4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LA FORMACIÓN EN EL REESTRUCTURACIÓN

La actividad formativa prevista en las medidas de reestructuración empresarial está financiada por la Administración, tal y como se desprende de lo dispuesto en el art. 47.7, d ET cuando la norma señala que «las empresas que desarrollen las acciones formativas, a favor de las personas afectadas por el ERTE, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral». Ello, se enmarca dentro del concepto de políticas activas de empleo consagrado en el art. 2 LE. Éstas están conformadas por el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución de la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo⁴¹.

A mayor abundamiento, entre los objetivos de la norma del art. 4 LE se encuentra «el mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión» y «la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así

40. BOE de 8 de agosto de 2000.

41. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, BOE de 1 de marzo de 2023.

como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos», lo que comporta que serán las Administraciones públicas las que, a través de subvenciones y ayudas, se ocuparán de que aquellos se cumplan. De hecho, tales objetivos forman parte del Eje 2 de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, regulada en el art. 12.4 LE⁴². Además, en el eje 3, de forma concreta, se busca mantener los puestos de trabajo, especialmente para los colectivos que tienen una mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

La citada Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es un instrumento fundamental que viene a desarrollar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y afronta, en línea con el objetivo 8 de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, los retos de la reducción del desempleo y la creación de empleo estable y de calidad⁴³. Ello, junto con lo dispuesto en el art. 9.7 de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, garantizan un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, la cual puede llevarse a cabo a través de las microcredenciales. Ello, si se tiene en cuenta que el objetivo no es otro más que el de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los trabajadores. Además, de recualificarlos a través de cualquier formación acreditada y respetando los descansos y el derecho a la conciliación⁴⁴.

Por otra parte, en la DA 39ª TRLGSS se aprecia cómo las empresas cuentan con una medida añadida, tal y como es la exoneración en la aportación de la cuota empresarial cuando se lleven a cabo acciones formativas. El porcentaje se incrementa si es ERTE por fuerza mayor, que se sitúa en un 90%, en contraposición al ERTE ETOP por el que se concede un 20%.

El problema se sitúa en poder incorporar las microformaciones a las líneas de financiación comentadas. La impartición de las microcredenciales puede suponer un coste añadido para cualquiera de las entidades formantes, las cuales podrán ser beneficiarias de subvenciones y ayudas públicas. Ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el cual establece en su cuarto principio que toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar

42. En tal sentido, incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias y mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

43. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, BOE de 7 de diciembre de 2021. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision-CID) de 13 de julio de 2021.

44. Martínez Barroso 2022, 93-98.

sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, por lo que se entiende que los poderes públicos deberán prever los mecanismos oportunos para que la realización de las acciones formativas no sea repercutida, o al menos lo haga en menor medida, sobre la economía del trabajador que la cursa.

Por ello, lo idóneo sería que se otorgue una financiación pública que pueda coadyuvar a los formantes en microcredenciales en lo que respecta a la impartición de las microcredenciales. Corresponderá, por tanto, a las partes implicadas negociar y establecer si tal línea de intervención económica sufragará el total de los costes o tan solo una parte de la puesta en marcha de las microcredenciales. Sin duda, esta es una cuestión de interés que, además, tiene una repercusión en el ámbito legislativo, pues lo cierto es que al no estar las microcredenciales desarrolladas plenamente en la normativa educativa y formativa, actualmente pueden estar quedándose fuera del reparto de fondos por parte de las Administraciones públicas.

5. VALORACIONES FINALES

El objetivo de la microformación es el de proporcionar a la persona que realiza la actividad formativa una serie de conocimientos, capacidades y competencias específicos, que respondan a las necesidades sociales, personales, culturales o del mercado de trabajo. Además, coadyuvan al perfeccionamiento y el reciclaje continuo de los trabajadores, de forma que puedan optar a nuevos empleos o sectores cuando en la empresa se haya llevado a cabo un proceso de reestructuración empresarial.

Las microcredenciales son útiles, sobre todo, para la adquisición de competencias en las nuevas herramientas tecnológicas, entre ellas, la inteligencia artificial y su incorporación en la organización del trabajo comporta que los trabajadores tengan que adaptarse a numerosos cambios de forma rápida. Sin duda, la incorporación de nuevos procesos puede dar lugar a un ERTE, por lo que será conveniente que el trabajador afectado por el mismo se forme en tales competencias a través de las microformaciones concertadas o impartidas por su empresa.

Lo cierto es que las expectativas puestas en este tipo de formación son muy elevadas, pues la Unión Europea pretende que a través de ésta se puedan ampliar las oportunidades de aprendizaje, lo que redundaría en una demanda por parte del mercado de trabajo de nuevas capacidades que tendría un buen número de personas. Asimismo, se pretende que el aprendizaje se lleve a cabo de una forma más flexible y a través de módulos, lo cual tiene sentido si se tiene en cuenta que el exceso de información con el que convive la sociedad dificulta la concentración.

Sin embargo, aún quedan muchas cuestiones por perfeccionar en torno a las microcredenciales, puesto que el legislador se ha remitido a las normas relativas al sistema educativo y formativo, sin que quede claro qué entidad es la que puede llevar

a cabo una microformación, el número de horas de las que ésta constará, su contenido, validez, etc. Ello, sin perjuicio de que las Universidades Públicas las hayan incorporado ya a su oferta formativa. Aunque, lo cierto, es que los trabajadores de las empresas afectados por un ERTE, Mecanismo Red o despido colectivo u objetivo parece que no podrán acudir a dichas instituciones para realizar la citada formación.

Asimismo, pueden apoyar el desarrollo profesional y la movilidad de los trabajadores, incluidas las personas con formas de trabajo atípicas, como es la prestación de servicios a través de las plataformas digitales donde, sin duda, las personas que trabajan en ellas pueden encontrar mayores dificultades para acceder a la formación debido a su –precaria– situación profesional. Del mismo modo, podría ser beneficioso para la incorporación al mercado laboral de aquellos que hayan visto extinguida su relación de trabajo por decisiones empresariales adoptadas y relacionadas con la utilización de los algoritmos en la gestión empresarial.

A su vez, las microcredenciales engarzan con el Plan de Acción de Educación Digital 2021-27 para ayudar a ofrecer oportunidades de aprendizaje flexibles y accesibles en materia de capacidades digitales, pues se trata de que los trabajadores adquieran las competencias que el mercado de trabajo actualmente demanda. De ahí, que entre los objetivos marcados en el Plan Brújula Digital 2030 de la Comisión se encuentre esta cuestión, la cual conecta, a su vez, con el Pacto Verde Europeo que es una estrategia orientada a transformar la economía y la sociedad europea en sostenible.

Asimismo, llama la atención que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva haya dejado pasar la oportunidad de incorporar las microcredenciales en su hoja de ruta. Ello, pese a que, nuevamente, insiste sobre la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas. Por ello, consideramos que habría sido conveniente que se hubiese tenido en cuenta lo dispuesto en la Recomendación y haber incorporado las microcredenciales, al menos, como fórmula para cualificar o recualificar a los trabajadores que son incorporados a los procesos de reestructuración empresarial. En el ámbito de la negociación colectiva se podrían contemplar todas aquellas situaciones que la Recomendación ha dejado al arbitrio de los Estados Miembros.

Por último, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede controlar que, efectivamente, las empresas lleven a cabo una actividad formativa. Ello, sin perjuicio de la labor llevada a cabo por la autoridad laboral que podrá actuar en el caso de que, en el ERTE, Mecanismo Red o despido, la empresa no presente la formación correspondiente, en este caso, a través de microcredenciales.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cortés, Juan Carlos (2022), «La flexibilidad “interna» en el real decreto-ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo red”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, núm. Extra. 1 (Monográfico).
- Bernal Santamaría, Francisca (2022), «El pilar europeo de los derechos sociales y el plan de acción: por fin, ¿el modelo social europeo?», Cuadernos De Derecho Transnacional, 14 (1), 47-64.
- Bernal Santamaría, Francisca (2023), «Políticas dirigidas a la empleabilidad y a la formación de las personas jóvenes: en especial, en los “nuevos sectores de actividad, Empleo y protección social», Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023, 21-37.
- Cruz Villalón, Jesús (2023), «Suspensiones y reducciones de la jornada laboral. Lo que hemos aprendido de la reforma laboral 2021», Labos Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 4(1), 189-204.
- De la Puebla Pinilla, Ana (2021), «El despido por causas empresariales», Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021, 177-224.
- De la Puebla Pinilla, Ana (2022), «El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo», Labos Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 3, 83-96.
- Dormido Abril, Julia (2023), «La formación en el Sector Agrario con especial consideración de la Comunidad Autónoma Andaluza», González Ortega, S., (dir.), El trabajo en el sector agrario, Granada, Vol. 2, Tomo 2, 2024, 657-680.
- Fernández Martínez, Silvia (2023). «El papel de la empresa en el sistema de formación profesional español tras las últimas reformas», Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 11, Núm. 4, 81-99.
- Fernández Martínez, Silvia (2023). «Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo», Revista española de Derecho del Trabajo, 264, 23-64.
- Martín Rodríguez, María Olaya (2023), «Cambios normativos en los expedientes de regulación temporal de empleo y refuerzo de formación y empleabilidad», Empleo y protección social, Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023, 145-162.

