

## FÒRUM DE RELACIONS LABORALS

25 de MARÇ de 2019

Sra. Miquel Àngel Falguera. Magistrat del TSJC

---

### Darrers pronunciaments del TJUE i del TC en matèria de Relacions Laborals (des del 26 de novembre de 2018)

#### 1. Llistat de sentències del TEDH en aquest període (per matèries)

- [DRET A LA PROPIETAT](#)

#### 2. Llistat de sentències del TJUE en aquest període (per matèries)

- [CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA](#)
- [DRET COMUNITARI](#)
- [ESPAI JUDICIAL EUROPEU](#)
- [FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ](#)
- [LLIBERTAT D'ESTABLIMENT](#)
- [LLIURE CIRCULACIÓ DE TREBALLADORS](#)
- [LLIURE PRESTACIÓ DE SERVEIS](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS RELIGIOSOS](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER ORIENTACIÓ SEXUAL](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER ORIGEN RACIAL O ÈTNIC](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EDAT](#)
- [PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS](#)
- [SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS MIGRANTS](#)
- [TEMPS DE TREBALL](#)
- [VACANCES](#)

#### 3. Llistat de sentències del TC en aquest període (per matèries)

- [ACOMIADAMENT](#)
- [EMPLEATS PÚBLICS](#)
- [LLIBERTAT SINDICAL](#)
- ["PATERNITAT"](#)

#### 1. LLISTAT DE SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL EUROPEU

## DE DRETS HUMANS EN AQUEST PERÍODES

- DRET A LA PROPIETAT**
- **STEDH 05/03/2019. Yavas e .a. c. Turquia**

ACCÈS A: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-191477>

Inexistent vulneració del dret a la propietat (art. 1, protocol 1 CEDH): significativa reducció de la pensió de jubilació d'empleats públics després de la integració del seu sistema de previsió social dins la Seguretat Social turca en existir un dèficit pressupostari

## 2. LLISTAT DE SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA EN AQUEST PERÍODE

- CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA**
- **STJUE 21.11.2018, C-619/17, de Diego Porras**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207949&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4843394>

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Justificación — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada — Indemnización en caso de extinción de un contrato fijo por concurrir una causa objetiva — Inexistencia de indemnización al finalizar un contrato de interinidad

### **DECLARACIÓ DEL TJUE:**

1) *La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.*

2) *La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición.*

3) *En el supuesto de que el tribunal nacional declare que una medida, como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el que se celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional*

- **COMENTARI DE LA SENTENCIA**
- La sentència del TSJ de Madrid després de la primera STJUE fou recorreguda davant el TS, que elevà una nova qüestió prejudicial.
- Aquesta qüestió ha estat abordada per la STJUE 21.11.2018 C-619/17
- De fet, la qüestió prejudicial tenia implícites dues línies de reflexió pel TJUE:
  - Revisora de la doctrina en relació a la inexistència de discriminació

- Aclaridora respecte la indemnització per fi de contracte de l'art. 49.1 c) ET, tant amb caràcter general, com respecte l'exclusió de la interinitat... Però des de la perspectiva de l'art. 5 de l'Acord Marc....
- En relació al primer aspecte el TJUE aplica la doctrina revisora dels assumptes Grupo Norte y Montero Mateos: per tant, que una cosa és l'existència d'una condició resolutòria i una altra la concurrència d'una causa d'extinció (per sort, el TJUE no és un òrgan jurisdiccional on regeixi la cosa jutjada...)
- Pel que fa al caràcter dissuasiu de la indemnització –en relació a si els dotze dies són suficients- el TJUE respon que la dita valoració correspon als tribunals espanyols
- I la mateixa resposta s'obté pel que fa a l'exclusió del contracte d'interinitat de la dita indemnització

- **STJUE 21.11.2018, C-245/17, Viejobueno Ibáñez**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207946&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4843394>

Procedimiento prejudicial — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Normativa nacional que permite extinguir las relaciones de servicio de duración determinada cuando desaparecen las razones que justificaron el nombramiento — Docentes nombrados para el curso académico — Extinción de la relación de servicio en la fecha de finalización del período lectivo — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico por el hecho de que, en esa fecha, ya no se dan las razones de necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera.

2) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, aun cuando esta circunstancia prive a esos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, siempre que los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto

- **COMENTARI DE LA SENTENCIA**

- **SUPÒSIT DE FET:**

- El senyor Viejobueno és anomenat professor interí docent en un institut públic pel curs 2011/2012; al mes de juny se li notifica la fi del contracte
- Interposa recurs administratiu, en considerar que existia un tractament diferenciat discriminatori entre el personal interí docent i els funcionaris, reclamant que se'l mantingués com interí

- fins a l'inici del següent curs
- El JCA de Toledo desestima el recurs formulat contra la resolució administrativa desestimàtoria. Instat recurs d'apel·lació, el TSJ de Castella-La Manxa eleva la qüestió prejudicial, en relació a si la finalització del període lectiu pot ser entès com raó objectiva que justifiqui la fi del contracte i si, en el seu cas, concorre discriminació amb el personal funcionari
- **RESPOSTA DEL TJUE:**
- L'Acord Marc (que en cap moment determina les condicions en que es pot accedir a un contracte a termini) té com objectiu impedir que es trenqui la lògica europea d'unes relacions laborals de caràcter indefinit. I és aquesta la principal finalitat de la clàusula 4.
  - Per bé que en principi la situació d'un contractat interí és comparable a la d'un funcionari de carrera, s'indica que a diferència d'altres assumptes –fent esment a la STJUE Montero Mateos- una cosa és que pugui existir un tracte diferenciat en el moment de la finalització del contracte i una altra que quan finalitzi un curs escolar el contracte no s'extingeixi en el cas de contractes indefinits... Precisament perquè tenen la dita condició. En conseqüència, sembla derivar-se'n la no superació del judici d'igualtat...
  - D'altra banda, es nega que existeixi un tracte diferenciat en matèria de gaudi de vacances, atès que aquestes no es gaudeixen per l'assoliment de la causa extintiva pactada

**DRET COMUNITARI**

- **STJUE 04.12.2018, C-378/17, Boyle**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=208381&pageIndex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=631974>

Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en materia de empleo — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Selección de los agentes de policía — Órgano nacional creado por la ley a fin de garantizar la aplicación del Derecho de la Unión en un ámbito específico — Facultad de dejar inaplicada la legislación nacional contraria al Derecho de la Unión — Primacía del Derecho de la Unión

