



Congreso ICAM SOCIAL 2020
EL DERECHO DEL TRABAJO AL MARGEN DE LA LEGISLACIÓN DE URGENCIA COVID-19

Principales novedades en la doctrina del TJUE

(una selección)

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Profesor Agregado y TU Acreditado

 @ibdehere

Universitat
Oberta
de Catalunya



Esquema

- Concepto de trabajo autónomo / subordinado (trabajo en plataformas)
 - ATJUE 22/4/20 (C-692/19), *Yodel Delivery Network*
- Contratación temporal y abuso (Directiva 1999/70 y Directiva 2008/104)
 - Discriminación temporales/indefinidos - STJUE 22/1/20 (C-177/18), *Baldonado Martín*
 - Temporalidad Abusiva en AAPP - STJUE 19/3/20 (C-103/18 y C-429/18), *Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez; y ATJUE 30/09/20 (C-135/20), Gondomar*
 - Cesión de trabajadores a través de ETT y abuso en la temporalidad - STJUE 14/10/20 (C-681/18), *JH y KG*
- Traspaso (Directiva 2001/23)
 - Traspaso actividades materializadas - STJUE 27/2/20 (C-298/18), *Grafe y Pohle*
 - Traspaso parcial - STJUE 26/3/20 (C-344/18), *ISS Facility Services NV*
- Despido
 - Carta Social Europea (revisada 1996): Resolución CEDS 11/09/19 (núm. 158/2017), *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy*
 - Despido colectivo (Directiva 98/59): Período de 90 días y la regla del compás - STJUE 11/11/20 (C-300/19), *Marclean Technologies*
- Seguridad Social - Discriminación (Directiva 79/7/CE)
 - Complemento pensión a madres beneficiarias de una pensión de invalidez – STJUE 12/12/19 (C-450/18), *INSS*

Concepto de trabajo autónomo / subordinado (trabajo en plataformas)

ATJUE 22/4/20 (C-692/19), *Yodel Delivery Network*

Concepto de trabajador autónomo: ATJUE 22/4/20 (C-692/19), *Yodel Delivery Network*;

- Gran libertad en relación con su supuesto empleador (concretar si es meramente formal/aparente).

Posibilidad de designar sustitutos para llevar a cabo las tareas (facultad reservada a quién, precisamente, no presta servicios de forma subordinada – tiene habilidades y calificaciones básicas equivalentes a empleador).

- Libertad para no aceptar las tareas y fijar un límite vinculante para la cantidad de tareas a realizar.

- Posibilidad prestar servicios similares para otros competidores directos del supuesto empleador.

- Puede establecer sus propias horas de «trabajo» dentro de ciertos parámetros, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal y no únicamente a los intereses del supuesto empleador.

Concepto de trabajador autónomo: ATJUE 22/4/20 (C-692/19), *Yodel Delivery Network*;

STS\Pleno (sin VP), 25/09/20 (r4746/19) – “*leading case*”:

“la inaplicación de la Directiva 2003/88/CE se excluye cuando la independencia del prestador del servicio parezca ficticia y cuando exista una relación de subordinación entre esa persona y su supuesto empleador, lo que corresponde determinar al Tribunal nacional.

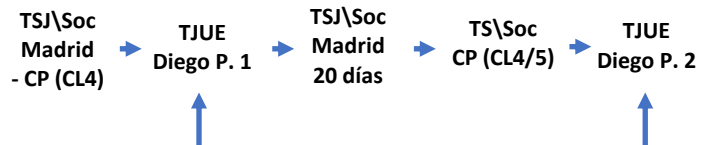
Por consiguiente, **si se llega a la conclusión de que la independencia del actor era meramente aparente y realmente existía una subordinación del demandante a Glovo, el citado auto del TJUE no impedirá la calificación de la relación laboral a dichos efectos**. El mencionado auto del TJUE evidencia que no debe plantearse cuestión prejudicial en esta litis (...) sin que existan dudas razonables en relación con la interpretación del Derecho de la Unión Europea”.