- Martínez Barroso, María Reyes (2022), «El refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, núm. 16, 93-98.
- Martínez Girón, Jesús (2021), «Reestructuraciones empresariales», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 19-38.
- Mella Méndez, Lourdes (2020), «La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 56.
- Mella Méndez, Lourdes (2022), «Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: Valoración general de una ambiciosa reforma», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, 163-168.
- Molina Navarrete, Cristóbal (2021), «El despido por causas empresariales: Claves para una interlocución crítico-constructiva», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 225-246.
- Navarro Nieto, Federico (2021), «Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 247-304.
- Requena Montes, Óscar (2021), «La adaptación de la formación profesional para el empleo ante el impacto del COVID-19», *Revista de treball, economia i societat*, Nº. 101.
- Requena Montes, Óscar (2021), «La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo», *Noticias CIELO*, Nº. 2.
- Terradillos Ormaechea, Edurne (2021), «Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas», *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, 305-341.
- Vila Tierno, Francisco; Álvarez Cortés, Juan Carlos (2022), «Los expedientes temporales de regulación de empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 161 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia), 281-304.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



TEMAS PARA EL DEBATE

LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DE 2024: ¿NORMA ESPECÍFICA O REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES?

Maria Luisa Pérez Guerrero
Universidad de Huelva

Por fin, la UE, tras largos años de negociación, ha conseguido elaborar una nueva Directiva dirigida a la protección de las personas que realizan trabajos en el ámbito de las plataformas tecnológicas. La norma era necesaria porque, tal y como constata, una gran parte de estos trabajos se realiza de forma dispersa y supera las fronteras de los propios Estados, por lo que precisa una norma comunitaria que trate de marcar las directrices que han de seguir los Estados miembros para la protección de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas y que estas condiciones sean similares en todo el ámbito de la Unión.

Algunos Estados, como el nuestro, se apresuraron a intentar regular esta forma de organización del trabajo, aunque, debemos reconocer, que no con mucho éxito, debido a los por todos conocidos problemas en el diálogo social que precedió a la aprobación de la Ley 12/2021. Por esto, la Directiva viene a suplir esa dificultad añadida de los Estados miembros para regular esta nueva forma de organizar el trabajo.

Es destacable el texto preliminar de la norma comunitaria que contiene un total de 73 considerandos donde se explican las razones y los objetivos de la norma y 31 artículos que tratan de ordenar la relación laboral del trabajo en plataformas.

Lo primero que debemos contemplar es la determinación del ámbito de aplicación de la Directiva, es decir, la identificación del trabajo en plataformas objeto de regulación. La norma define el trabajo en plataformas como «el realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes» (considerando 5); pero reconoce, a continuación,

la heterogeneidad en los tipos de plataformas digitales de trabajo y perfiles de las personas que realizan el trabajo en plataformas. Por ello, excluye de su ámbito de aplicación a las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por la persona física, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma. Así, conforme a la Directiva, la definición de plataforma digital de trabajo «no debe incluir a los proveedores de servicios cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos, como el alquiler de corta duración de alojamientos, o por medio de los cuales los particulares no profesionales puedan revender bienes, y tampoco debe incluir a los que organizan actividades de voluntariado» (considerando 20).

De este modo, el artículo primero de la Directiva recoge los requisitos que ha de cumplir la plataforma para ser considerada «plataforma digital de trabajo» y encontrarse, por tanto, dentro del ámbito de aplicación de la norma comunitaria. Los requisitos que refiere el artículo primero son los siguientes:

- a) Que el servicio se preste, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles;
- b) que se preste a petición de un destinatario del servicio;
- c) que implique, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado;
- d) y que implique la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.

Como la propia Directiva advertía en sus considerandos, no incluirá en su ámbito de aplicación a las plataformas que actúan como intermediarios y cuyo único objetivo es que los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma. Pero incluye la norma una cláusula de seguridad para evitar que las plataformas recurran a intermediarios con el objetivo de evitar su aplicación. Así, el artículo 3º de la Directiva dirige a los Estados miembros la obligación de adoptar «las medidas apropiadas para garantizar que, cuando una plataforma digital de trabajo recurra a intermediarios, las personas que realizan trabajo en plataformas que mantengan una relación contractual con un intermediario disfruten del mismo nivel de protección de conformidad con la presente Directiva que las que tengan una relación contractual directa con una plataforma digital de trabajo». Debiendo adoptar los Estados medidas dirigidas, además, a garantizar la responsabilidad solidaria de los sujetos implicados en dicha relación.

Uno de los principales aspectos de la Directiva es su sensibilidad ante el problema de los **falsos autónomos** que, en Estados como el nuestro, se da con asiduidad en esta forma de organización del trabajo y por ello, insta a los Estados miembros a «combatir los falsos trabajadores por cuenta propia en el trabajo en plataformas y facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas». Por tanto, vienen obligados a «aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas» (considerando 25).

Con este objetivo, los artículo 4º y 5º contienen normas dirigidas a garantizar la adecuada clasificación de los trabajadores de plataformas digitales; y recurre para ello al establecimiento de la **presunción legal de laboralidad**, como el instrumento adecuado para lograr dicho objetivo, tal y como hizo la Ley 12/2021 en nuestro país.

Así, el artículo 4º dirige a los Estados miembros un mandato para que dispongan de «procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral». Debiendo tomar en consideración, para detectar la existencia de dicha relación laboral, «la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisión en la organización del trabajo en plataforma». Es, por tanto, este último aspecto el que determinará con claridad, que nos encontramos en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Como instrumento que ayude a la determinación de la existencia de la relación laboral, el artículo 5º contiene una presunción legal de laboralidad en toda relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza el trabajo en plataformas a través de dicha plataforma, si se constatan hechos que indiquen dirección y control, conforme al derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros. Debiendo, además, tenerse en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Este instrumento se configura como una presunción *iuris tantum*, de forma que corresponderá a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral. Y deberá garantizar a las personas que realizan trabajo en plataformas y, de conformidad con el derecho y las prácticas nacionales, a sus representantes el derecho a iniciar procedimientos administrativos o judiciales dirigidos a dirimir su correcta situación laboral.

Como medidas de apoyo a la citada presunción legal, el artículo 6º, incluye las siguientes:

- a) orientaciones apropiadas (recomendaciones) para que las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas y los interlocutores sociales comprendan y apliquen la presunción legal, incluidos los procedimientos relativos a su refutación;

- b) orientaciones y procedimientos para las autoridades nacionales competentes, para que puedan centrarse en las plataformas digitales de trabajo que incumplen la normativa para la determinación de la situación laboral correcta de las personas que trabajan en plataformas «e identifiquen y persigan dichas plataformas»;
- c) controles e inspecciones eficaces realizados por las autoridades nacionales competentes, garantizando que sean proporcionados y no discriminatorios;
- d) y una formación adecuada a las autoridades nacionales competentes, así como la disponibilidad de conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica, a fin de que dichas autoridades puedan realizar las tareas de orientación, antes mencionadas.

Recorre, por tanto, la Directiva a una labor de pedagogía, formación y control de los intervinientes en el trabajo en plataformas, incluyendo formación y conocimientos técnicos para las autoridades nacionales competentes en la lucha contra el incumplimiento de la normativa laboral.

A continuación, la Directiva se centra en la **protección de datos personales y biométricos** de los trabajadores de plataformas, incluyendo los relativos a la esfera privada de los mismos, como los datos sobre el estado emocional o psicológico. Reconoce la Directiva el elevado riesgo que, para los derechos y libertades de las personas trabajadoras, representa el tratamiento de datos personales por parte de las plataformas digitales, conforme al Reglamento (UE) 2016/679, por lo que exige una evaluación del impacto de dicho tratamiento, que deberá remitir a los representantes de los trabajadores.

Otro de los aspectos fundamentales de la Directiva es la aplicación del **principio de transparencia** en la toma de decisiones de las plataformas, de forma que los Estados miembros «exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a las personas que realizan trabajo en plataformas, a los representantes de los trabajadores de plataformas y, si así lo solicitan, a las autoridades nacionales competentes, sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones». Deber de información que deberá cumplirse por las plataformas, con independencia de que dichos sistemas se gestionen por la propia plataforma digital de trabajo o por un proveedor de servicios externo que realice el tratamiento de datos en su nombre (considerando 55). Este deber se materializará por escrito y deberá versar sobre los extremos que recoge el artículo 9º, relacionados con la introducción de estos sistemas, los datos que son objeto de tratamiento y la importancia de los mismos, especialmente en lo que a la toma de decisiones se refiere. Además, en relación con la toma de decisiones es importante el deber de informar sobre los motivos de las mismas, en particular, en relación con la suspensión, restricción o cancelación de las cuentas de las personas que trabajan en plataformas.