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El Derecho de la Unión, y, en particular, el principio de primacía de este Derecho, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual un órgano nacional, creado por la ley a fin de garantizar la aplicación del Derecho de la Unión en un ámbito específico, carece de competencia para decidir dejar inaplicada una norma de Derecho nacional contraria al Derecho de la Unión*

□ **ESPAI JUDICIAL EUROPEU**

- **STJUE 28.02.2019, C-579/17, Gradbeništvo Korana d.o.o.**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=211184&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1754205>

Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Reglamento (UE) n.º 1215/2012 — Artículo 1, apartado 1 — Ámbito de aplicación — Materia civil y mercantil — Artículo 1, apartado 2 — Materias excluidas — Seguridad social — Artículo 53 — Solicitud de expedición del certificado que acredite que la resolución dictada por el órgano jurisdiccional de origen tiene fuerza ejecutiva — Sentencia sobre un crédito constituido por contribuciones complementarias para la retribución de las vacaciones remuneradas de un organismo de seguridad social frente a un empresario por el desplazamiento de trabajadores — Ejercicio por el órgano jurisdiccional que conoce del asunto de una actividad jurisdiccional

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 1 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, debe interpretarse en el sentido de que una acción que pretende obtener el pago de un crédito constituido por contribuciones complementarias para la retribución de las vacaciones, en posesión de un organismo de Derecho público contra un empresario, en concepto del desplazamiento, a un Estado miembro, de trabajadores que no tienen en este su lugar de trabajo habitual, o en el marco de la cesión de trabajadores en ese Estado miembro, o contra un empresario cuyo domicilio social se encuentra fuera del territorio del citado Estado miembro por la contratación de trabajadores que tienen su lugar de trabajo habitual en el mismo Estado miembro, está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Reglamento, siempre que las modalidades de ejercicio de tal acción no supongan una excepción a las normas de Derecho común y, en particular, no excluyan la posibilidad de que el juez competente controle la procedencia de los datos en los que se basa la constatación del citado crédito, lo que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente*

□ **FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ**

- **STJUE 06.12.2018, C-675/17, Preindl**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=208556&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=631974>

Procedimiento prejudicial — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Reconocimiento de títulos de formación obtenidos en periodos de formación parcialmente superpuestos — Potestad de verificación del Estado miembro de acogida

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*1) Los artículos 21, 22 y 24 de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, deben interpretarse en el sentido de que obligan a un Estado miembro, cuya legislación prevé la obligación de formación a tiempo completo y la prohibición de matriculación simultánea en dos formaciones, a reconocer automáticamente títulos de formación contemplados por esta Directiva y expedidos en otro Estado miembro tras finalizar formaciones parcialmente concomitantes.*  
*2) Los artículos 21 y 22, letra a), de la Directiva 2005/36 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que el Estado miembro de acogida verifique el cumplimiento de la condición con arreglo a la cual la duración total, el nivel y la calidad de las formaciones a tiempo parcial no deben ser inferiores a las formaciones a tiempo completo*

- LLIBERTAT D'ESTABLIMENT**
- **STJUE 06.12.2018, C-480/17, Montag**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=208552&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=631974>

Procedimiento prejudicial — Libertad de establecimiento — Fiscalidad directa — Impuesto sobre la renta — Deducibilidad de las cotizaciones abonadas a un organismo profesional de previsión y a un seguro privado de jubilación — Exclusión para los no residentes

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual un contribuyente no residente, sujeto, en ese Estado miembro, al impuesto sobre la renta por obligación real, no puede deducir de la base imponible del impuesto sobre la renta el importe de las cotizaciones obligatorias abonadas a un organismo profesional de previsión, en la proporción correspondiente a la parte de los rendimientos sujetos al impuesto en ese Estado miembro cuando estos presentan un vínculo directo con la actividad que ha generado ese rendimiento, mientras que un contribuyente residente, sujeto al impuesto sobre la renta por obligación personal, puede deducir tales cotizaciones de la base imponible del impuesto sobre la renta, dentro de los límites previstos por el Derecho nacional.*

*El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual un contribuyente no residente, sujeto, en ese Estado miembro, al impuesto sobre la renta por obligación real, no puede deducir de la base imponible sobre la renta el importe de las cotizaciones complementarias abonadas a un organismo profesional de previsión y el de las cotizaciones abonadas en el marco de un seguro privado de jubilación, mientras que un contribuyente residente, sujeto al impuesto sobre la renta por obligación personal, puede deducir tales cotizaciones de la base imponible del impuesto sobre la renta, dentro de los límites previstos por el Derecho nacional.*

- LLIURE CIRCULACIÓ DE TREBALLADORS**
- **STJUE 14.11.2018, C-18/17, Danieli & C. Officine Meccaniche y altres**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207742&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4083284>

Procedimiento prejudicial — Adhesión de nuevos Estados miembros — República de Croacia — Medidas transitorias — Libre prestación de servicios — Directiva 96/71/CE — Desplazamiento de trabajadores — Desplazamiento de nacionales croatas y de terceros Estados a Austria por una empresa establecida en Italia

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

1) *Los artículos 56 TFUE y 57 TFUE y el anexo V, parte 2, punto 2, del Acta relativa a las condiciones de adhesión de la República de Croacia y a las adaptaciones del Tratado de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica deben interpretarse en el sentido de que un Estado miembro está facultado para limitar el desplazamiento de trabajadores croatas empleados en una empresa establecida en Croacia exigiéndoles un permiso de trabajo cuando el desplazamiento de dichos trabajadores se realice mediante su puesta a disposición, en el sentido del artículo 1, apartado 3, letra c), de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, de una empresa establecida en otro Estado miembro con el fin de que esta última empresa preste servicios en el primero de esos Estados miembros.*

2) *Los artículos 56 TFUE y 57 TFUE deben interpretarse en el sentido de que un Estado miembro no está facultado para exigir que nacionales de terceros Estados que hayan sido puestos a disposición de una empresa establecida en otro Estado miembro por otra empresa establecida*

- LLIURE PRESTACIÓ DE SERVEIS**
- **STJUE 13.11.2018, C-33/17, Čepelnik**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207684&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4083284>

