

FÒRUM DE RELACIONS LABORALS

25 de novembre de 2019

Sr. Miquel Àngel Falguera. Magistrat del TSJC

**Relació de possibles sentències a tractar en la sessió.
Darrers pronunciaments del TJUE i TC (des del 10 de juny)**

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

- [DRET A LA VIDA PRIVADA](#)
- [LLIBERTAT D'EXPRESSIÓ](#)

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

- [AJUDES DELS ESTATS](#)
- [ASSISTÈNCIA SANITÀRIA](#)
- [CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR](#)
- [CONTRACTES A TEMPS PARCIAL](#)
- [CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA](#)
- [CONTRACTES FIXES DISCONTINUS](#)
- [LLIBERTAT D'ESTABLIMENT](#)
- [LLIURE CIRCULACIÓ](#)
- [LLIURE CIRCULACIÓ DE TREBALLADORS](#)
- [NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EDAT](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE DISCAPACITAT](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE](#)
- [SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS MIGRANTS](#)
- [SUCCESSIÓ D'EMPRESES](#)

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

- [ACOMIADAMENT OBJECTIU](#)
- [ASSISTÈNCIA JURÍDICA GRATUÏTA](#)
- [AUTONOMIES](#)
- [CONTRACTES A TEMPS PARCIAL](#)
- [DRET A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA \(comunicacions i notificacions\)](#)
- [INCAPACITAT PERMANENT](#)
- [LLETRATS AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA](#)
- [NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE](#)

1. LLISTAT DE SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL EUROPEU DE DRETS HUMANS EN AQUEST PERÍODES

□ **DRET A LA VIDA PRIVADA**

- STEDH 17.10.2019 LÓPEZ RIBALDA

ACCÈS A (versió anglesa): <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098>

□ **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**

- L'assumpte López Ribalda i altres és el primer cop en que el TEDH aborda en sentència la videovigilància laboral i la seva col·lisió amb el dret a la privacitat en les relacions laborals del sector privat, en relació a l'acomiadament de varies caixeres d'una cadena de supermercats acomiadades per apropiació indeguda, aportant-se com a prova els enregistraments efectuats per l'empresa, davant sospites, a través de les càmeres de seguretat d'instal·lacions i d'altres ocultes, sense que existís cap comunicació prèvia a les afectades. Els dits acomiadaments varen ser declarats procedents pel JS i el TSJ de Catalunya, validant la prova així obtinguda.
- Concorria no obstant un antecedent la decisió d'inadmissió de l'assumpte Köpke (molt similar a Lopez Ribalda), en considerar el TEDH que la legislació alemanya al respecte s'adequava a la seva doctrina sobre l'art. 8 CEDH
- La primera sentència en l'assumpte López Ribalda (09.01.2018) estima que en el supòsit de fet plantejat existí una infracció del dret a la privacitat de les treballadores (per bé que no, del dret a un procés just de l'art. 6 CEDH) essencialment per dos motius: a) per què no havia existit comunicació prèvia; i, en especial, b) perquè la legislació espanyola no regulava cap particularitat sobre la videovigilància en l'àmbit laboral (tot i que en l'assumpte Liver acceptà la jurisprudència nacional com a font de regulació.
- Instat recurs davant la Gran Sala s'ha dictat la sentència de 17 d'octubre passat. En ella el TEDH, partint de la doctrina Bărbulescu, ve a establir els criteris generals aplicables a la videovigilància laboral.
- Als dits efectes es contempla el "test López Ribalda-2", fixant els següents paràmetres hermenèutics sobre els límits aplicables a aquests supòsits:
 - a) Valoració sobre si ha existit informació prèvia
 - b) Abast de la vigilància i el grau d'intrusió
 - c) Justificació per a aquesta mesura per motius legítims
 - d) Possibilitat d'adoptar mesures menys intromissives;
 - e) Conseqüències de la supervisió per als empleats
 - f) Existència de salvaguardes apropiades, en particular la informació proporcionada o la possibilitat de presentar una queixa
- En aplicació dels dits paràmetres es descarta que en la interpretació efectuada pel TSJ de Catalunya vulnerés l'art. 8 CEDH, en base als següents raonaments:
 - JUSTIFICACIÓ LEGÍTIMA: atès que concorregué una raonable conjectura empresarial d'un incompliment greu i l'abast de les pèrdues en aquest cas podria ser una justificació forta
 - MESURA PROPORCIONAL I POC INTROMISSIVA, doncs les càmeres enregistraven espais oberts, visibles i accessibles a la resta de companys i al públic en general, realitzant una diferenciació entre espais prohibits (lavabos, vestuaris), tancats (oficines, on la privacitat és forta però no prohibida) i oberts (espais oberts als públics o d'accés dels companys de feina, on la privacitat és mínima). Al que s'afegeix que el termini de durada no fou excessiu (deu dies) i que els enregistraments varen ser observats per molt poques persones, sense que l'empresari els fes servir per altres finalitats
 - INEXISTÈNCIA D'ALTRES CONSEQÜÈNCIES NEGATIVES PER A LES AFECTADES, atès que l'enregistrament només fou aportat com a prova en el judici
 - OBJECTIU LEGÍTIM, tenint present que la videovigilància resultava necessària

per tal d'acreditar l'existència de furts, en forma tal que el subministrament d'informació hagués pogut desvirtuar la finalitat de descobriment perseguida dels autors