Esta información habrá de presentarse de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo; debiendo facilitarse a la persona trabajadora el primer día de trabajo, como muy tarde, cuando lo solicite el trabajador y cuando se introduzcan cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización o el seguimiento del trabajo. A los representantes de los trabajadores se deberá facilitar antes de la utilizar dichos sistemas de seguimiento o toma de decisiones, previamente a la introducción de cambios en los mismos o en cualquier momento, a petición de los mismos.

Consciente el legislador comunitario de la utilización de estos sistemas de seguimiento y toma de decisiones en los procedimientos de contratación o selección de personas trabajadoras, extiende también la Directiva este deber de información, con carácter previo al inicio del procedimiento a las personas inmersas ellos.

No menos importante es la **obligación de supervisión y evaluación** de la repercusión que las decisiones adoptadas por las plataformas, utilizando estos sistemas automatizados de seguimiento y tomas de decisiones, tiene sobre las personas que realizan trabajo en plataformas. Este deber de supervisión y evaluación del impacto de las decisiones deberán llevarlo a cabo las plataformas con la participación de los representantes de los trabajadores y, como mínimo, cada dos años; centrándose especialmente en las condiciones de trabajo y en la igualdad de trato en el trabajo. Y el resultado de la evaluación deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores de plataformas, a los propios trabajadores y a las autoridades nacionales competentes previa petición.

Esta obligación se complementa con el deber de garantizar que las personas que realizan trabajo en plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones. Es decir, que se pretende garantizar la **intervención humana en la toma de decisiones**, en línea que las exigencias del Reglamento (UE) de protección de datos personales.

En definitiva, la Directiva sigue las recomendaciones de los expertos recogidas en el «Libro Blanco sobre la inteligencia artificial» (Doc. 19.2.2020 COM (2020) 65 final), para garantizar una IA fiable; que son acción y supervisión humanas; solidez técnica y seguridad; gestión de la privacidad y de los datos; transparencia; diversidad, no discriminación y equidad; bienestar social y medioambiental; y rendición de cuentas. Pues, como la propia la Comisión Europea ha reconocido, el uso de la IA es un factor de «riesgo elevado» en materia de igualdad de empleo.

Finaliza la Directiva con una referencia a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores de plataformas, a los que considera plenamente aplicable la Directiva 89/391/CEE y las directivas conexas; y los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. En caso de no existir representación de los trabajadores, reconoce el derecho de información a los propios trabajadores. Y resulta

especialmente llamativo el deber de las plataformas de facilitar esa comunicación entre los trabajadores y sus representantes mediante la creación de canales de comunicación digitales, «en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse en privado y de manera segura entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas»; debiendo además garantizar la protección de datos personales en dichas comunicaciones y «abstenerse de acceder a estas comunicaciones y de realizar un seguimiento de ellas» (considerando 62 y artículo 20).

El resto de previsiones de la Directiva van dirigidas a garantizar la protección de los trabajadores de plataformas y sus representantes, especialmente, en el ejercicio de los derechos reconocidos en la norma comunitaria; así como a fomentar la negociación colectiva en este ámbito. Y se completa con un deber de las plataformas de declarar ante las autoridades competentes del Estado miembro, el trabajo realizado por trabajadores de plataformas, desglosado por nivel de actividad y situación contractual o laboral, las condiciones de trabajo aplicables, la duración media de la actividad, con el número de horas semanales trabajadas, así como los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de plataformas digitales. Cerrando así la Directiva un auténtico deber de rendición de cuentas de las plataformas ante las autoridades de los Estados miembros que estarán sometidas a un fuerte control por parte de las éstas y de los representantes de los trabajadores, en caso de que existan.

El plazo de transposición de la Directiva finaliza el 2 de diciembre de 2026, por lo que aún queda trabajo al legislador español que deberá decidir si plasma todos los mandatos de la Directiva en una norma específica para el trabajo de plataformas, o continúa, como ya se ha sugerido, con la modificación del Estatuto de los Trabajadores para tal fin.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



CRÓNICA

RESEÑA DEL SEMINARIO: ENCUENTRO DE OTOÑO «NUEVOS HORIZONTES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA»

José María Ruz López
Personal investigador en formación FPU en el Departamento de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de Córdoba
ORCID: 0000-0003-0769-3404
joseruzlp@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Son diversos los factores, tanto exógenos como endógenos, que justifican la necesaria cooperación entre el estudio teórico y la experiencia práctica en el ámbito de la negociación colectiva. Los resultados de esta interrelación benefician, sin lugar a duda, tanto al ámbito doctrinal, con la aproximación a la realidad objeto de estudio, como a los sujetos negociadores, mediante el aumento de la calidad del proceso negociador y los resultados del mismo. Radica en este propósito la génesis de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía de la UNIA, incardinada en el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2025 del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Bajo la dirección de D. Federico Navarro Nieto, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, en el escaso periodo de tiempo desde su creación, la Cátedra ha desarrollado un completo abanico de actividades dirigidas a nutrir la negociación colectiva andaluza con la investigación jurídico-laboral desarrollada en las esferas universitarias. Además de la fundación y puesta en marcha de un Observatorio de la Negociación Colectiva Andaluza y de un *Newsletter* laboral de periodicidad mensual, la Cátedra ha desarrollado una serie de actividades formativas tales como el Curso de formación de negociadores de convenios colectivos de Andalucía, 14 de mayo - 20 junio de 2024 y el Seminario sobre Mediación laboral autónoma y las experiencias extrajudiciales, con motivo de los 25 años del SERCLA, 18 de septiembre de 2024. La programación de

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

actividades formativas y seminarios de la Cátedra para el año 2024 finaliza con la actividad objeto de crónica.

El Encuentro de otoño, titulado «Nuevos horizontes para la negociación colectiva andaluza», se desarrolló, los días 17 y 18 de octubre de 2024, en la sede de La Rábida de la UNIA. En concordancia con los objetivos de la Cátedra, la actividad combinó las aportaciones de investigadores expertos en la materia con la experiencia práctica de los protagonistas de la negociación colectiva. De tal modo, cada mesa temática estaba compuesta por dos ponencias, una del ámbito doctrinal y otra del ámbito negocial. En concordancia –esta vez– con su título, el seminario abordó los principales desafíos que debe afrontar la experiencia negocial, con especial referencia al territorio andaluz, pero sin desconocer dimensión y repercusión –nacional e internacional– de tales desafíos. Los nuevos horizontes de la negociación colectiva –acertadamente seleccionados– aunaban, por un lado, cuestiones clásicas de la esfera laboral que requerían una revisión ante los nuevos avances socioeconómicos y, por otro lado, aspectos cuyo protagonismo había incrementado exponencialmente en las últimas décadas. De ese modo, la actividad pivotó en torno a cinco temáticas: (i) la estructura de la negociación colectiva; (ii) el papel de la negociación colectiva en la ordenación de las modalidades contractuales laborales; (iii) los retos de la negociación colectiva ante los nuevos escenarios digitales; (iv) la negociación colectiva y los nuevos escenarios de la flexibilidad interna; (v) el papel de la negociación colectiva y las crecientes exigencias de conciliación y medidas de igualdad. Siguiendo tal ordenación temática, a continuación, se esbozarán los principales planteamientos y reflexiones surgidos en el marco del Encuentro de otoño.

2. PRIMERA TEMÁTICA. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y EXPERIENCIA CONVENCIONAL

Con la moderación de D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, la primera intervención de la mañana estuvo a cargo de D. Federico Navarro Nieto, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba y Director de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de la UNIA, quien expuso los principales problemas de la estructura de la negociación colectiva en Andalucía, una negociación fuertemente atomizada y dispersa.

El profesor Navarro puso de manifiesto la nueva dimensión de la problemática a la luz de la última reforma de los apartados 3 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, introducidas por el Real Decreto Ley 2/2024 de 21 de mayo, que estableció la posibilidad de otorgar prevalencia a los convenios colectivos autonómicos y provinciales sobre la regulación contenida en los convenios sectoriales o en acuerdos estatales, en determinados supuestos. Finalizó su intervención, reflexionando sobre

los posibles desajustes que puede generar en el sistema la técnica legislativa utilizada en la reforma mencionada e hizo un llamamiento a los interlocutores sociales sobre la necesidad de una mayor racionalización en la estructura de la negociación colectiva en Andalucía.

A continuación, D. Francisco Pina Pérez, jefe del Servicio de Negociación Colectiva del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales describió el panorama general de la negociación colectiva andaluza. Según expuso en su intervención, se trata de una negociación caracterizada por la clara hegemonía de los convenios colectivos sectoriales provinciales y con una tasa de cobertura muy alta, aunque ello no obsta existencia de algunos problemas concretos de cobertura en determinados sectores. Estos problemas de cobertura tienen su raíz principalmente en dos causas: por una parte, en la aparición de nuevas actividades que no entran dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes y, por otra parte, en la ausencia de partes negociadoras, tanto por la ausencia de sujetos sindicales como de patronales legitimadas en el sector y nivel de la negociación.