Procedimiento prejudicial — Artículo 56 TFUE — Libre prestación de servicios — Restricciones — Servicios en el mercado interior — Directiva 2006/123/CE — Derecho del trabajo — Desplazamiento de trabajadores para la realización de obras de construcción — Declaración de los trabajadores — Conservación y traducción de las nóminas — Retención del pago — Prestación de una fianza por el destinatario de servicios — Garantía de una multa que, en su caso, se imponga al prestador de Servicios

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 56 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual las autoridades competentes pueden exigir al dueño de una obra establecido en ese Estado miembro que retenga el pago al contratista establecido en otro Estado miembro o incluso que constituya una fianza por el importe del precio de la obra pendiente de pago, para garantizar el cobro de la multa que podría imponerse a ese contratista en caso de que se demostrase que se produjo una infracción del Derecho del trabajo del primer Estado miembro*

- NO DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS RELIGIOSOS**
- **STJUE 22.01.2019, C-193/17, CRESCO INVESTIGATION**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8588624>

Procedimiento prejudicial — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 21  
— Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartado 2, letra  
a) — Discriminación directa por motivos de religión — Legislación nacional que concede a determinados trabajadores un día de vacaciones el Viernes Santo — Justificación — Artículo 2, apartado 5 — Artículo 7, apartado 1 — Obligaciones de los empleadores privados y del juez nacional derivadas de una incompatibilidad de su Derecho nacional con la Directiva 2000/78

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*1) Los artículos 1 y 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación directa por motivos de religión una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo es día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias cristianas y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si deben trabajar durante ese día festivo, a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada. Las medidas establecidas por esa legislación nacional no pueden considerarse ni medidas necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, ni medidas específicas destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos de religión, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la misma Directiva.*



2) *El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que, mientras el Estado miembro de que se trata no haya modificado, a fin de restablecer la igualdad de trato, la legislación en la que solo concede el derecho a un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias cristianas, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de sus trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre y cuando estos últimos le hayan solicitado de antemano no tener que trabajar ese día, y a reconocerles en consecuencia el derecho a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada cuando él no haya accedido a dicha solicitud*

## - **COMENTARI DE LA SENTENCIA**

### - **SUPÒSIT DE FET:**

- La legislació austríaca contempla que les persones que professen determinades religions cristianes no han de treballar el Divendres Sant i que, en el cas que ho hagin de fer, tenen dret a una compensació econòmica corresponent a treball en dia festiu
- El senyor Achatzi no professa cap de les dites religions però es considera discriminat per no percebre cap compensació per aquest motiu i interposa una acció judicial, donant lloc a que el TS elevi la qüestió prejudicial

### - **PREGUNTES FORMULADES AL TJUE:**

- ¿La legislació austríaca és contrària a l'art. 21 CDFUE i a la Directiva 2000/78? ¿o bé es tracta d'una mesura de protecció de la llibertat de cultes o una acció positiva?
- En el cas de contradicció: ¿l'empresari ha de donar festa a tothom o bé ningú en té dret?

### - **RESPOSTA DEL TJUE:**

- Existeix una discriminació directa, atès que existeix un tracte diferenciat entre dos col·lectius –les persones que professen les tres religions i les que no- sense que el fet de pertànyer a una determinada religiosa expliqui aquesta diferència, doncs la llei austríaca no reclama l'assistència a cap ofici religiós o una altra obligació similar, per la qual cosa els practicants d'una determinada religió tenen dret a un dia més de descans o a una compensació econòmica en cas contrari
- No resulta d'aplicació l'art. 2.5 (que permet singularitats per la protecció de l'exercici de drets fonamentals), ja que la dita norma ha de tenir una aplicació restrictiva, que no és apreciable en aquest cas.
- Tampoc són invocables les garanties de l'art. 7.1 (acció positiva), atès que la finalitat de la llei austríaca no es atorgar un permís per acudir als ritus de les religions afectades
- Respecte la darrera pregunta, el TJUE reitera la seva doctrina – especialment, en els darrers temps- respecte a que per bé que les Directives no tenen eficàcia horitzontal, sí la tenen els drets reconeguts en la CDFUE, com és el cas aquí analitzat.
- I pel que fa a la solució que han de prendre els òrgans judicials del país s'afirma que, mentre no es canviï la legislació nacional, el respecte al principi d'igualtat només es pot salvaguardar atorgant al col·lectiu més desfavorit els mateixos avantatges dels que gaudeix la categoria social privilegiada, sempre que existeixi un sistema de referència vàlid, com ocorre en el present supòsit (per tant: els treballadors que no professen les religions referides tenen dret al dia de descans o a la seva retribució)

- **NO DISCRIMINACIÓ PER ORIENTACIÓ SEXUAL**
- **STJUE 15.09.2018, C-258/17, E.B.**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=209782&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7488867>

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2 — Tentativa de abusos deshonestos de un funcionario sobre menores de sexo masculino — Sanción disciplinaria adoptada en 1975 — Jubilación forzosa anticipada con reducción del importe de la pensión — Discriminación por motivos de orientación sexual — Efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78 en la sanción disciplinaria — Modalidades de cálculo de la pensión de jubilación abonada

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

- 1) *El artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se aplica, después de la expiración del plazo de transposición de esta Directiva, a saber, a partir del 3 de diciembre de 2003, a los efectos futuros de una resolución disciplinaria firme adoptada antes de la entrada en vigor de dicha Directiva, por la que se ordenó la jubilación forzosa anticipada de un funcionario con una reducción del importe de su pensión.*
- 2) *La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la descrita en el apartado 1 del fallo de la presente sentencia, obliga al órgano jurisdiccional nacional a reexaminar, para el período que comenzó el 3 de diciembre de 2003, no la sanción disciplinaria firme por la que se ordenó la jubilación forzosa anticipada del funcionario afectado, sino la reducción del importe de su pensión, con el fin de determinar el importe que habría percibido de no haber existido discriminación por motivos de orientación sexual.*

- **NO DISCRIMINACIÓ PER ORIGEN RACIAL O ÈTNIC**
- **STJUE 15.11.2018, C-457/17, Maniero**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207787&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4083284>

Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico — Directiva 2000/43/CE — Artículo 3, apartado 1, letra g) — Ámbito de aplicación — Concepto de "educación" — Concesión, por una fundación privada, de becas destinadas a fomentar proyectos de investigación o de estudios en el extranjero — Artículo 2, apartado 2, letra b) — Discriminación indirecta — Concesión de dichas becas supeditada a la previa superación en Alemania del primer examen jurídico estatal (Erste Juristische Staatsprüfung)