Contratación temporal y Directiva 1999/70

**Discriminación temporales/indefinidos
STJUE 22/1/20 (C-177/18), *Baldonado Martín***

**Temporalidad abusiva en AAPP
STJUE 19/3/20 (C-103/18 y C-429/18), *Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez;*
y ATJUE 30/09/20 (C-135/20), *Gondomar***

**Cesión de trabajadores a través de ETT y abuso en la temporalidad
STJUE 14/10/20, C-681/18), *JH y KG***



Síntesis "Sagas" (CL 4ª/5ª D1999/70)

	Diego Porras 1 (4ª)	Montero Mateos/Grupo Norte F. (4ª)	Diego Porras 2 (4ª y 5ª)	Cobra Servicios Auxiliares (4ª)	Vernaza Ayovi (4ª)	Equiparación interinos/temporales vs. fijos (4ª)	Castrejana/ Martínez; Pérez López; Sciotto; y Rodica Popescu (5ª)	Nueva "Saga" Sánchez Ruiz/ Fernández Álvarez (5ª)
	Indemnización extinción				Art. 96.2 EBEP	Trienios, complementos, incentivos, etc.		
"condición de trabajo"	OK	OK	OK	OK	OK	OK	ATJUE 30/09/20 (C-135/20), Gondomar	
Comparabilidad de situaciones entre temporales e indefinidos	OK	OK	OK	OK	OK	OK		
Equiparación entre temporales e indefinidos	OK	✗	✗	✗	✗	OK		
Existencia de trato diferenciado injustificado	OK	✗	✗	✗	✗	OK		

Ap. 64: relación indefinida, si fin imprevisible + duración inusualmente larga (no exige abuso)

Ap. 95: Art. 49.1.c ET: ¿es una medida válida contra el uso abusivo? No, porque persigue un objetivo distinto al de la CL 5ª

Ap. 52 (+STSJ GAL 14/5/19, r3105/17) - Rechazo: SSTs 16/7/20 (r4468/17); 19/3/20 (r4349/17); y 2/4/20 (r4161/17)

Baldonado Martín (4ª)

STJUE 13/9/07 (C-307/05), Cerro Alonso;
STJUE 22/12/10 (C-444/09 y C-456/09), Gavieiro/Iglesias;
STJUE 8/9/11 (C-177/10), Rosado Santana;
ATJUE 9/2/12 (C-556/11), Lorenzo Martínez;
STJUE 9/7/15 (C-177/14), Regojo Dans;
ATJUE 21/9/16 (C-631/15), Álvarez Santirso;
ATJUE 9/2/17 (C-443/16), Rodrigo Sanz;
ATJUE 22/3/18 (C-315/17), Centeno Meléndez;
STJUE 20/6/19 (C-72/18), Ustariz Aróstegui;
STJUE 8/10/20 (C-644/19), Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu,
STJUE 21/11/18 (C-245/17), Viejobueno Ibáñez / Lara González

Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez - STJUE 19/3/20 (C-103/18 y C-429/18)

Cláusula 5ª: ¿Es aplicable si no hay "sucesión"?

STJUE 22/1/20 (C-177/18), Baldonado Martín

- Los funcionarios interinos no reciben un trato menos favorable que los funcionarios de carrera ni se ven privados de un derecho que se confiera a estos, ya que **ni los funcionarios interinos ni los funcionarios de carrera perciben la indemnización** reclamada por la Sra. Baldonado Martín (no se vulnera la Cláusula 4ª - D1999/70).
- «**no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna por cese a los funcionarios interinos**, mientras que **prevé el pago de una indemnización al personal laboral fijo** cuando se extingue el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva» (no se vulnera Cláusula 4ª D1999/70 - Aplica *Montero Mateos / de Diego Porras 2*).
- el hecho de que **no se haya acreditado el carácter «sucesivo»** de la relación «impide» que el TJUE valore la propuesta del órgano remitente de exigir la indemnización del art. 56.1 ET a cese de funcionario interno (como a los “fijos” laborales) – no puede aplicar Cláusula 5ª D1999/70

Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez - STJUE 19/3/20 (C-103/18 y C-429/18)

Cláusula 5ª: ¿Es aplicable si no hay "sucesión"?

Primero: Es posible aplicar la cláusula 5ª en situaciones en las que no se produzca una “sucesión”.

«considerar que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada (...), por la única razón de que el empleado afectado, aun cuando haya sido objeto de varios nombramientos, ha ocupado de manera ininterrumpida el mismo puesto de trabajo durante varios años y ha ejercido, de manera constante y continuada, las mismas funciones, mientras que el mantenimiento de modo permanente de dicho trabajador en una plaza vacante sobre la base de una relación de servicio de duración determinada se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de cubrir definitivamente esa plaza vacante y, por ello, su relación de servicio ha sido renovada implícitamente de año en año, puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del mencionado Acuerdo.