El ponente concluyó exponiendo los principales retos de la negociación colectiva andaluza y las medidas que se están adoptando desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para dar respuestas a ellos. Entre las medidas expuestas, destaca la elaboración de un protocolo de actuación para abordar la problemática de la dificultad de constitución de las mesas de negociación por ausencia de partes legitimadas para negociar.

3. SEGUNDA TEMÁTICA: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES

La segunda mesa temática, moderada por D. Antonio Costa Reyes, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, comenzó con la intervención de D. Javier Calvo Gallego, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, cuya ponencia planteó un análisis exhaustivo y sistemático de la relación entre modalidades contractuales y negociación colectiva.

La ponencia propuso una sugerente revisión histórica desde los inicios de la legislación laboral española hasta la actualidad, con el propósito de conocer «de dónde venimos y hacia dónde vamos», en palabras de profesor Calvo. Ello permitió observar, en primer lugar, que hasta 1993, la negociación colectiva apenas abordó la materia de las modalidades contractuales. Un segundo periodo, entre 1994 y 1997, estuvo protagonizado por el retroceso de la norma legal. En contraposición, en el tercer periodo, aproximadamente enmarcado entre 1997 y 2006, la negociación colectiva pasó a ser considerada la unidad preferente de regulación; produciéndose, hasta

cierto punto, la revalorización «excesiva» de la negociación colectiva en la lucha contra la temporalidad. En este punto, el profesor Calvo no omitió el análisis del carácter permisivo de ciertos pronunciamientos judiciales, así como la transposición de la Directiva la Directiva 1999/70. A partir de 2006, cuando comienza la que podría ser considerada la cuarta fase que se extiende hasta 2021, la política de Derecho vuelve a cambiar de tendencia, otorgando al legislador el protagonismo central contra la lucha contra la temporalidad. Finalmente, la reforma sobre las modalidades contractuales propuesta por el RD-ley 32/2021 refuerza y consolida esta dirección, otorgando a la ley como instrumento fundamental en la lucha contra la temporalidad. El profesor Calvo plantea un interesante resumen de las principales innovaciones legales en la materia, destacando el objetivo de reducción de la temporalidad y la apuesta «descarada» por la contratación fija discontinua.

La excelente ponencia se ve nutrida de un extensa revisión y análisis de textos convencionales, lo que permite alcanzar una de las principales conclusiones de la intervención del profesor Calvo: teniendo en cuenta las líneas de tendencias que se advierten tras la evolución histórica, la negociación colectiva se enriquece de diversas materias, más allá del binomio clásico salario-jornada, entre las que se encuentra con carácter preferente el régimen jurídico de las modalidades contractuales.

De manera complementaria, D. José Berjano, Secretario de Acción Sindical de UGT-FICA, planteó con detalle el impacto en la experiencia negocial en materia de modalidades contractuales. El ponente hizo hincapié en las novedades en la materia planteadas por el RD-ley 32/2021 y su traslación a la negociación colectiva. De ese modo, reflexionó acerca del tratamiento convencional de los contratos de duración determinada y del contrato fijo discontinuo. Adicionalmente, más allá de las innovaciones introducidas por la mencionada reforma, el ponente planteó una visión crítica del periodo de prueba, subrayando su posible uso como «modalidad contractual» de carácter temporal, aumentando la flexibilidad de entrada.

3. TERCERA TEMÁTICA: LOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS ESCENARIOS DIGITALES

La tercera mesa temática ha sido moderada por D. Stefano Bini, Profesor permanente laboral de la Universidad de Córdoba y ha contado con la intervención en primer lugar, de D. Salvador Del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de ESADE. El ponente ha iniciado su intervención mencionando algunas de las tensiones que pueden generarse en el sistema de relaciones laborales debido al avance de la inteligencia artificial y aparición de nuevos conceptos como el metaverso, el trabajador extendido, el transhumanismo y la automatización y consecuente sustitución de personas trabajadoras en la empresa.

El profesor Del Rey planteó la cuestión de si la negociación colectiva en Europa va a desempeñar un papel determinante en la gobernanza del sistema de relaciones laborales ante el avance de la inteligencia artificial, o por el contrario va a ser relegada a un papel marginal. Repasado el lugar que el marco normativo europeo ha otorgado a la negociación colectiva en materia de inteligencia artificial, el ponente ha concluido que se centra en la actualidad en los derechos de información y consulta a los trabajadores y llama la atención sobre las escasas referencias que se hacen a una verdadera negociación colectiva en la materia.

Por su parte, D^a. Maricruz Vicente Peralta, Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CC.OO. ha intervenido en segundo lugar, y ha centrado su intervención en el papel que la representación legal de las personas trabajadoras está llamada a desempeñar en materia de participación, información y consulta en el marco del Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial.

La ponente ha recordado que la norma de referencia contiene una invitación genérica a la negociación colectiva para protección de los derechos fundamentales y de los datos personales de las personas trabajadoras en materia de inteligencia artificial. Asimismo, ha apelado a la necesidad de que se realice una interpretación amplia del derecho de información, así como a la importancia de que esa información sea previa a la implantación de los sistemas de inteligencia artificial y no posterior a ella, pues *la negociación colectiva puede desempeñar un importante papel como herramienta de adaptabilidad para afrontar la transformación disruptiva*.

4. CUARTA TEMÁTICA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS NUEVOS ESCENARIOS DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA

La primera jornada del Encuentro finalizó con la mesa temática relativa a la flexibilidad interna, moderada por D. Francisco Prados de Reyes, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Las ponencias, que a continuación serán reseñadas, propiciaron un interesante e intenso debate con los asistentes.

Como si de una tesis medieval se tratase, D. Federico Durán López, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, enumeró una serie de hipótesis de partida que se propuso demostrar a lo largo de su ponencia. Para comenzar, el profesor Durán subrayó la sobrerregulación normativa, especialmente en el ámbito comunitario. A la considerable cantidad de normas laborales, o con implicación en la esfera laboral, provenientes del Derecho de la Unión Europea, es necesario añadir los pronunciamientos de Tribunales europeos. No debería obviarse, a juicio del ponente, los problemas de seguridad jurídica que tal situación plantea. En segundo lugar, el profesor Durán destacó el grave problema de

productividad de la economía española. El aumento de productividad, como expuso el ponente, debe ser considerado un objetivo compartido, tanto para trabajadores como para las empresas. En esta dirección, en tercer lugar, el profesor Durán afirmó que el instrumento con el que cuentan las empresas para afrontar la pérdida de productividad es, en efecto, la flexibilidad interna. Más aun, el cauce idóneo para regular la flexibilidad interna es el convenio colectivo, lo que constituyó la última hipótesis de la ponencia. En este contexto, el profesor Durán planteó una visión crítica acerca de la rigidez de la ley, en comparación con los productos de la negociación colectiva; reflexionando finalmente acerca de unos de los aspectos clásicos en la materia: la relación entre la fuerza vinculante del convenio y su eficacia *erga omnes*.

Por su parte, D^a. Rosa Santos, directora de relaciones laborales de CEOE, propuso una revisión de las principales innovaciones normativas de los últimos años desde el panorama empresarial. La ponencia comenzó con una reflexión general, transversal a toda la intervención: la flexibilidad interna como obligación en el ámbito de las relaciones laborales. En esta dirección, sin herramientas de flexibilidad no es posible hacer frente a los nuevos retos, tales como la digitalización, la globalización o la sostenibilidad. A modo de ejemplo, señala D^a. Rosa Santos, la figura del ERTE-Covid evitó la destrucción masiva del empleo. Adicionalmente, la ponente subrayó la importancia de incentivar la formación continua de los trabajadores, en aras de mejorar la empleabilidad dentro y fuera empresa.

Centrando el foco de atención en la negociación colectiva, D^a. Rosa Santos considera que tal instrumento debe ser la hoja de ruta de las relaciones laborales. La negociación colectiva tiene el importante cometido de adaptar las condiciones laborales a la empresa, al mismo tiempo que reducir la competencia interempresarial. Sin embargo, a juicio de la ponente, los negociadores no han llegado a desarrollar todos los instrumentos del Estatuto, señalando, a modo de ejemplo, la distribución irregular de la jornada. En esta dirección, D^a. Rosa Santos critica el afán intervencionista del Estado en la esfera laboral, señalando la última reforma sobre la concurrencia y articulación de convenios autonómicos y provinciales. Respecto al actual debate sobre la reducción de la jornada, sostiene que la negociación colectiva debe ser el cauce de la reducción de la jornada. Finalmente, concluye la ponente que la aparición de multitud de normas, posteriores a la reforma laboral paccionada, han reducido la fuerza de la negociación colectiva.

5. QUINTA TEMÁTICA: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS CRECIENTES EXIGENCIAS DE CONCILIACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

La última mesa temática dio inicio con la intervención de D^a. Yolanda Valdeolivas García, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad

Autónoma de Madrid y ex Secretaria de Estado de Empleo y estuvo moderada por D^a. Eva Garrido Pérez, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz.