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

- 1) *El artículo 3, apartado 1, letra g), de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, debe interpretarse en el sentido de que la concesión, por una fundación privada, de becas destinadas a fomentar proyectos de investigación o de estudios en el extranjero está comprendida en el concepto de «educación», a efectos de dicha disposición, si existe una relación suficientemente estrecha entre las prestaciones económicas concedidas y la participación en esos proyectos de investigación o de estudios, incluidos a su vez en el mismo concepto de «educación». Así sucede, en particular, en el supuesto de que dichas prestaciones económicas estén vinculadas a la participación de los potenciales candidatos en tales proyectos de investigación o de estudios, tengan el objetivo de eliminar total o parcialmente los posibles obstáculos financieros a esa participación y sean adecuados para alcanzar este objetivo.*

2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/43 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que una fundación privada establecida en un Estado miembro reserve la concesión de becas destinadas a fomentar proyectos jurídicos de investigación o de estudios en el extranjero a favor de los candidatos que hayan superado, en ese Estado miembro, un examen de Derecho como el controvertido en el litigio principal no constituye una discriminación indirecta por razón de origen racial o étnico, en el sentido de esa disposición.

- NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EDAT**  
- **STJUE 07.02.2019, C-49/18, Escribano Vindel**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210561&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12549977>

Procedimiento prejudicial — Medidas de austeridad presupuestaria — Reducción de las retribuciones en la función pública nacional — Modalidades — Diferentes repercusiones — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 21 — Independencia judicial — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo Segundo

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

- 1) El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al tribunal remitente, no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, en el marco de medidas generales de reducción salarial vinculadas a las exigencias imperativas de supresión de un déficit presupuestario excesivo, estableció porcentajes de reducción salarial diferentes para las retribuciones básicas y complementarias de los miembros del colectivo judicial, lo que, según el tribunal remitente, ha tenido como consecuencia mayores reducciones salariales, desde el punto de vista porcentual, para aquellos miembros pertenecientes a dos grupos retributivos de las categorías inferiores de la carrera judicial que para aquellos pertenecientes a un grupo retributivo de una categoría superior de dicha carrera, siendo así que los primeros reciben una retribución menor, son, por regla general, más jóvenes y tienen habitualmente menos antigüedad que los segundos.
- 2) El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, debe interpretarse en el sentido de que el principio de independencia judicial no se opone a la aplicación al demandante en el litigio principal de una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, en el marco de medidas generales de reducción salarial vinculadas a exigencias imperativas de supresión de un déficit presupuestario excesivo, estableció porcentajes de reducción salarial distintos para las retribuciones básicas y complementarias de los miembros de la carrera judicial sin tener en cuenta la naturaleza de las funciones ejercidas, la antigüedad o la relevancia de las tareas realizadas, lo que, según el tribunal remitente, ha tenido como consecuencia mayores reducciones salariales desde el punto de vista porcentual para aquellos miembros pertenecientes a dos grupos retributivos de las categorías inferiores de la carrera judicial que para aquellos pertenecientes a un grupo retributivo de una categoría superior de la referida carrera, siendo así que los primeros obtienen una retribución menor que los segundos, siempre que el nivel de retribuciones percibido por el demandante en el litigio principal, al aplicársele la reducción salarial controvertida en el litigio principal, se halle en consonancia con la importancia de las funciones que ejerce y garantice, por consiguiente, su independencia a la hora de juzgar, extremo que corresponde verificar al tribunal remitente

- **STJUE 14.02.2019, C-154/18, Horgan & Keegan**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210764&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13842059>

Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartado 2, letra b) — Discriminación indirecta por motivos de edad — Personal docente recién incorporado — Fecha de incorporación — Escala salarial y clasificación en escalón en la fecha de incorporación inferiores a las aplicables al personal docente ya en funciones

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que una medida como la controvertida en el litigio principal, que a partir de una determinada fecha prevé, al incorporar nuevo personal docente, la aplicación de una escala salarial y una clasificación en escalón inferiores a las aplicadas, en virtud de las reglas anteriores a dicha medida, a los profesores que se incorporaron antes de esa fecha, no constituye una discriminación indirecta por razón de la edad en el sentido de la referida disposición*

**PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS**

- **STJUE 14.02.2019, C-345/17, Buivids**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210766&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13842059>

Procedimiento prejudicial — Tratamiento de datos personales — Directiva 95/46/CE — Artículo 3 — Ámbito de aplicación — Grabación en vídeo de policías en una comisaría realizando trámites procedimentales — Publicación en un sitio de Internet de vídeos — Artículo 9 — Tratamiento de datos personales con fines exclusivamente periodísticos — Concepto — Libertad de expresión — Protección de la intimidad

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*1) El artículo 3 de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, debe interpretarse en el sentido de que la grabación en vídeo de policías en una comisaría, durante una toma de declaración, y la publicación del vídeo grabado en un sitio de Internet de vídeos en el que los usuarios pueden enviarlos, verlos y compartirlos están comprendidas en el ámbito de aplicación de esta Directiva.*

*2) El artículo 9 de la Directiva 95/46 debe interpretarse en el sentido de que hechos como los del litigio principal, a saber, la grabación en vídeo de policías en una comisaría durante una toma de declaración y la publicación del vídeo grabado en un sitio de Internet de vídeos en el que los usuarios pueden enviarlos, verlos y compartirlos, pueden constituir un tratamiento de datos personales con fines exclusivamente periodísticos, en el sentido de dicha disposición, siempre que se deduzca de dicho vídeo que las citadas grabación y publicación tienen como única finalidad la divulgación al público de información, opiniones o ideas, lo que debe comprobar el tribunal remitente*

- SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS MIGRANTS**  
- **STJUE 24.01.2019, C-477/17, BALANDIN e. a.**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210185&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8588624>

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Reglamento (UE) n.º 1231/2010 — Legislación aplicable

— Certificado A1 — Artículo 1 — Extensión de los beneficios del certificado A1 a los nacionales de terceros países que residen legalmente en el territorio de un Estado miembro — Residencia legal — Concepto

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 1 del Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos, debe interpretarse en el sentido de que los nacionales de terceros países, como los concernidos por el litigio principal, que trabajan y residen temporalmente en diferentes Estados miembros para un empresario establecido en un Estado miembro, pueden invocar las normas de coordinación previstas en el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y en el Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, con objeto de determinar a qué legislación de seguridad social están sujetos, siempre que permanezcan y trabajen legalmente en el territorio de los Estados miembros*