«una definición tan restrictiva del concepto de «sucesivas relaciones laborales de duración determinada» permitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años (...)), y también tendría como efecto «excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 (...) y también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.»

Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez - STJUE 19/3/20 (C-103/18 y C-429/18)

Segundo (= *Pérez López*): se ajusta a la D1999/70 una normativa (art. 9.3 del Estatuto Marco) que describe las razones objetivas que justifican la renovación de relaciones temporales.

Tercero (= *Pérez López*): es contrario a la D1999/70 desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo.

Y también es contrario a la D1999/70 que la normativa no lo impida.

Cuarto, sobre las medidas para prevenir y sancionar el uso abusivo de la contratación temporal:

1. una valoración previa/general

2. Análisis de adecuación de 3 medidas a CL 5ª (¿pueden ser calificadas como “equivalentes”?)

a. organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos con relaciones de servicio de duración determinada;

b. la transformación de los empleados públicos a los que se haya nombrado de modo abusivo en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «*indefinidos no fijos*»

c. la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente

1. Valoración previa/general

UNO: los Estados miembros, si no tienen medidas equivalentes, respetan el contenido de la **Cláusula 5ª si cumplen** (a su elección y siempre que no pongan en peligro el efecto útil de la Directiva) **una de las 3** medidas que describe (razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; duración máxima total de esos sucesivos contratos o relaciones laborales; número de sus renovaciones).

DOS: «la cláusula 5 del Acuerdo Marco **no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido** los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento (...) debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada».

Ap. 130: «de la información facilitada por el juzgado remitente **se desprende con claridad que tal transformación está excluida categóricamente en virtud del Derecho español**, ya que el acceso a la condición de personal estatutario fijo solo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo».

2. Análisis de adecuación de 3 medidas a CL 5ª (1 de 3)

UNO: los procesos de selección que tengan por objeto la provisión definitiva de las plazas son una medida adecuada para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos empleados, al garantizar que las plazas que ocupan se cubran rápidamente de manera definitiva, **siempre que se lleven a cabo en los plazos establecidos.**

En caso contrario, como sucede en este caso, **no sería suficientemente efectiva y disuasoria.**

Y lo mismo cabe decir de la DT 4ª EBEP (que prevé la posibilidad de que la Administración lleve a cabo un proceso selectivo de consolidación de empleo a puestos desempeñados interina o temporalmente). Especialmente, porque

«solo atribuye una facultad a la Administración, de modo que esta no está obligada a aplicar dicha disposición aun cuando se haya comprobado que recurría de manera abusiva a la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

2. Análisis de adecuación de 3 medidas a CL 5ª (1 de 3)

[... sigue del anterior]

aunque las personas que han sido nombrados de forma abusiva tengan la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, **esto no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar** debidamente **la utilización abusiva** de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada.

En el caso de que participen, el resultado de estos procesos es incierto, pues, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.

2. Análisis de adecuación de 3 medidas a CL 5ª (2 de 3)

DOS: La transformación en indefinido no fijo tampoco es una medida adecuada, porque

«se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido".

Tampoco garantiza las mismas condiciones que los fijos (a diferencia del sector privado)

2. Análisis de adecuación de 3 medidas a CL 5ª (3 de 3)

TRES: Sobre la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, para que pueda ser calificada como una medida equivalente

- «debe tener específicamente por objeto **compensar los efectos de la utilización abusiva** de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada»; y
- «es necesario además que la indemnización concedida no solo sea **proporcionada**, sino también **lo bastante efectiva y disuasoria** como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula»

De modo que, en la medida en que el Derecho español permita reconocer una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso.

ATJUE 30/09/20 (C-135/20), *Gondomar* (Portugal)

La D1999/70 no exige conversión contratos temporales en fijos (sigue *Adeneler* y *Sciotto*)

«el artículo 5 del acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe absolutamente, en el sector público, la conversión de la sucesión de contratos de trabajo de duración determinada en contrato indefinido, siempre que esta normativa no prevea, para dicho sector, otra medida eficaz para evitar y, en su caso, sancionar la celebración abusiva de sucesivos contratos de duración determinada».