- Alhora el TEDH fixa la doctrina en relació a la inexistència d'informació i transparència prèvies, assegurant que per bé que és aquest un requisit fonamental, atesa la disparitat de poder de negociació entre les parts, la seva mancança pot ser substituïda per una valoració de la resta d'elements conformadors del "test", per bé que els dits elements han de tenir una presència "reforçada"
- D'altra banda, en aquest cas –a diferència de la primera sentència- s'assoleix la conclusió que sí existeix legislació aplicable, fent esment a la doctrina del TC
- Respecte la infracció de l'art. 6.1 CEDH –dret a un procés just- la Gran Sala estableix els següents criteris:
 - No correspon al TEDH valorar els mitjans de prova de cada país (no és, es diu, una "quarta instància"), per bé que sí pot assolir la conclusió que la pràctica d'una concreta prova és contrària als drets reconeguts en la Convenció.
 - Tanmateix, no es considera infringit l'art. 6.1 CEDH en el present cas, atès que les afectades varen poder utilitzar altres mitjans de prova com a part, varen poder valorar l'enregistrament videogràfic aportat per l'empresa, no negaren la seva veracitat, que existiren altres proves i que els òrgans judicials han considerat en forma motivada que la gravació era una prova sòlida i veraç.
 - Així mateix es refereix que els acords transaccionals d'extinció del contracte (quitances) signats per algunes de les afectades no foren obtinguts a través de cap coacció acreditada

□ **LLIBERTAT D'EXPRESSIÓ**

- STEDH 05.11.2019, Herbai c/ Hungria

ACCÈS A: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197216>

Art 10 • Libertad de expresión • Despido de una empresa privada por la publicación en un sitio web externo sobre temas laborales • Aplicabilidad de la libertad de expresión en el contexto laboral • Proporcionalidad • Ausencia de un equilibrio justo entre el derecho del empleado a la libertad de expresión y el derecho del empleador a proteger intereses comerciales legítimos • Obligaciones positivas

□ **COMENTARI DE LA SENTENCIA**

• **SUPÒSIT DE FET:**

- Expert en recursos humans que treballa per un banc (en moments de reestructuració del sistema de retribució), on regeix un codi de conducta que impedeix fer comentaris sobre el seu funcionament i política interna.
- El senyor Herbai va fer dos comentaris (sobre política laboral en general i reforma fiscal) en una web especialitzada sobre recursos humans (on constava que treballava per un gran banc, sense identificar-lo)
- És acomiadat per considerar el banc que havia trencat el protocol de confidencialitat intern i que els seus comentaris podien perjudicar-lo
- Instada demanda i diversos recursos, la justícia hongaresa considera que les dites publicacions estaven basades en coneixements generals adquirits al llarg de la prestació pel banc i posaven en perill la política de l'empresa

• **SENTÈNCIA DEL TEDH:**

- Els comentaris publicats en webs formen part del dret a la llibertat d'expressió (art. 10 CEDH), en particular quan es tracta d'informació general
- L'exercici del dret a la llibertat d'expressió en l'àmbit laboral està condicionat per quatre elements: a) la naturalesa dels comentaris; b) la intenció de l'autor; c) el dany resultant; i d) la severitat de la sanció imposada
- En relació a la naturalesa dels comentaris el TEDH considera que només tenien una finalitat informativa
- Per bé que els conflictes o controvèrsies no tenen pràcticament recer del dret a la llibertat d'expressió, els comentaris efectuats en aquest cas tenien únicament

- la intenció de compartir coneixements
- En quant al dany produït es considera que els tribunals hongaresos s'han limitat a valorar la potencialitat futura per a l'empresa del comentari; però s'afegeix que, tot i que l'empresari pot valorar quins comportaments poden afectar negativament a la relació laboral, en el present cas no consta que s'hagi provat l'existència de dany
 - Finalment, s'assoleix la conclusió que l'opció per l'acomiadament comporta una desproporció en relació al dret a la llibertat d'expressió

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

- **AJUDES DEL ESTATS**

- STJUE 29.07.2019, C-659/17, INPS

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=216538&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5001097>

Procedimiento prejudicial — Ayudas de Estado — Ayudas al empleo — Exención de las cargas sociales derivadas de contratos de formación y trabajo — Decisión 2000/128/CE — Régimen de ayudas concedidas por Italia en favor del empleo — Ayudas parcialmente incompatibles con el mercado interior

— Aplicabilidad de la Decisión 2000/128/CE a una empresa que presta servicios de transporte público local adjudicados directamente por un municipio en régimen de exclusividad — Artículo 107 TFUE, apartado 1 — Concepto de “distorsión de la competencia” — Concepto de “perjuicio para los intercambios” entre Estados miembros

DECLARACIÓ DEL TJUE:

Sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, la Decisión 2000/128/CE de la Comisión, de 11 de mayo de 1999, relativa al régimen de ayudas concedidas por Italia en favor del empleo, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una empresa, como la que es objeto del litigio principal, que, sobre la base de una adjudicación directa por un municipio, ha prestado servicios de transporte público local en régimen de exclusividad y que se ha beneficiado de reducciones de las cargas sociales en virtud de una normativa nacional que dicha Decisión ha declarado parcialmente incompatible con la prohibición establecida en el artículo 107 TFUE, apartado 1

- **ASSISTÈNCIA SANITÀRIA**

- STJUE 18.09.2019, C-222/18, VIPA Kereskedelmi és Szolgáltató Kft

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217862&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=645125>

Procedimiento prejudicial — Asistencia sanitaria transfronteriza — Directiva 2011/24/UE — Artículos 3, letra k), y 11, apartado 1 — Receta — Concepto — Reconocimiento de una receta extendida en otro Estado miembro por una persona facultada — Requisitos — Libre circulación de mercancías — Prohibición de las medidas de efecto equivalente a restricciones cuantitativas a la exportación — Artículos 35 TFUE y 36 TFUE — Restricción a la dispensación por una farmacia de medicamentos sujetos a receta médica — Orden de pedido extendida en otro Estado miembro — Justificación — Protección de la salud y la vida de las personas — Directiva 2001/83/CE — Artículo 81, párrafo segundo — Abastecimiento de medicamentos a la población de un Estado miembro

DECLARACIÓ DEL TJUE:

Los artículos 3, letra k), y 11, apartado 1, de la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa de un Estado miembro que no permite a una farmacia del mismo dispensar medicamentos sujetos a receta médica mediante una orden de pedido en caso de que esta haya sido extendida por un profesional sanitario facultado para prescribir medicamentos y ejercer su actividad en otro Estado miembro, mientras que esa dispensación está permitida en caso de que la orden de pedido la haya extendido un profesional sanitario facultado para ejercer su actividad en ese primer Estado miembro, debiendo precisarse que, de conformidad con la referida normativa, dichas órdenes de pedido no incluyen el nombre del paciente.