- **STJUE 07.02.2019, C-322/17, Bogatu**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210563&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12549977>

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 67 — Solicitud de prestaciones familiares presentada por una persona que ha dejado de ejercer una actividad por cuenta ajena en el Estado competente pero que sigue residiendo en ese Estado — Derecho a prestaciones familiares para los miembros de la familia residentes en otro Estado miembro — Requisitos que deben reunirse

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y en particular su artículo 67, en relación con su artículo 11, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la controvertida en el litigio principal, para que una persona pueda percibir prestaciones familiares en el Estado miembro competente no se exige ni que esa persona ejerza una actividad por cuenta ajena en dicho Estado miembro ni que dicha persona perciba una prestación en metálico por el hecho o como consecuencia de dicha actividad*

- **STJUE 13.02.2019, C-179/18, Rohart**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210746&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13842059>

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Derechos a pensión en virtud del régimen nacional de pensiones de los trabajadores por cuenta ajena — Negativa a computar el período del servicio militar obligatorio cumplido por un funcionario de la Unión Europea tras su toma de posesión — Principio de cooperación leal

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 4 TUE, apartado 3, en relación con el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, aprobado por el Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 del Consejo, de 29 de febrero de 1968, por el que se establece el Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas y el Régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas y por el que se establecen medidas específicas aplicables temporalmente a los funcionarios de la Comisión, en su versión modificada por el Reglamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, al determinar los derechos a pensión de un trabajador que trabajó por cuenta ajena en ese Estado miembro antes de convertirse en funcionario de la Unión Europea y, una vez convertido en funcionario de la Unión, cumplió su servicio militar obligatorio en ese Estado miembro, se deniega a dicho trabajador la equiparación del período de servicio en filas a un período de trabajo efectivo como trabajador por cuenta ajena, equiparación a la que tendría derecho si, cuando fue llamado a filas o durante al menos un año en los tres años posteriores a su licenciamiento, hubiera ejercido una actividad laboral en el marco del régimen nacional de pensiones*

**TEMPS DE TREBALL**

- **STJUE 20.11.2018, C-147/16, Sindicatul Familia Constanța**

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207884&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4843394>

Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31 — Directiva 2003/88/CE — Ámbito de aplicación — Excepción — Artículo 1, apartado 3 — Directiva 89/391/CEE — Artículo 2, apartado 2 — Actividad de los acogedores familiares profesionales

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

*El artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en relación con el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88 la actividad de los acogedores familiares profesionales, que consiste, en el contexto de una relación laboral con una autoridad pública, en acoger e integrar en su hogar a un menor y en velar, de manera continua, por su desarrollo armonioso y educación*

**VACANCES**

- STJUE 13.12.2018, C-385/17, Hein

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=208963&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2630556>

Procedimiento prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE - Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Artículo 7, apartado 1 — Normativa de un Estado miembro que permite establecer mediante convenio colectivo que se tengan en cuenta períodos de reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales a efectos de calcular la retribución que ha de abonarse en concepto de las vacaciones anuales — Efectos en el tiempo de las sentencias interpretativas

**DECLARACIÓ DEL TJUE:**

1) *El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de calcular la remuneración por vacaciones, permite establecer mediante convenio colectivo que se tengan en cuenta las disminuciones salariales derivadas del hecho de que, en el período de referencia, no se ha realizado ningún trabajo efectivo durante determinados días debido a una reducción del tiempo de trabajo por causas empresariales, lo que tiene como consecuencia que el trabajador perciba, para la duración de las vacaciones anuales mínimas que le confiere el citado artículo 7, apartado 1, una remuneración por vacaciones inferior a la retribución ordinaria que percibe durante los períodos de trabajo. Corresponderá al órgano jurisdiccional remitente interpretar la normativa nacional, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva 2003/88, de modo que la remuneración por vacaciones abonada a los trabajadores en concepto de las vacaciones mínimas establecidas en dicho artículo 7, apartado 1, no sea inferior a la retribución ordinaria media que estos perciben durante los períodos de trabajo efectivo.*

2) *No procede limitar los efectos en el tiempo de la presente sentencia y que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los órganos jurisdiccionales nacionales protejan, sobre la base del Derecho nacional, la confianza legítima de los empresarios en cuanto al mantenimiento de la jurisprudencia de las más altas instancias jurisdiccionales nacionales que confirmaba la legalidad de las disposiciones en materia de vacaciones retribuidas del convenio colectivo de la construcción*

- **COMENTARI DE LA SENTENCIA**

- **SUPÒSIT DE FET:**

- EL SR. HEIN I LA SEVA EMPRESA REGEIXEN LES CONDICIONS CONTRACTUALS PEL CONVENI DE LA CONSTRUCCIÓ
- A L'ANY 2015 L'EMPRESA ADOPTÀ UNA MESURA DE REDUCCIÓ DE JORNADA (SUSPENSIÓ DE CONTRACTE) AL LLARG DE 26 SETMANES (similar a l'art. 47 ET)
- LA LLEI ALEMANYA PERMET QUE ELS CONVENIS EXCEPTUÏN DE LA RETRIBUCIÓ PER VACANCES EL PERÍODE CORRESPONENT A LA SUSPENSIÓ CONTRACTUAL PER MOTIUS EMPRESARIALS, PER BÉ QUE AIXÒ NO POT AFECTAR A LA DURADA. AIXÍ S'AFIRMA EN EL CC APLICABLE, INDICANT A MÉS QUE S'INTEGREN LES HORES EXTRAORDINÀRIES
- L'EMPRESA PAGA LES VACANCES AL SR. HEIN EN BASE ALS DITS CRITERIS CONVENCIONALS I AQUEST, DISCONFORME, FORMULA DEMANDA; L'ÒRGAN JUDICIAL ELEVA LA QÜESTIÓ PREJUDICIAL AL TJUE

- **PREGUNTES QUE ES FORMULEN:**

- ¿S'OPOSA LA DITA LEGISLACIÓ A L'ART. 31 CDFUE I A LA DIRECTIVA 2003/88? I SI AXÍ ÉS: ¿ES PODEN DEDUIR LES HORES EXTRAORDINÀRIES DE LA RETRIBUCIÓ?
- EN CAS DE RESPOSTA AFIRMATIVA: ¿EL JUTGE NACIONAL HA DE TENIR PRESENT EL PRINCIPÍ DE SEGURETAT JURÍDICA, ATESA L'AFECTACIÓ NEGATIVA A LA CONFIANÇA LEGÍTIMA AMB LA QUÈ L'EMPRESARI HA APLICAT UNA NORMA NACIONAL?