Reacciones Jurisdicción Social a *Sánchez Ruiz / Fernández Álvarez*

- CL 5ª D1999/70 opera cuando ha habido sucesivos nombramientos (al menos dos), sea expresos, sea por tácita reconducción

SSTS 9, (2) 10 y (2) 12/6/20 (r2088/18; r4845/18; r4455/18; r3491/18; y r4841/18):

«La STJUE aborda el caso entendiendo que ha habido sucesivos nombramientos anuales y destaca que ello colisiona con la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco que protege frente al abuso de sucesivos contratos temporales. Pero esa regla solo se aplica si ha habido «sucesivos contratos o relaciones laborales» (ap. 56), aunque sea para ocupar «el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones» (fallo, ap. 1). Tanto en el apartado 64 de la STJUE cuanto en el resto de ellos y en el propio fallo se **alude continuamente a la existencia de sucesivos o varios contratos (al menos dos)**. Ello, con independencia de que el actor del C-103 haya desempeñado siempre el mismo puesto de trabajo vacante. En los términos del apartado 64 de la sentencia, «conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

Siguen esta doctrina, SSTSJ Extremadura 22, 23 y (2) 24/7/20 (r198/20; r197/20; r199/20; r196/20);

Ojo ap. 64 *Montero Mateos*: “duración inusualmente larga” / CL 4ª [aunque para STS 5/12/19 (r1986/18): “injustificadamente larga”]

Reacciones Jurisdicción Social a *Sánchez Ruiz / Fernández Álvarez*

¿Sucesión o no? STS 16/7/20 (r4727/18): no parece exigir la “sucesión” cuando, sintetizando el contenido del caso *Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez*, afirma

«ha considerado fraudulento el hecho de que las vacantes se dilaten en el tiempo sin que se provean las correspondientes convocatorias públicas de empleo en plazos razonables. En efecto, esta Sala comparte que debe considerarse fraudulenta una situación en la que un empleado público, nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada – hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva -, ocupe, **en el marco de varios nombramientos o durante un período injustificadamente largo**, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años desempeñando de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando tal mantenimiento de esa situación en esa plaza se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada vacante».

En términos similares, SSTs (2) 10 y 24/6/20 (r4724/18; r3551/18; r525/18);

Sobre la paralización de convocatorias por restricción presupuestaria y duración inusualmente (o "injustificadamente") larga:

STS 9/6/20 (r2088/18), sin citar la doctrina *Rodica Popescu* o *Mascolo*:

"Las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones que limitaron el gasto público, especialmente - (...) - el RDL 20/2011 (...); la Ley 22/2013 (...) y la Ley 36/2014 (...), que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y ofertas de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014).

Recordemos que esas restrictivas previsiones tienen como uno de sus objetivos cumplir con las exigencias de estabilidad presupuestaria que el Derecho de la UE impone hasta el extremo de haber obligado a una reforma constitucional (art. 135 CE). Y el propio Derecho primario de la UE sienta las bases de esa exigencia en los artículos 121 (supervisión multilateral) y 126 del TFUE (procedimiento aplicable en caso de déficit excesivo), y en el Protocolo (n.º 12) sobre el procedimiento aplicable en caso de déficit excesivo. Este canon hermenéutico, por tanto, ha de ser especialmente considerado cuando se abordan cuestiones como la presente, donde entran en juego previsiones de Derecho euro comunitario. Si, con ese importantísimo apoyo normativo, no cabía la convocatoria de plazas durante diversos ejercicios y se trata de periodo que afecta al caso, es evidente que no cabe hablar de incumplimiento por parte de la entidad empleadora. No podemos suscribir la tesis de que el art. 70 EBEP queda incólume porque ninguna referencia se contiene al mismo en tales normas de restricción presupuestaria".

CP TSJ Madrid (cuestiona interpretación TS sobre ap. 64 *Montero Mateos*)

Auto 23/9/19:

CUARTA: "¿Ha de considerarse conforme con la finalidad de la Directiva 1990/70 CE del Consejo, una relación laboral atemporal, cuya duración, conforme a la doctrina Tribunal de Justicia (UE) Gran Sala, S 05-06-2018, n.º C-677/2016, es inusualmente larga y queda enteramente al arbitrio del empleador sin límite ni justificación alguna, sin que el trabajador pueda prever cuando va a ser cesado y que puede dilatarse hasta su jubilación, o ha de entenderse que la misma es abusiva?"