La profesora Valdeolivas abordó los retos de la negociación colectiva y de los planes de igualdad en materia de conciliación, corresponsabilidad e igualdad y las relaciones entre la autonomía y la heteronomía normativa en esta materia, subrayando la necesidad de una menor intervención legal en dichas materias, pues argumenta que el instrumento más apto para satisfacer las necesidades tanto de las empresas como de las personas trabajadoras es la negociación colectiva, por lo que es preciso dar un amplio espacio de acción a las partes negociadoras.

Para cerrar las intervenciones, D. Felipe Rubio López, *Head Office HR Sevilla Airbus Defence and Space*, detalló la experiencia de la empresa Airbus con el VI Convenio Colectivo Interempresas *Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA*. Rubio mencionó todos los acuerdos de mejora legal que fueron alcanzados por las partes en el convenio vigente y expuso las medidas que desde la negociación colectiva se están llevando a cabo para lograr la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de las personas trabajadoras de Airbus España.

6. MESA REDONDA Y CLAUSURA

Sumado a las cinco mesas temáticas, cuyas principales aportaciones han sido sintetizadas *supra*, el Encuentro de otoño finalizó con una mesa redonda compuesta por D. Manuel Carlos Alba, Director Relaciones Laborales CEA, D^a. Yolanda Carrasco, Secretaria Condiciones Trabajo CC.OO. y D. Julian Vileya, Secretario Relaciones Laborales UGT, moderada por D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El Encuentro de Otoño fue clausurado por Beatriz Barranco Montes, Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Federico Navarro Nieto, Director de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía y María de la O Barroso, directora de la sede de La Rábida de la UNIA.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN

El propósito de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía, así como del Encuentro de otoño –embridar el estudio teórico con la experiencia práctica en el ámbito de la negociación colectiva– se reflejó, asimismo, en

los asistentes de la actividad. El Encuentro de otoño contó con una alta participación de inscritos, con más de una treintena de participantes presenciales y un centenar de inscritos online, entre agentes negociadores, profesionales laboristas, responsables de RRHH y profesores universitarios.

En definitiva, el Encuentro de otoño consiguió erigirse como un punto de encuentro, valga la redundancia, entre reflexión teórica y experiencia práctica, congregando en un marco incomparable como La Rábida a los referentes y protagonistas de la negociación colectiva andaluza.

TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



LIBROS DE INTERÉS

ALGORITHMS: BETWEEN PRODUCTIVE INNOVATION
AND LABOR EXPLOITATION. A CRITICAL AND
PROPOSAL ANALYSIS BY ADRIÁN TODOLÍ SIGNES

ALGORITMOS: ENTRE LA INNOVACIÓN PRODUCTIVA
Y LA EXPLOTACIÓN LABORAL. UN ANÁLISIS CRÍTICO
Y PROPOSITIVO DE ADRIÁN TODOLÍ SIGNES

Fulvio Mannino
Doctorando en el Departamento de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Sevilla
manninofulvio@gmail.com

ABSTRACT: The book ‘Algoritmos productivos y extractivos’ by Adrián Todolí Signes offers a detailed analysis of the impact of digitisation and the use of algorithms on working conditions and innovation. Through a distinction between ‘productive’ and ‘extractive’ algorithms, the author proposes a regulation to protect workers from the risks of using harmful algorithms, while promoting productive innovation. With a multidisciplinary approach and concrete data, the book provides innovative and realistic solutions to meet the challenges of the future of work.

KEYWORDS: Algorithms; Digitisation; Working conditions; Production innovation; Regulation.

RESUMEN: El libro «Algoritmos productivos y extractivos» de Adrián Todolí Signes ofrece un análisis detallado del impacto de la digitalización y el uso de algoritmos en las condiciones de trabajo y la innovación. A través de una distinción entre algoritmos «productivos» y «extractivos», el autor propone una regulación para proteger a los trabajadores de los riesgos del uso de algoritmos perjudiciales, al tiempo que se promueve la innovación productiva. Con un enfoque multidisciplinar y datos

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

concretos, el libro aporta soluciones innovadoras y realistas para afrontar los retos del futuro del trabajo.

PALABRAS CLAVE: Algoritmos; Digitalización; Condiciones de trabajo; Innovación en la producción; Regulación.

The book «*Algoritmos productivos y extractivos. Còmo regular la digitalizaciòn para mejorar el empleo e incentivar la innovaciòn*» by Adrián Todolí Signes, published by Editorial Aranzadi in 2023, is the result of a work on labor and social security law aimed at analyzing the effects of digitalization and use of algorithms on working conditions and innovation.

The author, in particular, claims that there are two types of algorithms: the «*productive*» ones, with the aim of improving and increasing productivity and the quality of work, and the so-called «*extractive*», whose purpose, however, consists in the exploitation of workers, in the reduction of their wages and in the limitation of their rights.

The purpose of the book, therefore, is to propose a sort of regulation of extractive algorithms, considered harmful, in order to protect workers and encourage productive innovation.

The book consists of eight chapters, preceded by an introduction and including a conclusion.

In particular, in the first chapter, the author briefly explains the concept of algorithm and its applications in the world of work, also providing a series of examples on the various types of algorithms used in practice, allowing, to this extent, the reader a better understanding of the aforementioned applications.

Finally, the author makes an initial distinction between productive and extractive algorithms, starting to outline the differences and underlining the critical issues inherent in the latter.

In the second chapter, the author, starting from a more precise definition of algorithm, analyzes the concept of «algorithmic management» (starting from the selection of workers to be hired, up to the management of the work itself, the constant monitoring of execution of the service and also to disconnection, which operates as a sort of «dismissal»), reporting some concrete and current examples and highlighting the advantages for the company that makes use of a similar tool (think of the reduction of costs, the uniformity on the evaluation criteria regarding the performance of the providers, optimization, understood as the algorithm's ability to analyze multiple variables in order to make a specific decision, and the possibility of resorting to so-called *sub-contracting*, allowing the main company a check on the quality of the service from the subcontracted company).

Finally, the author begins to examine the negative effects of the use of this technology, highlighting the reduction of workers' collective bargaining power.

In the third chapter, the author prepares to examine the concept of algorithmic discrimination, underlining, first of all, how the algorithm is able to collect a greater quantity of data relating to workers, to process the information more effectively obtainable from said data, resulting in the ability to make certain decisions, thus replacing the «human employer» in carrying out these tasks.

Secondly, the author does not fail to examine the negative effects of the process described above, as he emphasizes the risks of discrimination (direct and indirect) which can affect, in particular, certain groups of categories (such as women, people suffering from disabilities, subjects belonging to a certain ethnicity, etc...) and the possible paths that the subjects in question can take in order to demonstrate in court the discrimination they have suffered (and the contrary evidence that companies can produce to prove the contrary).

Finally, the author reports the regulatory sources, including supranational ones, which describe the protections to which workers have the right to deal with any situations of discrimination and the obligations that companies must fulfill to avoid the onset of the same.

In the fourth chapter, the author carries out a complete study of all the possible psycho-physical risks due to the algorithmic direction of the work (think of the feeling of stress and anxiety due to the constant monitoring of the execution of the performance exercised through audio, recognition facial, GPS, etc..., or to the intensification of work activity caused by the hours that that provider must work and the speed, to comply with the time slot established by the algorithm, with which he must perform the service, in order to complete a certain service in favor of a customer, or, again, the physical implications, such as the consequences on the posture of individuals who carry out certain jobs, such as in the cleaning sector etc...).

All this highlights the provider's lack of autonomy in deciding whether and when to perform the service, also given the fear of losing their job, through unilateral disconnection from the platform account.

Ultimately, the author describes the possible tools that can be used for the use of algorithms that do not cause any harm to workers (think, for example, of the assessment of the psycho-physical risks that workers may incur, imposed from the «Marco» Directive and all the measures that the employer must take to minimize, if not eliminate where possible, the aforementioned risks).

In the fifth chapter, the author analyzes more closely all the negative implications that the so-called «*digital control and supervision*» can arise, such as the increase in the intensity of work and the reduction of the autonomy of providers, or the collection of a large amount of information which significantly reduces the negotiating power

of the workers themselves, or, again, the evasion of compliance with the regulations designed to protect the rights of these workers.

The author therefore proposes a regulation of the entrepreneurial powers of supervision and control which limit the use of the technology in question to the mere control of the fulfillment of the work performance by the worker, which, given the insufficiency of the recourse to the Personal Data Protection Regulation presupposes more regulation on privacy, data protection and the limitation of supervisory power.

In the sixth chapter, the author focuses on the phenomenon of the outsourcing of the production activity of companies, where, after a brief but significant general overview, he focuses attention on the use of algorithmic technology, in terms of collection and processing of data and supervision and control regarding compliance with the «directives» given by the main company on the companies belonging to its «network» (franchising, contracting, etc...).