---

- **RESPOSTA DEL TJUE:**

- RESPECTE LA PRIMERA PREGUNTA:
  - EL DRET A LES VACANCES NO NOMÉS ESTÀ RECOLLIDA EN LA DIRECTIVA BASE, SINÓ TAMBÉ A L'ART. 31 CDFUE
  - SI NO HA EXISTIT PRESTACIÓ LABORAL, EL PERÍODE CORRESPONENT NO GENERA DRET A LES VACANCES, PER BÉ QUE ÉS POSSIBLE QUE LA NORMA NACIONAL CONTEMPLI UNA MILLORA -com és el cas analitzat-
  - ES RECORDEN ELS PRONUNCIAMENTS ANTERIORS DEL TJUE EN EL SENTIT QUE EL DRET A LES VACANCES NO ÉS ÚNICAMENT AL DESCANS, SINÓ TAMBÉ A LA RETRIBUCIÓ ÍNTEGRA (ASSUMPTES ROBINSON-STEELE I WILLIAMS) I QUE LA RETRIBUCIÓ APLICABLE HA DE SER EQUIPARABLE A LA DEL TEMPS DE TREBALL
  - EN CONSEQÜÈNCIA, UNA PRÀCTICA COM LA QUE DÓNA LLOC A LA QÜESTIÓ PREJUDICIAL ÉS CONTRÀRIA A LA NORMATIVA COMUNITÀRIA, DESESTIMANT L'ARGUMENTACIÓ DE L'EMPRESA RESPECTE EL COST QUE AIXÒ COMPORTA PER A SITUACIONS DE CRISI, ATÈS QUE, COM S'HA DIT, RES IMPEDEIX DESCOMPTAR ELS DIES NO TREBALLATS DE LA DURADA DE LES VACANCES, NO ÉS POSSIBLE UNA REDUCCIÓ D'INGRESSOS EN EL SEU DECURS
  - RESPECTE A LA INTEGRACIÓ DE LES HE, S'INDICA QUE ÉS AQUESTA UNA QÜESTIÓ D'ÀMBIT INTERN QUE HA DE RESOLDRE L'ÒRGAN JUDICIAL NACIONAL
- RESPECTE LA SEGONA PREGUNTA:
  - QUAN, COM ÉS EL CAS, EL DRET EN QÜESTIÓ ESTÀ REGULAT EN ELS TRACTATS (NO NOMÉS EN LES DIRECTIVES) REGEIX L'EFICÀCIA HORITZONTAL DIRECTA, LA QUAL COSA OBLIGA ALS TRIBUNALS DE CADA PAÍS A APLICAR EL DRET COMUNITARI PER SOBRE DEL NACIONAL
  - LA DITA REGLA GENERAL NOMÉS TÉ DUES EXCEPCIONS: LA BONA FE DE LES PARTS I EL RISC DE TRANSTORNS IMPORTANTS. EL PROPI TJUE HA INDICAT EN ALGUN PRONUNCIAMENT QUE NO REGEIX LA DITA EFICÀCIA DIRECTA QUAN EXISTEIX UNA AFECTACIÓ MASSIVA A CONDUCTES REGIDES PER LA BONA FE. AIXÒ NO OBSTANT, ES DESCARTA L'APLICACIÓ EN EL PRESENT CAS
  - I PEL QUE FA A LA CONFIANÇA LEGÍTIMA DE L'EMPRESARI, S'INDICA QUE L'ÒRGAN JUDICIAL ALEMANY NO LA POT APLICAR, ATÈS QUE AIXÒ COMPORTARIA L NO APLICACIÓ DEL DRET COMUNITARI



### 3. LLISTAT DE SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN AQUEST PERÍODE

**ACOMIADAMENT**

- **STC 125/2018, de 26 de novembre**

ACCÈS A: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25803>

Vulneración del derecho al ejercicio de las funciones representativas: despido de una empresa pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía por absentismo en el que se computan como no trabajadas las horas de asistencia a los plenos del ayuntamiento de Cádiz, a cuya corporación pertenece la trabajadora en calidad de concejala. Recurso de amparo 5988-2017.

Promovido en relación con las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, y un Juzgado de lo Social de Cádiz en proceso por despido

*DECISIÓN DEL TC:*

*Estimar el recurso de amparo núm. 5988-2017, interpuesto por doña Marta Menéndez Luque y, en su virtud:*

*1º Declarar que ha sido vulnerado el derecho de la recurrente a la participación en asuntos públicos mediante el ejercicio de cargo representativo electo (art. 23.2 CE).*

*2º Restablecerla en el citado derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las Sentencias, de 22 de julio de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Cádiz y recaída en los autos núm. 324-2014, de 19 de mayo de 2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), dictada en los autos de suplicación núm. 1402-2015, así como del Auto de 10 de octubre de 2017 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, pronunciado en el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 3039-2016.*

*3º Declarar nulo el despido de la recurrente con el alcance establecido en el fundamento jurídico séptimo de esta sentencia*

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**

- **SUPÒSIT DE FET:**

- TREBALLADORA QUE ÉS REGIDORA A UN AJUNTAMENT I ÉS ACOMIADADA PER ABSENTISME (art. 52 d) ET), COMPUTANT BONA PART DELS PERÍODES EN QUE ASSISTÍ A PLENARIS
- INTERPOSA DEMANDA POSTULANT LA NUL·LITAT, PER VULNERACIÓ DEL DRET A LA PARTICIPACIÓ POLÍTICA (ART. 23 CE) O, SUBSIDIÀRIAMENT IMPROCEDENT
- LA SJS DESCARTA LA NUL·LITAT, EN CONSIDERAR QUE L'EMPRESA NO HAVIA IMPEDIT L'EXERCICI DEL DRET CONSTITUCIONAL, PER BÉ QUE SÍ EN DECLARA LA IMPROCEDÈNCIA, ATÈS QUE S'HAN INTEGRAT JORNADES COMPLERTES QUAN L'ABSÈNCIA AL TREBALL NO HO FOU
- INSTADA SUPLICACIÓ EL TSJ CONFIRMA EL PRONUNCIAMENT D'INSTÀNCIA