Integra CL 4ª (no discriminación) y CL 5ª (abuso)

CP JC-A núm. 24 Madrid 24/1/19 (r207/17)

Directiva 2008/104

**Cesión de trabajadores a través de ETT y abuso en la temporalidad
STJUE 14/10/20, C-681/18), *JH* y *KG***

Cesión de trabajadores a través de ETT y abuso en la temporalidad: STJUE 14/10/20, C-681/18), JH y KG

TJUE entiende que

- La **Cláusula 5ª D1999/70 no es aplicable a la D2008/104.**
- la D2008/104 impone adoptar las medidas necesarias para **evitar que se lleven a cabo cesiones sucesivas** con el objetivo de eludir las disposiciones de esta Directiva.
- «Directiva 2008/104 tiene por objeto que los Estados miembros velen por que **el trabajo a través de empresas de trabajo temporal con la misma empresa usuaria no se convierta en una situación permanente para un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal**»

¿Causalidad en contratación temporal/contrato puesta disposición (arts. 6.2 y 7.1 LETT/arts. 11 y 15 ET) + art. 15.5 ET da respuesta a requerimientos del TJUE?

Traspaso (Directiva 2001/23)

STJUE 27/2/20 (C-298/18), *Grafe y Pohle*
STJUE 26/3/20 (C-344/18), *ISS Facility Services NV*

STJUE 27/2/20 (C-298/18), *Grafe y Pohle*

Una previa...

**Concurrencia
elemento objetivo**

Entrega de elementos efectivos que
permitan la continuidad de la empresa

**Actividades
materializadas**

Activo Tangible

Activo intangible

STSJ Asturias 21/3/17 (r8/17)
Software + base de datos
STJUE 8/5/19 (C-194/18), *Dodic*: Clientela

**La no asunción de plantilla no es suficiente para
excluir aplicación D2001/23 - STJUE 7/8/18 (C-
472/16), *Colino Sigüenza***

**Actividades
desmaterializadas (intensivas
en mano de obra)**

Sólo hay trapaso si se
asume una parte esencial
cuantitativa/cualitativa de
la plantilla (*Temco /
Somoza Hermo*)

STJUE 27/2/20 (C-298/18), *Grafe y Pohle*

El contrato de servicios de transporte público en autobús se adjudica a una nueva empresa que empieza a operar a través de una filial (cuya titularidad ostenta en su integridad). **Ésta contrata a la mayoría de los conductores y del personal de gestión de la anterior y manifiesta que no tiene intención de comprar ni de arrendar los autobuses**, las cocheras o las otras instalaciones de explotación de esta y tampoco pretende recurrir a sus servicios de taller (pues, el mantenimiento y la reparación de los autobuses puede confiarse a talleres especializados).

El cumplimiento de las nuevas normas técnicas (antigüedad de los vehículos y accesibilidad) y **medioambientales** impuestas por el poder adjudicador **no permite**, desde un punto de vista tanto económico como jurídico, **que la empresa adjudicataria adquiera los medios de explotación de la anterior.**

Aunque no se transmitan los activos tangibles y se produzca la continuidad de la actividad sin interrupción, la asunción de plantilla puede ser suficiente para traspaso en un servicio de autobuses locales.

¡Ojo! Cabe subrogación de plantilla ex CCOL en actividades materializadas aunque no se transmitan elementos objetivos (en estos casos, el CCOL es "soberano")

Contact Center

STS 15/7/13 (r137/12) + STS 7/3/18 (r267/16)

Ambulancias

STS 18/2/20 (r1682/17)

Traspaso que implique a varios cesionarios, el art. 3.1 D2001/23, exige

- derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo se transfieren a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, siempre que

- la división del contrato de trabajo resultante de esta operación sea posible; y
- no suponga un deterioro de las condiciones de trabajo ni afecte al mantenimiento de los derechos de los trabajadores ex Directiva 2001/23

En el supuesto de que tal división resulte imposible o atente contra los derechos de ese trabajador, se considerará, en virtud del artículo 4 de dicha Directiva, que la resolución de la relación laboral que pueda seguirle es **imputable al cesionario o a los cesionarios, **aunque se haya producido a instancia del trabajador**.**

STJUE 26/3/20 (C-344/18), ISS Facility Services NV

Subrogación y reducción de tiempo de trabajo

Un trabajador a tiempo completo, prestando servicios para dos empresas principales (45/55). Una de ellas (45) decide cambio contratista y se produce sucesión de plantilla ex CCOL - subrogación parcial (45): STSJ Murcia 26/9/18 (r1252/17)

Subrogación y superación de jornada máxima

- ajuste de jornada hasta el máximo legal por imperativo legal – sin requerir la aplicación del art. 41 ET (STS 15/10/13, r3098/12; y SSTSJ Madrid 12/1/15, r890/14; y 18/12/15, r597/15); y
- mantener la jornada resultante a pesar de superar el máximo legal, defendiendo que el trabajador mantiene dos contratos con la misma empresa y que ésta le dé ocupación en dos centros de trabajo (STS 1/6/12, r1630/11).