The author also analyzes the effects that the aforementioned phenomenon has on workers, such as downward competition in working conditions, the reduction of the union power of workers and their representatives, failure to comply with the rules relating to working conditions (due also to the great instability that often characterizes the companies that are part of the network) and the reduction of the responsibility of the main company with regards to the health and safety of the workers.

Finally, the author, in addition to examining the difficult qualification issue of these workers and all the critical issues that emerge from the phenomena of *sub-contracting*, *franchising*, the illegal transfer of workers and the *succession of the company*, proposes a sort of regulation of the phenomenon of outsourcing aimed, in particular, at protecting the health and safety of the workers involved.

In the seventh chapter, the author traces, in more detail, the distinction, outlined in the previous chapters, between extractive and productive technologies of value, presenting some practical cases taken from different sectors and countries, showing how the proposed regulation could improve the situations described.

The author uses a multidisciplinary method, combining law, economics, sociology and technology, focusing on scientific, statistical, jurisprudential and regulatory sources from various national and international fields to support his theses.

The book was of particular interest to me, as it gave me the opportunity to reflect and critically observe a very current and relevant topic, which concerns the future of work and society.

I found the book well written, clear, documented and persuasive and I also appreciated the author's ability to explain complex concepts in a simple and linear way, to provide data and concrete facts, to propose innovative and realistic solutions.

Furthermore, I found a certain originality in the book, since it was able to offer a rather critical and proactive perspective on algorithms, and since it addresses

problems and challenges that concern all workers and citizens, and which require reflection and collective action.

The book also stands out for its multidisciplinary approach, for its focus on algorithms and for its normative vision, addressing a varied audience, which includes scholars, professionals, politicians, trade unionists, activists, workers and readers interested in the topic.

The book deserves a very positive rating, which could be expressed with a score of 5 stars out of 5, or with a rating of excellent.

In conclusion, this is a book of great value and relevance, which I highly recommend to anyone who wants to delve deeper into and understand this phenomenon, to anyone who wants to participate in the debate and regulation of algorithms, to anyone who wants to defend and improve the rights and conditions of workers.

NORMAS PARA LOS AUTORES DE LA REVISTA *TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO*

ENVÍO DE ORIGINALES, PROCESOS DE EVALUACIÓN Y DE PUBLICACIÓN

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social es una publicación cuatrimestral. Los textos remitidos tienen que ser originales e inéditos. Sus autores deberán comprometerse, además, a no haberlos sometido en paralelo a evaluación en otra publicación.

Los artículos originales se remitirán elaborados en letra Times New Roman, cuerpo 12, excepto título y notas a pie de página, que irán a 14 y 10 respectivamente. Interlineado sencillo y márgenes de 2,5 cm.

Se procurará que los artículos enviados no superen las 25 páginas de extensión, con un mínimo de 10.

La remisión de los trabajos se efectuará a la dirección de correo electrónico tpdmsecretaria@us.es través de la plataforma OJS, entrando en el siguiente enlace: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>. De su recepción se acusará recibo por el mismo medio en el plazo máximo de una semana.

Los originales se remitirán en archivo Word e irán precedidos de una hoja en la que figure el nombre del autor o autores, dirección de correo electrónico, afiliación institucional, Orcid, dirección postal, teléfono y, si lo estima oportuno, la dirección particular.

La Dirección de la revista y el Consejo de Redacción se reservan el derecho de rechazar cualquier original que, por criterios formales, editoriales o de calidad, consideren que no cumple los requisitos mínimos para ser publicado. Dicha decisión se comunicará a los autores en un plazo máximo de dos meses.

Tras su aceptación a trámite, los textos recibidos iniciarán el proceso de evaluación externa a doble ciego. Cada trabajo contará al menos con dos evaluaciones de expertos externos al Consejo de Redacción. Los autores serán informados del

resultado de las evaluaciones y de la aceptación o rechazo de sus artículos en un plazo máximo de seis meses.

Si los artículos superan el proceso de evaluación, los autores deberán revisar sus textos e incorporar, en su caso, las modificaciones sugeridas por el informe de evaluación. El Consejo de Redacción velará por el cumplimiento de las reglas formales de publicación indicadas.

Los autores corregirán las primeras pruebas de sus artículos, pero no podrán introducir modificaciones significativas en el texto. Tan sólo podrán subsanar erratas y errores tipográficos o actualizar, justificadamente, aquellos puntos o cuestiones concretas que, como consecuencia del tiempo transcurrido entre la aceptación del texto y su publicación, sea necesario poner al día, siempre y cuando no alteren significativamente la composición y las condiciones de reproducción de la publicación.

Para cumplir con los estándares de calidad de revistas científicas, se condiciona la publicación de trabajos por un mismo autor al transcurso de un plazo de dos años respecto del anterior publicado.

Mediante el envío de originales, siempre que sean aceptados para su publicación, se considerará que el autor está cediendo sus derechos y autorizando a *TPDM* a dar la máxima difusión a su contenido en cualquier formato, incluida la publicación a través de su hemeroteca y a través de las páginas web del Grupo de Investigación SEJ-322 del que depende la revista.

ESTRUCTURACIÓN DE LOS TEXTOS

El título del trabajo debe figurar tanto en español como en inglés.

La autoría debe señalarse después del título, alineada a la derecha. Los nombres y apellidos se escribirán en una primera línea. La afiliación se indicará en una segunda línea. El Orcid y el correo electrónico del autor (este en cursiva) se indicarán en tercera y cuarta línea, respectivamente.

Los textos deben ir precedidos de un resumen / abstract en español y de una traducción del mismo al inglés. Los textos redactados en otro idioma deberán aportar la traducción de su resumen al español.

Los textos deben acompañarse, además, de palabras clave / keywords en español y de una traducción de las mismas al inglés. Los textos redactados en otro idioma deben acompañarse de la traducción de las palabras clave al español. El máximo de palabras clave es de cinco, separadas por punto y coma.

Se elaborará un índice general del estudio, utilizando siempre números arábigos, nunca romanos ni letras, no superando el nivel 3 (por ejemplo 2.4.3.).

El título de cada apartado reflejará literalmente, con plena coincidencia, lo expresado en el índice general del trabajo expresado al inicio. Su formato responderá a los siguientes caracteres adicionales: versalita los primeros apartados (1.); minúscula

los subapartados (1.1.); minúscula y cursiva en su tercer nivel (1.1.1.). En todos los casos, los títulos sin punto final.

El texto del artículo siempre a un espacio y sin sangrado de líneas. Se procurará evitar remarcar el texto con comillas, mayúsculas, negritas, subrayados o cursivas, si bien las palabras extranjeras deberán resaltarse mediante este último recurso. Los acrónimos y abreviaturas de leyes y términos jurídicos universales podrán emplearse sin desarrollo explicativo con carácter general; en otro caso, deberán ir precedidas de una exposición en su primer uso a través de paréntesis. Las referencias a proyectos de investigación se podrán incorporar en la primera página mediante nota a pie de página con marca asterisco junto al título del artículo (*).

Las citas textuales irán entre comillas y si superan dos líneas de longitud irán en párrafo aparte, con cuerpo 10 y sangría desde el margen izquierdo. En las notas, las citas textuales irán siempre entre comillas. No se emplearán cursivas para las citas.

Las figuras, mapas y gráficos deberán enviarse en ficheros independientes, en formato tiff o jpg. Su pertinencia será sometida a consideración de los evaluadores. En cualquier caso, el Consejo de Redacción se reserva el derecho de rechazarlos.

Todas las figuras, mapas y gráficos deberán aportar un pie de foto o título identificativo, y serán numerados en arábigos.

Al citar una figura, mapa, gráfico o tabla en el texto, debe hacerse por su número, como “figura 2” o “tabla 3”. No se referirá a ellas por suposición respecto al texto (por ejemplo: “la figura a continuación”) o su número de página (por ejemplo: “la tabla en la página 12”).

Los autores de los textos se responsabilizarán de los derechos de autor asociados a las imágenes, de los que la revista queda eximida.

Las notas a pie de página se utilizarán para incluir texto adicional explicativo o para realizar citas bibliográficas. Las referencias numéricas de las notas (en superíndice) se colocarán antes de los signos de puntuación.

Las citas bibliográficas en las notas a pie de página se realizarán utilizando las normas APA (7ª edición 2020). Es decir: los apellidos del autor, el año de publicación del trabajo y, si procede, la página o páginas citadas. Si se citan varias obras de un autor, sus respectivos años de publicación se separarán por coma, a menos que incluyan citación de páginas, en cuyo caso se separarán por punto y coma. En cambio, las obras de autores distintos se separarán siempre por punto y coma. Si se citan varias obras de un mismo autor publicadas en un mismo año, se distinguirán con letras minúsculas tras el año de edición.

Si un trabajo tiene más de un autor, y hasta tres, sus apellidos se separarán por coma. Pero si los autores son más de tres, se indicará solo el apellido del primero, seguido de coma y de *et al.* (en cursiva).

Las citas en las notas remitirán únicamente a la página o páginas pertinentes de capítulos de libros o artículos de revistas. La cita de la paginación completa se reservará para la bibliografía final.