- **RAONAMENTS JURÍDICS DEL TC:**

- ES DESCARTA D'ENTRADA LA COMPARACIÓ AMB LA STC 183/1993 (ACOMIADAMENT PER ANAR A VOTAR), ATÈS QUE EN EL DIT SUPÒSIT S'ANALITZAVA EL DRET DE SUFRAGI

ACTIU (ART. 23.1 CE) I EN EL PRESENT ES TRACTA D'ENJUDICIAR EL DE REPRESENTACIÓ CIUTADANA (ARTS. 23.2 CE)

- ES RECORDA LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL SOBRE LES FUNCIONS DE PARTICIPACIÓ DELS CÀRREC ELECTES EN LES ADM. LOCALS, ENTRE LES QUE ES TROBA LA PARTICIPACIÓ EN ELS PLENS
- D'AQUÍ QUE QUALESVOL LIMITACIÓ A LA REFERIDA PARTICIPACIÓ RESULTI CONTRÀRIA A L'ART. 23.2 CE
- PER BÉ QUE EN EL PRESENT CAS L'EMPRESARI NO HA LIMITAT EL DRET A LA PARTICIPACIÓ, L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER ABSENTISME HA COMPORTAR CONSEQÜÈNCIES NEGATIVES PER L'EXERCICI DE L'ART. 23.2
- DESPRÉS DE CONSTATAR ELS EFECTES NEGATIUS PER A L'EMPRESARI QUE L'ABSENTISME POT TENIR (PER BÉ QUE NO SIGUIN ESTRUCTIVAMENT ECONÒMICS), S'OBSERVA COM L'ART. 52 d) ET NO CONTEMPLA AQUESTA SITUACIÓ (PER BÉ QUE SÍ HO FA, PER CAUSES DIFERENTS, EN RELACIÓ AL CRÈDIT HORARI DELS REPRESENTANTS)
- NO OBSTANT AIXÒ ES DECLARA NUL L'ACOMIADAMENT, ATÈS QUE L'EMPRESA OPTÀ PER L'EXTINCIÓ I, A MÉS, PODRIA HAVER ACUDIT A ALTRES MESURES MENYS GRAVOSES CONTEMPLADES A L'ORDENACIÓ VIGENT (EN RELACIÓ A L'ART. 46.1 ET)

**EMPLEATS PÚBLICS**

- **STC 122/2018, de 31 d'octubre**

ACCÈS A: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25792>

Límites materiales a las leyes de presupuestos: nulidad de la inclusión en la ley de presupuestos de los preceptos relativos a las limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público y a la exigencia de responsabilidades a las administraciones públicas y entidades dependientes por la utilización de la contratación laboral. Recurso de inconstitucionalidad 4710-2017. Interpuesto por cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea en el Congreso de los Diputados con respecto a diversos preceptos de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017

*DECISIÓ DEL TC:*

*Estimar el presente recurso de inconstitucionalidad y, en su virtud, declarar la inconstitucionalidad y nulidad de las disposiciones adicionales vigésima sexta, apartado primero a) y b); y trigésima cuarta, apartado segundo, en el inciso "ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva", de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017*

## - **NORMES DECLARADES NUL·LES I INCONSTITUCIONALS**

### **Disposició adicional vigésima sexta Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público**

~~Uno. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público:~~

~~a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.~~

~~b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.~~

Dos. En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.a) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos.

*Al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral. (PARÁGRAF DEROGAT PER LA LPE 2018)*

Tres. Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1. 13.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup>, así como del artículo 156.1 de la Constitución.

### **Disposición adicional trigésima cuarta. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.**

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en

especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ~~ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva~~, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

#### - **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**

#### - **ANTECEDENTS DE LA SENTÈNCIA:**

- o La "regulació de l'austeritat" comportà una profunda reestructuració de les Administracions públiques, especialment (Adm. central i autonòmica) "recentralitzant" organismes i empreses.
- o Als dits efectes bona part de la normativa reguladora preveí que el personal afectat s'integrava en l'Adm. Pública "principal", ocupant plaça a "extingir".
- o No obstant, en un sector de l'Administració local –especialment, els denominats "Ajuntaments del canvi"- aparegué una altra tendència: la reversió de contractes públics, en forma tal que serveis abans privatitzats es tornaven a gestionar per l'Ajuntament". Però això comportava un problema jurídic: la condició contractual del personal revertit
- La LPE 2017 vingué a regular indirectament –i amb caràcter limitador- la dita possibilitat, amb la DA 26a:
  - o Àmbit d'aplicació: a) activitats prèviament privatitzades; i b) activitats prèviament descentralitzades dins el sector públic (pràctica ja regulada a les Adm. Centra i autonòmiques en les condicions referides)
  - o Limitació subjectiva: el personal subrogat no podia en cap cas tenir la condició d'empleat públic conforme a l'EBE ni ser contractat com a tal.
  - o Excepció: aplicació de la normativa laboral en matèria de successió d'empreses (aspecte derogat a la LPE 18...)
- També s'incloué en la DA 34a la prohibició que el personal procedent d'empreses privades pogués tenir la condició d'indefinit no fixe.
- Aquest darrer precepte han estat reiterat a la LPE 2018

- VARIADES INTERPRETACIONS: la dita norma provocà el desconcert iuslaboralista, donant lloc a diverses hermenèutiques:
  - o Que es declarés al personal afectat indefinit no fixe: però aquest col·lectiu té la condició d'empleat públic ex EBEP
  - o Que se'l declarés com a personal a extingir (TSJ Aragó CA): però no existeix norma reguladora en el cas de l'Adm. local.
  - o Prohibició absoluta de reversió de personal: però això seria contrari a la Directiva...
  - o Integració en l'AP corresponent com a fixe (TSJ País Basc): però això seria contrari a l'art. 103.3 CE...
  - o ÚNICA SOLUCIÓ POSSIBLE: creació d'una nova categoria de treballador al servei de l'AP corresponent...
  