Los artículos 35 TFUE y 36 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa de un Estado miembro como esta, siempre que esté justificada por el objetivo de proteger la salud y la vida de las personas, sea adecuada para garantizar la consecución de dicho objetivo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo, extremos que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente

- **CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR**

- STJUE 18.09.2019, C-366/18, Ortiz Mesonero

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217867&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=645125>

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2010/18/UE — Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental — Normativa nacional que supedita la concesión del permiso parental a la reducción de la jornada laboral, con una disminución proporcional del salario — Trabajo a turnos con un horario variable — Solicitud del trabajador para realizar su trabajo con un horario fijo a fin de ocuparse de sus hijos menores de edad — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Discriminación indirecta — Inadmisibilidad parcial

DECLARACIÓ DEL TJUE:

La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece el derecho del trabajador a reducir su jornada ordinaria de trabajo para atender el cuidado directo de menores o familiares a su cargo, con una disminución proporcional de su salario, sin que pueda acogerse, cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable, a un horario de trabajo fijo manteniendo su jornada ordinaria de trabajo

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**

- **SUPÒSIT DE FET:**

- El señor Ortiz presta servicios en tres turnos alternos i dos dies de descans. Sol·licita a l'empresa passar a treballar al torn de matí per atendre als seus fills (la seva dona és advocada), la qual cosa li és denegada per no exercir el dret a la reducció de jornada, per la via de l'art. 34.8 ET –en text anterior al RDL 6/2019-.
- Instada demanda, el JS núm.33 de Madrid eleva una qüestió prejudicial preguntant al TJUE si l'art. 37.6 ET només permet l'adaptació del temps de treball en cas de reducció de jornada és contraria al dret a la no discriminació

per raó de gènere (arts. 8, 10 i 157 TFUE, 3 TUE i Directiva 2006/54), en relació a la Directiva 2010/18 de permís parental, atès que qui estadísticament exerceix el dit dret són les dones.

- **RESPOSTA DEL TJUE:**

- Declara la inadmissió de la pregunta en relació a la vulneració del dret a la no discriminació, al no explicar la qüestió prejudicial quina incidència tindria aquesta anàlisi tenint present que l'actor és un home.
- Es declara admissible la pregunta relativa a la Directiva de permisos parentals
- Tanmateix s'afirma que la dita Directiva no contempla en forma expressa el dret a escollir torns de treball en l'exercici dels permisos parentals, per la qual cosa no resulta d'aplicació al supòsits enjudiciat.

- **CONTRACTES A TEMPS PARCIAL**

- STJUE 03.10.2019, C-274/18, Schuch-Ghannadan

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=218627&pageIdex=0&doclang=ES& mode=req&dir=&occ=first&part=1 &cid=437272>

Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo en cuanto a sus condiciones laborales

— Prohibición — Legislación nacional que establece una duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo — Principio de pro rata temporis — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación — Artículo 2, apartado 1, letra b) — Concepto de “discriminación indirecta” por razón de sexo — Artículo 14, apartado 1, letra c) — Condiciones de empleo y de trabajo — Artículo 19 — Carga de la prueba

DECLARACIÓ DEL TJUE:

1) *La clàusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables, a menos que tal diferencia de trato se justifique por razones objetivas y sea proporcionada en relación con dichas razones, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente. La clàusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de pro rata temporis que ahí se contempla no se aplica a tal normativa.*

2) *El artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables si se demuestra que dicha normativa afecta negativamente a un porcentaje significativamente mayor de trabajadoras que de trabajadores y si dicha normativa no puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima o los medios para alcanzar dicha finalidad no son adecuados y necesarios. El artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que esta disposición no exige que la parte que se considere perjudicada por tal discriminación presente, para demostrar una presunción de discriminación, estadísticas o hechos concretos referidos a los trabajadores afectados por la normativa nacional controvertida si dicha parte no tiene acceso a tales estadísticas o hechos o únicamente puede acceder a ellos con grandes dificultades.*

- **CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA**

- STJUE 20.06.2019, C-72/18, Ustariz Aróstegui

ACCÉS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215250&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6271776>

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, apartado 1 — Principio de no discriminación — Sector de la enseñanza pública — Normativa nacional que concede un complemento retributivo únicamente a los profesores funcionarios de carrera — Exclusión de los profesores contratados administrativos — Concepto de “razones objetivas” — Características inherentes a la condición de funcionario de carrera

DECLARACIÓ DEL TJUE:

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 se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva el derecho a un complemento retributivo a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo, en particular, a los profesores contratados administrativos, si haber cubierto un determinado tiempo de servicios constituye el único requisito para la concesión de dicho complemento

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**

- Professor interí administratiu a Navarra que reclama el pagament dels complements de progressió en grau del professorat funcionari. Li és denegada per la CA atès que de conformitat amb l'Estatut del Personal de les AP navarreses la progressió en grau només s'aplica als funcionaris. El JCA eleva la qüestió prejudicial, preguntant si la dita normativa és contrària a la clàusula 4a de l'Acord Marc
- El TJUE dóna una resposta positiva atès que: a) concorre igualtat de situacions entre funcionaris i interins, realitzant idèntiques funcions; b) no existeix causa justificativa, atès que una cosa és que en l'accés a la funció pública existeixin diferències i una altra que el règim retributiu sigui diferenciat

- **CONTRACTES FIXES DISCONTINUS**

- Interlocutòria TJUE 24.10.2019, C-439/18 & C-472/18

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219442&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8748512>

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 97/81/CE — Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4 — Trabajadores y trabajadoras — Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Directiva 2006/54/CE — Artículo 14, apartado 1 — Trabajador fijo discontinuo — Reconocimiento de la antigüedad — Método de cálculo de los trienios — Exclusión de los períodos no trabajados

DECLARACIÓ DEL TJUE:

La cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, y el artículo 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa y a una práctica empresarial nacionales, como las controvertidas en los litigios principales, conforme a las cuales, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, solo se computan, a efectos del cálculo de la antigüedad requerida para poder percibir trienios en concepto de complementos retributivos, los períodos efectivamente trabajados, excluyéndose por tanto los períodos en los que no se ha trabajado, mientras que esta normativa y esta práctica no se aplican en el caso de los trabajadores a tiempo completo

- **LLIBERTAT D'ESTABLIMENT**

- STJUE 19.09.2019, C-544/18, Daknevičiute

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217904&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=645125>

Procedimiento prejudicial — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento — Actividad por cuenta propia — Nacional de un Estado miembro que ha dejado de ejercer su actividad por cuenta propia debido a las limitaciones físicas relacionadas con las últimas fases del embarazo y el período subsiguiente al parto — Mantenimiento de la condición de trabajadora autónoma

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que una mujer que deja de ejercer una actividad por cuenta propia debido a las limitaciones físicas relacionadas con las últimas fases de su embarazo y el período subsiguiente al parto mantiene su condición de trabajadora autónoma, siempre que reanude dicha actividad o encuentre otra actividad por cuenta propia o un empleo dentro de un período de tiempo razonable tras el nacimiento de su hijo

- **LLIURE CIRCULACIÓ**

- STJUE 13.06.2019, C-22/18, Biffi

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214943&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6271776>

Procedimiento prejudicial — Ciudadanía de la Unión — Artículos 18 TFUE, 21 TFUE y 165 TFUE — Reglamento de una federación deportiva — Participación en el campeonato nacional de un Estado miembro de un atleta aficionado nacional de otro Estado miembro — Trato diferente por razón de la nacionalidad — Restricción a la libre circulación

DECLARACIÓ DEL TJUE:

Los artículos 18 TFUE, 21 TFUE y 165 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de una federación deportiva nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual un ciudadano de la Unión Europea que tiene la nacionalidad de otro Estado miembro, que reside desde hace muchos años en el territorio del Estado miembro al que pertenece esta federación y donde practica la carrera de atletismo como aficionado en la categoría sénior, no puede participar en los campeonatos nacionales en estas disciplinas con el mismo derecho que los nacionales o solo puede participar en los mismos «fuera de clasificación» o «sin clasificación», sin poder acceder a las finales y sin poder obtener el título de campeón nacional, salvo que esta normativa esté justificada por consideraciones objetivas y proporcionadas al objetivo legítimamente perseguido, extremo este que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente

- STJUE 26.06.2019, C-729/17, Comissió/ Grècia

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215510&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12063400>

Incumplimiento de Estado — Artículo 258 TFUE — Artículo 49 TFUE — Directiva 2006/123/CE — Artículo 15, apartados 2 y 3 — Directiva 2005/36/CE — Artículos 13, 14, 50 y anexo VII — Libertad de establecimiento — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Normas nacionales relativas a los prestadores de formación de los mediadores

DECLARACIÓ DEL TJUE:

1) – *La República Helénica ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 15, apartados 2, letras b) y c), y 3, de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, al limitar la forma jurídica de las entidades de formación de mediadores exigiendo que revistan la forma de sociedades sin ánimo de lucro constituidas conjuntamente por, al menos, un colegio de abogados y, al menos, una cámara profesional de Grecia.*

– *La República Helénica ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 13 y 14, del artículo 50, apartado 1, y del anexo VII de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, en su versión modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, al someter el procedimiento de reconocimiento de calificaciones académicas a exigencias adicionales relativas al contenido de los certificados requeridos y a medidas compensatorias sin evaluar previamente la eventual existencia de diferencias sustanciales con la formación nacional y al mantener en vigor disposiciones discriminatorias que obligan a los solicitantes de la acreditación de mediador que poseen títulos de autorización obtenidos en el extranjero o expedidos por una entidad de formación reconocida extranjera tras una formación impartida en Grecia a acreditar una experiencia de, al menos, tres participaciones en un procedimiento de mediación.*

2) *Condenar en costas a la República Helénica*

- STJUE 10.07.2019, C-410/18, Aubriet

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=216042&pageIdex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2085386>

Procedimiento prejudicial — Libre circulación de personas — Igualdad de trato — Ventajas sociales — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7, apartado 2 — Ayuda económica para estudios superiores

— Estudiantes no residentes — Requisito relativo a la duración del trabajo de sus padres en el territorio nacional — Duración mínima de cinco años — Período de referencia de siete años — Cómputo del período de referencia — Fecha de la solicitud de ayuda económica — Discriminación indirecta — Justificación — Proporcionalidad

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una legislación de un Estado miembro, como la controvertida en el asunto principal, que supedita la concesión de una ayuda económica para estudios superiores a los estudiantes no residentes al requisito de que, en la fecha de la solicitud, uno de los progenitores del estudiante haya estado empleado o haya ejercido una actividad en ese Estado miembro durante al menos cinco años en el período de referencia de los siete años inmediatos anteriores a la fecha de dicha solicitud de ayuda económica, por cuanto tal norma no permite apreciar debidamente la existencia, en su caso, de un vínculo de conexión de suficiente entidad con el mercado laboral del referido Estado miembro.

- STJUE 11.07.2019, C-716/17, A.