Cuando se citen obras de más de un volumen, se citará como “vol.” y el número del mismo en romano. Si, tras la mención del volumen, fuera necesario indicar un tomo, se señalaría tras un guion corto (sin espacios) y en arábigo (vol. II-1).

Cuando se quiera mencionar el editor, coordinador, director, etc., de una obra, sus apellidos figurarán en primer lugar, como si se tratara de un autor.

Ejemplos de citas en notas:

Navarro Nieto 1996.

Navarro Nieto 1996, 174-180.

Navarro Nieto 1996. 2015.

Navarro Nieto 2005a, 2005b.

Navarro Nieto 1996; 2015, 45.

Navarro Nieto 1996, 75-80; 2015.

Navarro Nieto 1996, 51; Monereo Pérez 2012, 68.

Toda la bibliografía citada en las notas a pie de página deberá agruparse en un apartado final, numerado en arábigos siguiendo el orden de los demás apartados, que se titulará ‘Bibliografía citada’ (o su equivalente en la lengua de redacción del artículo).

Se ordenará por orden alfabético de apellido de autores. En caso de varias obras de un autor, estas se enumerarán por orden cronológico (de más antiguo a más reciente). Y en caso de varias obras de un mismo autor y año, se ordenarán alfabéticamente por título y se las distinguirá con una letra minúscula después del año. Cada entrada repetirá, por completo, los apellidos y nombres de los autores, sin recurrir nunca a *idem*, *eadem* ni al uso de guiones. Si la obra tuviera DOI (Digital Object Identifier) se citará.

En la bibliografía citada final se indicará el apellido o apellidos del autor, seguido de coma, de su nombre desarrollado y el año de edición de la obra (entre paréntesis), seguido de coma. Si hay más de un autor o autora, sus nombres se separarán por punto y coma. A diferencia de las notas a pie de página, en la bibliografía final se indicarán y desarrollarán los nombres de todos los autores (no se empleará *et al.*).

En las monografías se indicará, tras la mención de la autoría, el año de su edición (entre paréntesis), seguido de coma, el título en cursiva, seguido de coma y el lugar de edición de la obra.

En los capítulos de libro se indicará, tras la mención de la autoría, el año de su edición (entre paréntesis), seguido de coma, el título entre comillas seguido de una coma y, a continuación, la información bibliográfica completa de la monografía: autoría, título, lugar de edición y las páginas (sin pp.) correspondientes. Si es necesario

hacer mención de volúmenes, se indicará “vol.” y el número del mismo en números romanos entre la editorial y las páginas.

Los artículos indicarán, tras la mención de la autoría, el año de publicación (entre paréntesis), el título entre comillas, seguido de coma, el nombre de la revista en cursiva, el número del volumen, en arábigos, seguido de coma, y la paginación completa del artículo (sin pp.). Los fascículos de las revistas se separarán con el signo / tras el volumen correspondiente, sin separación de espacios.

Cuando se cite literatura gris (tesis doctorales, informes, memorias, etc.) se facilitarán todos los datos que contribuyan a localizarla, siguiendo el modelo señalado para la bibliografía ordinaria. En el caso de tesis doctorales, se indicará el nombre del autor, año de lectura (entre paréntesis), seguido de coma, el título de la tesis, el lugar de la lectura y la institución académica en que se leyó, separado todo por comas, seguido de “tesis doctoral” (entre paréntesis).

Ejemplos de bibliografía final:

Navarro Nieto, Federico (1996), *Los despidos colectivos*, Madrid.

Gala Durán, Carolina (2011), “Crisis, reestructuración empresarial y regulación de las empresas de recolocación de trabajadores: ¿una oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, 56, 103-120.

Goerlich Peset, José María (2012), “La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012”, en García-Perrote Escartín, Ignacio; Mercader Uguina, Jesús Ricardo (dir.), *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid, 299-322.

Todos los documentos electrónicos que contengan DOI se citarán utilizando este localizador en detrimento de su dirección URL, y sin indicar fecha de consulta. Los documentos electrónicos que no contengan DOI se citarán indicando su dirección URL y su fecha de consulta entre corchetes [consulta: dd/mm/aaaa].

COMPROMISO ÉTICO PARA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social suscribe la *Guía de buenas prácticas para la publicación*, elaborada por el CSIC, mediante la cual se pretende establecer un código de conducta dirigido a las partes implicadas en la gestión y publicación de los resultados científicos: Consejo de Redacción, autores y revisores de los trabajos.

1. CONSEJO DE REDACCIÓN

El Consejo de Redacción de *TPDM* es el responsable de velar por la calidad científica de los artículos publicados en la revista, así como de evitar las malas prácticas en la publicación de los resultados de las investigaciones. Igualmente, es su función la edición de los trabajos recibidos en un tiempo razonable.

Dicha responsabilidad implica la escrupulosa observación de los siguientes principios:

1.1. Imparcialidad

El Consejo de Redacción debe ser imparcial al gestionar los trabajos propuestos para su publicación y ha de respetar la independencia intelectual de los autores, a quienes se debe reconocer el derecho a réplica en caso de que sus aportaciones hayan recibido una evaluación negativa.

No se deben excluir los trabajos por el hecho de que sus resultados no sean positivos para una institución, proyecto o tesis doctrinal o jurisprudencial consolidada.

1.2. Confidencialidad

Los miembros del Consejo tienen la obligación de guardar confidencialidad sobre los textos recibidos y su contenido hasta que hayan sido aceptados para su publicación. Solo entonces se puede difundir su título y autoría.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

Asimismo, ningún miembro ni persona implicada en el proceso de evaluación puede usar para sus propias investigaciones, datos, argumentos o interpretaciones contenidos en trabajos inéditos, salvo con el consentimiento expreso por escrito de quienes los hayan realizado.

1.3. Revisión de los trabajos

El Consejo de Redacción ha de asegurar que los trabajos de investigación publicados han sido evaluados por, al menos, dos especialistas en la materia, y que dicho proceso de revisión ha sido justo e imparcial.

TPDM utiliza el procedimiento de doble ciego (anonimato de quienes han elaborado el trabajo y de los evaluadores). Cuando una de las dos evaluaciones sea negativa, se podrá solicitar, a criterio del Consejo de Redacción, un tercer informe.

Las personas que sometan un trabajo a evaluación podrán proponer los nombres de posibles evaluadores de su trabajo. El Consejo se reserva la decisión de aceptar o no esta propuesta, no estando obligado a comunicar dicha decisión.

El Consejo de Redacción hará hincapié en que en el proceso de evaluación se vigilen la originalidad de los trabajos y se detecte el plagio y las publicaciones redundantes, así como los datos falsificados o manipulados. Además, se indicarán claramente las secciones de la revista cuyos contenidos están sujetos a revisión por pares. Se considerará una infracción muy grave de la *Guía de buenas prácticas* la revelación a los evaluadores del autor del artículo sometido a revisión y viceversa.

1.4. Aceptación o rechazo de manuscritos

La responsabilidad de aceptar o rechazar un trabajo para su publicación recae en el Consejo, que se apoyará en los informes recibidos sobre el mismo. Dichos informes deberán basar su dictamen sobre la calidad de los trabajos en su relevancia, originalidad y claridad de exposición.

El Consejo de Redacción puede rechazar directamente los trabajos recibidos, sin recurrir a un proceso de consulta externa, si los considera inapropiados para la revista por alguno de los siguientes motivos: carecer del exigible nivel de calidad, falta de adecuación a los objetivos científicos de la revista, inadecuación a las normas de la publicación o presentar evidencias de fraude científico.

1.5. Desautorización y noticia de irregularidad

El Consejo de Redacción se reserva el derecho de desautorizar aquellos trabajos, ya publicados, de los que posteriormente se determine su falta de fiabilidad como resultado tanto de errores involuntarios como de fraudes o malas prácticas científicas:

fabricación, manipulación o copia de datos, plagio de textos y publicación redundante o duplicada, omisión de referencias a las fuentes consultadas, utilización de contenidos sin permiso o sin justificación, etc. En caso de conflicto, el Consejo de Redacción solicitará al autor o autores las explicaciones y pruebas pertinentes para aclararlo, y tomará una decisión final basada en estas. Si solo una parte del artículo contiene algún error, este se podrá rectificar posteriormente por medio de una nota editorial o una fe de erratas. El objetivo que guía la desautorización es corregir la producción científica ya publicada, asegurando su integridad.

La revista se reserva el derecho de publicar la noticia sobre la desautorización de un determinado texto y en ella se mencionarán las razones para tal medida, a fin de distinguir la mala práctica del error involuntario. La revista notificará asimismo la desautorización a la institución a la que pertenezca el autor del artículo. La decisión de desautorizar un texto debe adoptarse lo antes posible, con el objeto de que dicho trabajo erróneo no sea citado en su campo de investigación.

Como paso previo a la desautorización definitiva, la revista podrá emitir una noticia de irregularidad, aportando la información necesaria en los mismos términos que en el caso de una desautorización. La noticia de irregularidad se mantendrá el tiempo mínimo necesario, y concluirá con su retirada o con la desautorización formal del artículo.