- **SENTÈNCIA DEL TC:**
  - o Es declaren nul·les i inconstitucionals ambdós preceptes, en aplicació de la doctrina tradicional sobre el caràcter temporal de les lleis de pressupostos en relació a mesures que superin la seva vigència
  - o No obstant, el TC ha vingut establint dues excepcions: a) que existeixi un nexa directa entre la novació normativa i els pressupostos de l'any; i b) que es justifiqui a l'Exposició de Motius
  - o En el present cas el TC assoleix la conclusió que ambdós requisits no es compleixen
  
- **CONSEQÜÈNCIES DE LA SENTÈNCIA:**
  - o Sembla clar que el dit personal només pot ser qualificat ara com indefinit no fixe
  - o No obstant, la sentència no contempla efectes retroactius, per la qual cosa no s'aplica a les situacions prèvies
  
- **LLIBERTAT SINDICAL**
- **STC 123/2018, de 12 de novembre**

ACCÈS A: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25799>

Vulneración del derecho a la libertad sindical: sentencia que, en suplicación, desconoce la garantía de prioridad de permanencia en la empresa otorgada por convenio colectivo a los representantes de los trabajadores. Recurso de amparo 6331-2016. Promovido en relación con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que declaró la improcedencia de un despido de Radio Televisión Madrid

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**
  
- **SUPÒSIT DE FET:**
  - o Treballador afectat per l'acomiadament col·lectiu de Telemadrid, que fins dos anys abans tenia la condició de delegat sindical de la CGT
  - o El conveni aplicable preveia que les garanties de l'art. 58 ET (expedient contradictori, prioritat de permanència i pròrroga a l'any posterior a la finalització de la condició de representant)
  - o Formula demanda postulant la nul·litat de l'acomiadament per vulneració del dret a la llibertat sindical, en no haver-se

respectat la prioritat de permanència

- o El JS estima íntegrament la demanda, però el TSJ Madrid estima el recurs, en considerar que mentre que la lletra b) de l'art. 68 ET té com finalitat que els representants negociïn millor mentre ostenten la dita condició, la c) intenta evitar represàlies per l'actuació prèvia, la qual cosa no és postulable d'un acomiadament col·lectiu.

#### - **RAONAMENTS DEL TC:**

- o S'estima el recurs en considerar que la sentència del TSJ només tingué en compte l'ampliació a tres anys de la lletra c) de l'art. 68 ET –en lloc de l'any legalment establert- ometent que aquest lapse temporal també s'aplicava en el cas de la lletra b) (prioritat de permanència)
- o En aquesta tessitura es considera que el conveni col·lectiu és una font generadora del contingut addicional del dret a la llibertat sindical, condició aquesta que ostenten les clàusules de l'art. 68 ET, tractant-se d'una millora

#### • **"PATERNITAT"**

- **STC 138/2018, de 17 de desembre**

ACCÈS A: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25821>

Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo: STC 111/2018 (resoluciones administrativas y judiciales que rechazan la equiparación en extensión temporal del permiso de paternidad con el correlativo de maternidad). Voto particular. Recurso de amparo 275- 2018. Promovido la asociación Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción, respecto de las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y un Juzgado de lo Social y las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social que desestimaron su petición de ampliación del permiso de paternidad

#### - **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**

- **ANTECEDENT: STC 111/2018**

#### - **SUPÒSIT DE FET:**

- o LA DONA D'UNA TREBALLADOR DÓNA A LLUM I AQUEST SOL·LICITA LA PRESTACIÓ DE "PATERNITAT", QUE LI ÉS RECONEGUDA PER L'INSS PER LA DURADA ALESHORES PREVISTA (13 DIES)
- o EL DIT BENEFICIARI CONSIDERÀ QUE EXISTIA UNA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE, EN RELACIÓ A LA DURADA DE LA PRESTACIÓ PER "MATERNITAT"
- o DESPRÉS D'ESGOTAR LA VIA ADMINISTRATIVA, FORMULÀ DEMANDA JUNTAMENT AMB LA PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NAÇIMIENTO Y ADOPCIÓN (PPIiNA)
- o EL JUTJAT DEL SOCIAL NÚM. 30 DE MADRID DESESTIMÀ LA DEMANDA I LA PETICIÓ DE PLANTEJAR QÜESTIÓ D'INCONSTITUCIONALITAT, QUE ES CONFIRMADA PEL TSJ; PEL QUE EL BENEFICIARI FORMULA EMPARA

- **RAONAMENTS JURÍDICS DEL TC:**

- o S'INSISTEIX EN LA TESI ANTERIOR –STC 75/2011- QUE LA FINALITAT PRIMORDIAL DEL PERMÍS PER “MATERNITAT” ÉS LA PROTECCIÓ DE LA SALUT DE LA DONA QUE HA DONAT A LLUM, PER TAL QUE ES PUGUI RESTABLIR
- o PER CONTRA, ÉL PERMÍS PER “PATERNITAT” TÉ COM A FINALITAT CONCILIAR LA VIDA LABORAL I FAMILIAR I PERMETRE EL REPARTIMENT D'OBLIGACIONS ENTRE HOMES I DONES
- o PER TANT (FENT ESMENT A L'ART. 39.1 CE I LA DOCTRINA DEL TJUE), ATESA AQUESTA FINALITAT DIFERENCIADA ES DESESTIMA EL RECURS EN CONSIDERAR QUE NO ES SUPERA EL JUDICI D'IGUALTAT ENTRE AMB DUES PRESTACIONS

- **VOT PARTICULAR (BALAGUER):**

- o S'HA PERDUT L'OCASIÓ D'APLICAR UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE, VALORANT LA BARRERA QUE SUPOSA PER A L'ACCÈS A UN TREBALL LA CONDICIÓ DE DONA I LA POSSIBILITAT D'EMBARÀS

- **COMENTARI CRÍTIC:**

- o LA “PROTECCIÓ DE LA SALUT” DE LES DONES QUE HAN DONAT A LLUM NOMÉS S'ESTÈN AL PUERPERI (6 SETMANES CONFORME AL C. 103 OIT), NO A LA TOTALITAT DEL PERÍODE DE PERMÍS PER “MATERNITAT”
- o ATEsos ELs AVENÇOS MÈDICS TÉ SENTIT AVUIR PARLAR DE PUERPERI EN UN PERÍODE TANT LLARG SINÓ HI HA COMPLICACIONS AL PART?
- o QUÈ PASSA SI CONCORRE ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O “MATERNITAT SUBROGADA”?
- o NO HAGUÉS ESTAT MÉS ADEQUAT INSERIR LA MATERNITAT ESSENCIALMENT EN L'ART. 39.1 CE I LA PROTECCIÓ DEL MENOR?
- o S'HA PERDUT L'OPORTUNITAT DE SITUAR EL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR EN EL CONTEXT DELS DRETS FONAMENTALS (COM S'APUNTAVA A LA STC 26/2011)