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=216063&pageIdex=0&doclang=es& mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2085386>

Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Restricciones — Apertura de un procedimiento de exoneración de deudas — Requisito de residencia — Procedencia — Artículo 45 TFUE

— Efecto directo

DECLARACIÓ DEL TJUE:

- 1) *El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma de competencia judicial establecida por la legislación de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que supedita la concesión de una exoneración de deudas al requisito de que el deudor tenga su domicilio o su residencia en ese Estado miembro.*
- 2) *El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que exige que el tribunal nacional se abstenga de aplicar el requisito de residencia previsto por una norma nacional sobre la competencia judicial como la controvertida en el litigio principal, con independencia de que el procedimiento de exoneración de deudas, igualmente establecido en esa normativa, pueda afectar a los créditos pertenecientes a particulares en virtud de la referida normativa*

• **LLIURE CIRCULACIÓ DE TREBALLADORS**

- STJUE 12.09, 2019, C-64/18, C-140/18, C-146/18 y C-148/18, Maksimovic i
altres

ACCÉS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217671&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14995842>

Procedimiento prejudicial — Artículo 56 TFUE — Libre prestación de servicios — Desplazamiento de trabajadores — Conservación y traducción de la documentación salarial — Permiso de trabajo — Sanciones — Proporcionalidad — Multas de un importe mínimo predefinido — Acumulación — Inexistencia de límite máximo — Costas judiciales — Pena sustitutiva de privación de libertad

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 56 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, en caso de incumplimiento de las obligaciones de Derecho laboral relativas a la obtención de autorizaciones administrativas y a la conservación de documentos salariales, prevé la imposición de multas:

- que no pueden ser inferiores a un importe predefinido;
- que se imponen de forma acumulativa para cada trabajador afectado y sin límite máximo;
- a las que se añade una contribución a las costas del procedimiento de hasta el 20 % de su importe en caso de desestimación del recurso interpuesto contra la decisión por la que se imponen, y
- que se convierten en penas privativas de libertad por falta de pago.

+

- STJUE 10.10.2019, C-703/17, Krah

ACCÉS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=218936&pageIndex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2868683>

Procedimiento prejudicial — Libre circulación de personas — Artículo 45 TFUE — Trabajadores — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7, apartado 1 — Senior lecturers/postdoc — Limitación del cómputo de los períodos anteriores de actividad relevante cumplidos en otro Estado miembro — Sistema de retribución que vincula el beneficio de una retribución más elevada a la antigüedad acumulada en el empresario actual

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una universidad de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal, que, para establecer la categoría salarial de un trabajador como senior lecturer/postdoc en esa universidad, solo computa hasta una duración máxima de cuatro años los períodos anteriores de actividad cumplidos por ese trabajador en otro Estado miembro, si esa actividad era equivalente, o incluso idéntica, a la que dicho trabajador debe ejercer en el marco de la función de senior lecturer/postdoc.

El artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa de ese tipo si la actividad anteriormente desempeñada en ese otro Estado miembro no era equivalente, sino que resultaba meramente útil para el ejercicio de la citada función de senior lecturer/postdoc.

- STJUE 24.10.2019, C-35/19, BU

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219453&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7698634>

Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Igualdad de trato — Impuesto sobre la renta — Legislación nacional — Exención fiscal para las prestaciones concedidas a personas con discapacidad — Prestaciones recibidas en otro Estado miembro — Exclusión — Diferencia de trato

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que, sin establecer justificación alguna al efecto, —extremo que, no obstante, corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente— dispone que la exención fiscal aplicable a las prestaciones para personas con discapacidad está supeditada a la condición de que dichas prestaciones sean pagadas por un organismo del Estado miembro de que se trata, por lo que excluye de la exención las prestaciones de la misma naturaleza pagadas por otro Estado miembro, siendo así que el beneficiario de esas prestaciones reside en el Estado miembro de que se trata

- **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

- STJUE 24.10.2019, T-310/18, European Federation of Public Service Unions (EPSU)

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219448&pageInd ex=0&doclang=ES& mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7719688>

Política social — Diálogo entre los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión — Acuerdo titulado “Marco general de información y consulta a los funcionarios y a los empleados públicos de las administraciones dependientes de un gobierno central” — Petición conjunta de las partes firmantes para la aplicación de dicho Acuerdo a nivel de la Unión — Negativa de la Comisión a presentar una propuesta de decisión al Consejo — Recurso de anulación — Acto recurrible — Admisibilidad — Margen de apreciación de la Comisión — Autonomía de los interlocutores sociales — Principio de subsidiariedad
— Proporcionalidad

- **NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EDAT**

- STUJE 07.11.2019, C-396/18, Cafaro

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=220354&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1094774>

Procedimiento prejudicial — Transportes aéreos — Reglamento (UE) n.º 1178/2011 — Anexo I, punto FCL.065 — Ámbito de aplicación racione temporis — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Discriminación por motivos de edad — Artículo 2, apartado 5 — Artículo 4, apartado 1 — Normativa nacional que prevé la extinción automática de la relación laboral a la edad de 60 años — Pilotos de aeronaves — Protección de la seguridad nacional

DECLARACIÓ DEL TJUE:

- 1) *El artículo 2, apartado 5, 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 no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé la extinción automática de la relación laboral de los pilotos empleados por una sociedad que explota aeronaves en el marco de actividades relacionadas con la protección de la seguridad nacional de un Estado miembro al alcanzar la edad de 60 años, siempre que tal normativa sea necesaria para la seguridad pública en el sentido de dicha disposición, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.*
- 2) *El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé la extinción automática de la relación laboral de los pilotos empleados por una sociedad que explota aeronaves en el marco de actividades relacionadas con la protección de la seguridad nacional de un Estado miembro al alcanzar la edad de 60 años, siempre que tal normativa sea proporcionada en el sentido de dicha disposición, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.*

• **NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE DISCAPACITAT**

- STJUE 11.09.2019, C-397/18, DW

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217624&pageIndex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1 &cid=14995842>

Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartado 2, letra b), inciso ii), y artículo 5 — Prohibición de toda discriminación por motivos de discapacidad — Trabajador especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, en el sentido del Derecho nacional — Existencia de una “discapacidad”

— Despido por causas objetivas basado en criterios de productividad, polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y absentismo — Desventaja particular para las personas con discapacidad — Discriminación indirecta — Ajustes razonables — Persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate

DECLARACIÓ DEL TJUE:

- 1) *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 el estado de salud de un trabajador reconocido como especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, en el sentido del Derecho nacional, que no permite al trabajador desempeñar determinados puestos de trabajo al suponer un riesgo para su propia salud o para otras personas, solo está comprendido en el concepto de «discapacidad», en el sentido de dicha Directiva, en caso de que ese estado de salud implique una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si en el asunto principal concurren tales requisitos.*
- 2) *El artículo 2, apartado 2, letra b), inciso ii), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el despido por «causas objetivas» de un trabajador con discapacidad debido a que este cumple los criterios de selección tomados en consideración por el empresario para determinar a las personas que van a ser despedidas, a saber, presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo, constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, en el sentido de dicha disposición, a no ser que el empresario haya realizado previamente con respecto a ese trabajador ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de la misma Directiva, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional nacional.*