Carta Social Europea (revisada 1996)

**Resolución CEDS 11/09/19, (núm. 158/2017),
*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy,***

¡Ojo! Inicio ratificación CSEr (1996)

Resolución CEDS 11/09/19, ([n158/2017](#)), *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy*, sobre el sistema indemnizatorio tasado italiano (ap. 96):

«La Comisión señala que cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños sean proporcionales a los perjuicios sufridos y suficientemente disuasorios es, en principio, contrario a la Carta (...). **Si existe un límite máximo de indemnización por daños pecuniarios, la víctima debe poder solicitar una indemnización por daños no pecuniarios a través de otras vías jurídicas** y los tribunales competentes para la indemnización por daños pecuniarios y no pecuniarios deben decidir en un plazo razonable»

Despido colectivo (Directiva 98/59)

**Período de 90 días y la regla del compás:
STJUE 11/11/20 (C-300/19), *Marclean Technologies***

Despido colectivo (Directiva 98/59): Período de 90 días y la regla del compás – STJUE 11/11/20 (C-300/19), *Marclean Technologies*

El período de referencia para determinar la existencia de un despido colectivo **ha de calcularse computando todo período de 30 o de 90 días consecutivos.**

La plena eficacia de la Directiva se vería limitada (ap. 35)

«si fuera interpretada en el sentido de que los tribunales nacionales no pueden computar los despidos producidos antes o después de la fecha del despido individual impugnado a efectos de determinar si existe o no un despido colectivo».

Despido colectivo (Directiva 98/59): Período de 90 días y la regla del compás – STJUE 11/11/20 (C-300/19), *Marclean Technologies*

STS 11/1/17 (r2270/15): el último párrafo del art. 51.1 establece una norma general en virtud de la cual

«el día del despido constituye el día final del plazo (el “dies ad quem”) para las extinciones contractuales que se acuerden ese día y, al mismo tiempo, el día inicial (el “dies a quo”) para el cómputo del período de los 90 días siguientes. En términos generales, ‘el día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer período de noventa días y el inicial del siguiente’» (criterio que se reitera en el ATS 27/6/18, r4599/17; y, entre otras, también en la STSJ And\Sevilla 30/1/20, r3496/18).

¿Qué debe computarse en este período de referencia?

Rabal Cañas: el parámetro de cómputo inferior («centro de trabajo») únicamente debe ser aplicado en el caso de que, una vez aplicado el parámetro de cómputo superior («empresa»), se entienda que no concurre un despido colectivo

Pujante Rivera: todas las «extinciones asimiladas» deben computarse a partir de 5 «despidos en sentido estricto»

Socha/Ciupa: una modificación sustancial puede ser calificada, según los casos, como “despido” (y ¿ERTEs?)

Doctrina no aplicable al sector público: entre otras, STS 21/4/15 (r1235/14).

Directiva 79/7/CEE

Seguridad Social y

Discriminación

**Complemento pensión a madres beneficiarias de una pensión
de invalidez – STJUE 12/12/19 (C-450/18), INSS**

Complemento pensión a madres beneficiarias de una pensión de invalidez – STJUE 12/12/19 (C-450/18), INSS

Art. 4.1 Directiva 79/7, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social se opone a la norma española, porque los hombres que se encuentren en una situación idéntica a la de las mujeres (que tengan al menos dos hijos biológicos o adoptados) que perciben el complemento de pensión controvertido no tienen derecho a él.

Se constata un trato menos favorable, constituyendo una discriminación directa por razón de sexo.

Dado que la aportación de los hombres a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres, la aportación demográfica a la Seguridad Social no puede justificar por sí sola que los hombres y las mujeres no se encuentren en una situación comparable en lo que respecta a la concesión del complemento de pensión



Congreso ICAM SOCIAL 2020
EL DERECHO DEL TRABAJO AL MARGEN DE LA LEGISLACIÓN DE URGENCIA COVID-19

Principales novedades en la doctrina del TJUE

**¡Muchas
gracias!**

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Profesor Agregado y TU Acreditado

 @ibdehere