Los artículos desautorizados se eliminarán del número de la revista transcurridos tres meses desde la publicación de la desautorización, al efecto de que los autores afectados puedan revisar sus trabajos afectados por fuente errónea. Se conservarán, no obstante, en el archivo de la misma y solo se proporcionarán a terceros por motivos razonados de suficiente importancia.

El conflicto de duplicidad causado por la publicación simultánea de un artículo en dos revistas, se resolverá recurriendo a la fecha de recepción del trabajo en cada una de ellas.

1.6. Normas de Autoría

Las normas de presentación de originales para la revista (referentes a la extensión del resumen y del artículo, la preparación de las imágenes, el sistema para las referencias bibliográficas, etc.) deberán ser públicas.

1.7. Conflicto de intereses

El conflicto de intereses surge cuando un trabajo recibido en la revista está firmado por un miembro del Consejo de Redacción, o por quien tiene relación personal o profesional directa o está estrechamente relacionado con la investigación pasada o presente de aquel. Quien está afectado por cualquiera de estos casos debe abstenerse de intervenir en el proceso de evaluación del artículo propuesto.

2. SOBRE LA AUTORÍA DE LOS ARTÍCULOS

Los autores de los textos enviados para su publicación en la revista son los primeros responsables de su contenido, y por ello están obligados a aplicar una norma ética destinada a asegurar su originalidad y debida atribución de autoría, entre otros aspectos.

2.1. Normas de publicación

Los textos presentados para su publicación han de ser el fruto de una investigación original e inédita. Han de incluir los datos obtenidos y utilizados, así como una discusión objetiva de sus resultados. Se ha de aportar la información suficiente para que cualquier especialista pueda consultar y partir de las investigaciones realizadas así como confirmar o refutar las interpretaciones defendidas en el trabajo.

Los autores deberán mencionar adecuadamente la procedencia de las ideas o frases literales tomadas de otros trabajos ya publicados de la forma que se indica en la normativa de la revista.

Cuando se incluyan imágenes como parte de la investigación, se deberá explicar adecuadamente cómo se crearon u obtuvieron, siempre y cuando resulte necesario para su comprensión. En caso de emplear material gráfico (figuras, fotos, mapas, etc.) reproducido parcialmente en otras publicaciones, los autores deberán citar su procedencia, aportando los permisos de reproducción pertinentes si fuera necesario. Se debe evitar la fragmentación innecesaria de los artículos. Si se trata de un trabajo muy extenso, se puede publicar en varias partes, de manera que cada una desarrolle un aspecto determinado del estudio general. Se deben publicar los diferentes trabajos relacionados en la misma revista para facilitar su interpretación, seguimiento y comprensión global por parte de los lectores.

2.2 Originalidad y plagio

Los autores deben asegurar que los datos y resultados expuestos en el trabajo son originales y no han sido copiados, inventados, distorsionados o manipulados.

El plagio en todas sus formas, la publicación múltiple o redundante, así como la invención o manipulación de datos constituyen faltas graves de ética y se consideran fraudes científicos.

Los autores no enviarán a la revista originales que previamente estén sometidos a consideración en otra revista, ni enviarán ese original a otra revista en tanto no reciban notificación de su rechazo o lo retiren voluntariamente. Sin embargo, es admisible publicar un trabajo que amplíe otro ya aparecido como nota breve, comunicación o resumen en las actas de un congreso, siempre que se cite adecuadamente el texto sobre el que se basa, y que las modificaciones supongan una modificación sustancial de lo ya publicado.

También son aceptables las publicaciones secundarias si se dirigen a lectores totalmente diferentes; por ejemplo, si el artículo se publica en diferentes idiomas o si hay una versión para especialistas frente a otra dirigida al público en general. Se deberán especificar estas circunstancias y se citará apropiadamente la publicación original.

2.3. Autoría del trabajo

Quien figure como responsable del artículo ante la revista, en el caso de autoría múltiple, debe garantizar el reconocimiento de quienes hayan contribuido significativamente a la concepción, planificación, diseño, ejecución, obtención de datos, interpretación y discusión de los resultados del trabajo; en todo caso, todas las personas que lo firmen compartirán la responsabilidad del trabajo presentado. Asimismo, quien actúe como persona de contacto, debe asegurar que quienes firman el trabajo han revisado y aprobado la versión final del mismo y dan su visto bueno para su posible publicación. Si *TPDM* o los firmantes del artículo lo solicitan, se describirá de forma escueta la aportación individual de cada integrante del grupo firmante al trabajo colectivo.

2.4. Fuentes de información

En el texto del trabajo se deberán reconocer las publicaciones que hayan influido en la investigación, por lo que se debe identificar y citar en la bibliografía las fuentes originales en las que se basa la información utilizada. No ha de incluir, no obstante, citas irrelevantes o referidas a ejemplos parecidos, y no ha de abusar de las menciones a investigaciones ya asentadas en el *corpus* del conocimiento científico.

El autor no debe utilizar la información obtenida privadamente a través de conversaciones, correspondencia o a partir de algún debate con colegas en la materia, a no ser que cuente con permiso explícito, por escrito, de su fuente de información y dicha información se haya recibido en un contexto de asesoramiento científico. Un tratamiento distinto, lógicamente, presentan las entrevistas y/o encuestas que formen parte de la metodología seguida; en el primer caso, se indicará el nombre y apellidos del entrevistado y la fecha de aquella.

2.5. Errores significativos en trabajos publicados

Cuando un autor o autora descubra un error grave en su trabajo tiene la obligación de comunicarlo a la revista lo antes posible, para que se puedan hacer las modificaciones oportunas, retirarlo, retractarse o publicar una corrección o fe de erratas.

Si el posible error es detectado por cualquiera de los miembros del Consejo de Redacción, el autor está obligado a demostrar que su trabajo es correcto.

El proceso de resolución de estos conflictos es el descrito en el apartado 1.5.

2.6. Conflicto de intereses

Al texto del artículo se deberá acompañar una declaración, en la que conste la existencia de cualquier vínculo comercial, financiero o personal, que pueda afectar a los resultados y las conclusiones de su trabajo. Asimismo, se deberán indicar obligatoriamente todas las fuentes de financiación concedidas para el estudio.

3. EVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS

Las personas que participan en la evaluación desempeñan un papel esencial en el proceso que garantiza la calidad de la publicación.

3.1. Confidencialidad

Quien realice una evaluación debe considerar el trabajo que ha de revisar como un documento confidencial hasta su publicación, tanto en el transcurso del proceso de revisión como después de este.

En ningún caso debe difundir ni usar la información, detalles, argumentos o interpretaciones contenidos en el texto objeto de revisión para su propio beneficio o el de otras personas. Únicamente en casos especiales puede recabar el asesoramiento de otros especialistas en la materia, circunstancia de la que debe informar al Editor de *TPDM*.

3.2. Objetividad

Quien realice una evaluación debe juzgar objetivamente la calidad del trabajo completo, es decir, incluyendo la información sobre la que se fundamenta la hipótesis de trabajo, los datos teóricos y experimentales y su interpretación, sin descuidar la presentación y redacción del texto.

Debe concretar sus críticas, y ser objetivo y constructivo en sus comentarios. Ha de argumentar adecuadamente sus juicios, sin adoptar posturas hostiles y respetando la independencia intelectual de quien haya elaborado el trabajo.

Quien realice una evaluación debe advertir al Editor de cualquier similitud sustancial entre el trabajo sometido a evaluación y otro artículo ya publicado, o en proceso de evaluación (publicación redundante o duplicada). Igualmente, ha de llamar la atención sobre textos o datos plagiados, falsificados, inventados o manipulados.

3.3. Prontitud de respuesta

Quien realice una evaluación debe actuar con celeridad y ha de entregar su informe en el tiempo acordado, por lo que notificará al Editor los posibles retrasos.

Asimismo, deberá comunicar al Editor lo antes posible si no se considera capaz de juzgar el trabajo encargado o cumplir su tarea en el plazo acordado.

3.4. Reconocimiento de las fuentes de información

Quien realice una evaluación debe comprobar que son citados los trabajos relevantes ya publicados sobre el tema. Con ese objetivo, revisará la bibliografía recogida en el texto sugiriendo la incorporación de las referencias omitidas.

3.5. Conflicto de intereses

Quien realice una evaluación debe rechazar la revisión de un trabajo cuando mantenga una relación profesional o personal con cualquiera de las personas que hayan intervenido en su autoría que pueda afectar a su juicio sobre dicho trabajo.

Referencias:

— CSIC, *Guía de buenas prácticas para la publicación*:

http://revistas.csic.es/public/guia_buenas_practicas_CSIC.pdf

— COPE (Committee on Publication Ethics):

<http://www.publicationethics.org>

— Directrices EASE (European Association of Science Editors):

<http://www.ease.org.uk>

— *Ethical Guidelines for Journal Publication*:

<http://sjss.universia.net/codigo-etico.jsp>