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**
- **SUPÒSIT DE FET:**
 - L'empresa acorda fer varis acomiadaments objectius, fixant una sèrie de criteris d'adscripció: a) adscripció en una determinada unitat productiva; b) índex de productivitat; c) polivalència; i d) nivell d'absentisme
 - La senyora DW és afectada per la dita extinció en aplicació dels dits criteris
 - Patia d'epicondilitis derivada de malaltia professional i tractant-se d'un treballador especialment sensible (TES: art. 25 LPRL), havent patit varies baixes amb avaluació posterior com a "apta"
 - Formulada demanda el JS 3 de Barcelona formula al TJUE dues preguntes:
 - a) Si un TES és equiparable a una persona amb discapacitat
 - b) Si l'acomiadament d'un treballador amb discapacitat basat en criteris com la productivitat o l'absentisme és discriminatori
- **RESPOSTA DEL TJUE:**
 - En principi la condició de TES no és equiparable al de persona amb discapacitat, en tractar-se de definicions i requisits diferents. Correspon al jutge nacional determinar si l'estat de la treballadora es correspon o no amb el concepte comunitari de discapacitat
 - Pel que fa a la segona pregunta, s'indica que l'establiment de criteris objectius no pot ser considerat com una discriminació indirecta
 - No obstant, sí pot constituir una discriminació indirecta, atès que una persona discapacitada pot tenir menys productivitat i major absentisme
 - Ara bé, per a que concorri discriminació indirecta és precís que l'empresa no hagi adoptat prèviament a l'acomiadament mesures raonables per a l'eliminació de les barreres d'equiparació amb la resta de persones assalariades, correspon també l'enjudiciament d'aquest aspecte al jutjat del social inquirient
- **NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE**

- STJUE 20.06.2019, C-404/18, HakeIbracht i altres

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=215248&pageIdex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6271776>

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Artículo 24 — Protección contra las medidas de represalia — Negativa a contratar a una candidata debido a su embarazo — Trabajador que intervino en favor de esa candidata — Despido del trabajador

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, 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, en una situación en la que una persona que se considera víctima de una discriminación por razón de sexo ha presentado una reclamación, un trabajador que le ha prestado apoyo en ese contexto únicamente está protegido contra las medidas de represalia tomadas por el empresario si ha intervenido como testigo en el marco de la instrucción de esa reclamación y su testimonio cumple los requisitos formales previstos por dicha normativa

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**
- Treballadora embarassada (HakeIbracht) que es presenta a una entrevista de feina i posa en coneixement de la gerent de l'empresa (senyora Vandebon) el seu estat. No

obstant, és

l'escollida inicialment per la referida gerent, per bé que la direcció decideix no contractar-la pel seu estat. Això provoca una queixa interna de la senyora Vandebon que, a més, posa en coneixement de la senyora Hakelbracht el perquè no ha estat contractada. per una oferta de feina, per la qual coa aquesta interposa una demanda.

- Nou mesos després la senyora Vandebon és acomiadada i interposa demanda judicial.
- L'òrgan judicial belga pregunta al TJUE si la Directiva 2006/54 resulta aplicable a aquest supòsit
- La resposta del TJUE és afirmativa, en base als següents raonaments:
 - L'art. 24 de la Directiva estableix l'obligació dels Estats membres d'establir mesures de protecció als treballadors "contra l'acomiadament o qualsevol altre tracte desfavorable de l'empresari com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte"
 - D'aquí es deriva que la Directiva no únicament s'aplica a la persona discriminada, sinó també a qualsevol que denunciï la discriminació, atès que en cas contrari existiria una realitat dissuasiva de denúncies internes.

- STJUE 07.10.2019, C-171/18, Safeway

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=218752&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2868683>

Procedimiento prejudicial — Política social — Artículo 119 del Tratado CE (actualmente artículo 141 CE, tras su modificación) — Trabajadores y trabajadoras — Igualdad de retribución — Plan de pensiones de empresa — Edad ordinaria de jubilación diferenciada según el sexo — Fecha de adopción de medidas que restablecen la igualdad de trato — Equiparación retroactiva de dicha edad con la de las personas anteriormente menos favorecidas

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 119 del Tratado CE (actualmente artículo 141 CE, tras su modificación) debe interpretarse en el sentido de que se opone, a falta de una justificación objetiva, a la adopción en un plan de pensiones —para poner fin a una discriminación contraria a esta disposición, resultante de la fijación de una edad ordinaria de jubilación diferente según el sexo— de una medida que uniformice, con carácter retroactivo, la edad ordinaria de jubilación de los partícipes de dicho plan con la de las personas de la categoría anteriormente menos favorecida, para el período comprendido entre la comunicación y la adopción de dicha medida, aun cuando tal medida esté autorizada en virtud del Derecho nacional y de la escritura de constitución de dicho plan de pensiones

- STJUE 05.11.2019, C-192/18, Comissió / Polònia

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219725&pageIdex=0&doclang=ES& mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1045453>

Incumplimiento de Estado — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Estado de Derecho — Tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión — Principios de inamovilidad y de independencia judicial — Reducción de la edad de jubilación de los jueces de los tribunales ordinarios polacos — Posibilidad de continuar ejerciendo la función jurisdiccional una vez alcanzada la nueva edad de jubilación supeditada a la autorización del ministro de Justicia — Artículo 157 TFUE — Directiva 2006/54/CE — Artículos 5, letra a), y 9, apartado 1, letra f) — Prohibición de las discriminaciones por razón de sexo en materia de retribución, empleo y ocupación — Establecimiento de edades de jubilación diferentes para las mujeres y los hombres que desempeñan el cargo de juez en los tribunales ordinarios polacos y en el Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) o el cargo de fiscal

DECLARACIÓ DEL TJUE:

1) *La República de Polonia ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 157 TFUE y de los artículos 5, letra a), y 9, apartado 1, letra f), de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, al establecer en el artículo 13, puntos 1 a 3, de la ustawa o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Ley por la que se modifican la Ley de Organización de los Tribunales Ordinarios y otras leyes), de 12 de julio de 2017, una edad de jubilación diferente para las mujeres y los hombres que desempeñan el cargo de juez en los tribunales ordinarios y en el Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) o el cargo de fiscal.*

2) *La República de Polonia ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, al facultar al ministro de Justicia, mediante el artículo 1, punto 26, letras b) y c), de la Ley por la que se modifican la Ley de Organización de los Tribunales Ordinarios y otras leyes, de 12 de julio de 2017, para autorizar o denegar la prórroga del ejercicio del cargo de los jueces de los tribunales ordinarios una vez alcanzada la nueva edad de jubilación de estos, reducida por el artículo 13, punto 1, de esta misma Ley.*

3) *Condenar en costas a la República de Polonia*

• **SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS MIGRANTS**

- STJUE 06.06.2019, C-33/18, V.

ACCÈS A: Procedimiento prejudicial — Coordinación de los sistemas de seguridad social — Trabajadores migrantes — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Disposiciones transitorias — Artículo 87, apartado 8 — Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Artículo 14 quater, letra b) — Trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena y una actividad por cuenta propia en diferentes Estados miembros — Excepciones al principio de única legislación nacional aplicable — Doble afiliación — Presentación de una solicitud para que se le aplique la legislación determinada en virtud del Reglamento n.º 883/2004

DECLARACIÓ DEL TJUE:

El artículo 87, apartado 8, del 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, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que una persona que, en la fecha de aplicación del Reglamento n.º 883/2004, ejercía una actividad por cuenta ajena en un Estado miembro y una actividad por cuenta propia en otro Estado miembro, estando por tanto sujeta simultáneamente a las legislaciones aplicables en materia de seguridad social de esos dos Estados miembros, no debía, para quedar sujeta a la legislación aplicable en virtud del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 988/2009, presentar una solicitud expresa en este sentido

- STJUE 04.09.2019, C-473/18, GP

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217464&pageIdex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12560095>

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Trabajadores migrantes — Normas de la Unión Europea sobre la conversión de monedas — Reglamento (CE) n.º 987/2009 — Decisión n.º H3 de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social — Cálculo del complemento diferencial de las prestaciones familiares debido a un trabajador residente en un Estado miembro que trabaja en Suiza — Determinación de la fecha de referencia del tipo de conversión

DECLARACIÓ DEL TJUE:

- 1) *Por lo que respecta a la conversión monetaria de una prestación por hijo a cargo para determinar la cuantía de un eventual complemento diferencial derivado del artículo 68, apartado 2, del 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, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, la aplicación y la interpretación del artículo 90 del 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 n.º 883/2004, así como de la Decisión n.º H3 de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, de 15 de octubre de 2009, relativa a la fecha que debe tenerse en cuenta para determinar los tipos de conversión del artículo 90 del Reglamento n.º 987/2009, no se ven afectadas por el hecho de que dicha prestación se pague en francos suizos por una institución suiza.*
- 2) *La Decisión n.º H3 de 15 de octubre de 2009 debe interpretarse en el sentido de que procede aplicar su apartado 2 a la conversión de las monedas en las que estén expresadas las prestaciones por hijo a cargo a fin de determinar la cuantía de un eventual complemento diferencial derivado del artículo 68, apartado 2, del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 988/2009.*
- 3) *El apartado 2 de la Decisión n.º H3 de 15 de octubre de 2009 debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la del litigio principal, el concepto de «día en que la institución realice la operación», en el sentido de dicha disposición, se refiere al día en que la institución competente del Estado de empleo realice el pago de la*

- STJUE 18.09.2019, C-32/18. Moser

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217866&pageIdex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14995842>

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Trabajadores migrantes — Reglamento (CE) n.º 987/2009 — Artículo 60 — Prestaciones familiares —

Derecho al pago de la diferencia entre el importe de la prestación parental concedida por el Estado miembro prioritariamente competente y la prestación por cuidado de hijos concedida por el Estado miembro competente a título subsidiario

DECLARACIÓ DEL TJUE:

1) El artículo 60, apartado 1, segunda frase, del 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, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que la obligación, establecida en esta disposición, de tener en cuenta, a efectos de determinar el alcance del derecho a las prestaciones familiares de una persona, a «toda la familia como si todos sus miembros estuvieran sujetos a la legislación del Estado miembro considerado» se aplica tanto en el supuesto de que las prestaciones se concedan con arreglo a la legislación que se haya determinado como prioritaria en virtud del artículo 68, apartado 1, letra b), inciso i), del 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, como en el supuesto de que las prestaciones se adeuden de conformidad con otra u otras legislaciones.

2) El artículo 68 del Reglamento n.º 883/2004 debe interpretarse en el sentido de que el importe del complemento diferencial que debe concederse a un trabajador en virtud de la legislación de un Estado miembro competente a título subsidiario, conforme a este artículo, debe calcularse en función de la renta efectivamente percibida por el trabajador en su Estado de empleo.

- STJUE 19.09.2019, C-95/18 i C-96/18, van den Berg
ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217903&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=645125>

Procedimiento prejudicial — Seguridad social de los trabajadores migrantes — Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Artículo 13 — Legislación aplicable — Residente de un Estado miembro comprendido en el ámbito de aplicación del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Prestación relativa al régimen de seguro de vejez o a las prestaciones familiares — Estado miembro de residencia y Estado miembro de empleo — Denegación

DECLARACIÓ DEL TJUE:

1) Los artículos 45 TFUE y 48 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una legislación de un Estado miembro en virtud de la cual un trabajador migrante que reside en el territorio de dicho Estado miembro y que, con arreglo al artículo 13 del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) n.º 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, a su vez modificado por el Reglamento (CE) n.º 1992/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, está sometido a la legislación en materia de seguridad social del Estado miembro de empleo, no está afiliado a la seguridad social del Estado miembro de residencia, aun cuando la legislación del Estado miembro de empleo no confiera a ese trabajador ningún derecho a una pensión de vejez o a prestaciones familiares.

2) El artículo 13 del Reglamento n.º 1408/71, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento n.º 118/97, a su vez modificado por el Reglamento n.º 1992/2006, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro en cuyo territorio reside un trabajador migrante y que no es competente en virtud de dicho artículo supedita la concesión del derecho a una pensión de vejez a dicho trabajador migrante a una obligación de afiliación que implique el pago de cotizaciones

- **SUCCESSIÓ D'EMPRESES**

- STJUE 13.06.2019, C-317/18, Correia Moreira

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214945&pageIdex=0&doclang=ES& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3800443>

Procedimiento prejudicial — Directiva 2001/23/CE — Transmisiones de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Concepto de “trabajador” — Modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador

DECLARACIÓ DEL TJUE:

1) *La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y en particular su artículo 2, apartado 1, letra d), debe interpretarse en el sentido de que una persona que ha celebrado con el cedente un contrato para desempeñar un puesto de confianza, a efectos de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, puede ser considerada «trabajador» y disfrutar así de la protección que concede esta Directiva, siempre que esté protegida como trabajador por dicha normativa y cuente con un contrato de trabajo en la fecha de la transmisión, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.*

2) *La Directiva 2001/23, en relación con el artículo 4 TUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de dicha Directiva, al ser el cesionario un ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario*

- **COMENTARI DE LA SENTENCIA**

- Càrrec de confiança laboral en una empresa municipal.
- Arran un procés de reestructuració l'Ajuntament decideix la dissolució de la dita empresa i un procés d'externalització/ internalització
- El treballador és “internalitzat” i l'Ajuntament comunica que ha de passar una prova per ser empleat públic, en forma tal que un cop superada, passa a percebre una retribució inferior a l'anterior
- Interposa demanda per tal que se li reconegui el manteniment de les condicions anteriors, la qual cosa dóna lloc a que interposi la qüestió prejudicial en relació a si el concepte de treballador de la Directiva s'aplica als càrrecs de confiança i si, en cas positiu, és contrària a la dita norma comunitària una llei nacional que obliga a sotmetre's a un procés de selecció amb canvi de les condicions
- El TJUE respon que un càrrec de confiança pot ser treballador –en relació a la Directiva– en funció de la normativa interna

- Però allò que és més significatiu de la sentència és la resposta a la segona pregunta, atès que s'indica que la Directiva és contrària a una normativa nacional que exigeix que en casos de reversió estableixi la necessitat de sotmetre's a un procés de selecció i que quedin obligats a un nou vincle amb el cessionari
- REFLEXIONS SOBRE LA SENTÈNCIA:
 - La sentència és important pel que fa als processos de reversió de contractes
 - Per bé que la DA 26a LGPE 17 estableix que en aquests casos el personal revertit no ostentava la condició d'empleat públic, ni ser contractat com a tal, la STC 122/2018 l'anul·là
 - Després de la STJUE comentada sembla obrir-se una doble possibilitat: a) o es manté l'estatus quo anterior com personal subrogat (Mauri) o b) el dit personal s'integra plenament com empleat públic (TSJ País Basc)...
- STJUE 13.06.2019, C-664/17, Anagnostopoulos i altres

ACCÈS A:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214947&pageInd ex=0&doclang=es& mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6271776>

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2001/23/CE — Àmbit de aplicació — Transmissió de una part de una empresa — Manteniment de los derechos de los trabajadores — Concepto de transmisión — Concepto de entidad económica — Cesión de una parte de la actividad económica de una matriz a una filial de nueva creación — Identidad — Autonomía — Continuación de una actividad económica — Criterio de estabilidad de la continuación de una actividad económica — Uso de factores de producción de terceros — Intención de liquidar la entidad transmitida

DECLARACIÓ DEL TJUE:

La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, concretamente su artículo 1, apartado 1, letras a) y b), debe interpretarse en el sentido de que se aplica a la transmisión de una unidad de producción cuando, por un lado, el cedente, el cesionario o ambos conjuntamente actúan con vistas a que el cesionario continúe con la actividad económica ejercida por el cedente, pero también a la posterior desaparición del propio cesionario, en el marco de una liquidación, y, por otro lado, la unidad de que se trata, que no tiene capacidad para alcanzar su objeto económico sin recurrir a factores de producción procedentes de terceros, no es totalmente autónoma, siempre que, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, por una parte, se respete el principio general del Derecho de la Unión que impone al cedente y al cesionario no pretender beneficiarse de forma fraudulenta y abusiva de las ventajas que podrían obtener de la Directiva 2001/23 y, por otra parte, que la unidad de producción de que se trata disponga de garantías suficientes que le permitan el acceso a los factores de producción de un tercero para no depender de las decisiones económicas efectuadas por este de forma unilateral

- **COMENTARI DE LA SENTENCIA**
- **SUPÒSIT DE FET:**
 - Treballadors de drassanes amb més de trenta anys d'antiguitat. L'empresa és privatitzada al 2002 amb una prohibició de reducció de personal fins al 2008.
 - En el moment de la privatització efectuava quatre activitats (entre elles: la reparació ferroviària), estructurades en quatre direccions. La nova direcció pren la decisió de crear una nova empresa (ETYE) en l'activitat ferroviària, amb transmissió de béns mobles i immobles
 - Al 2007 l'empresa matriu i la filial acorden la liquidació d'ETYE, amb assumpció

de despeses per la matriu i amb previsió dels contractes de treball al 2008.

- Pocs dies després ETYE és adquirida per una empresa alemanya
- S'informa als treballadors de la dita successió empresarial i es signa un nou conveni col·lectiu
- Al 2010 es declara la fallida d'ETYE.
- L'any anterior els treballadors interposaren una demanda en la que reclamaven que es declarés que la seva empresa era la principal i que, en cas d'extinció dels contractes, se la condemnés
- Després de varis recursos el TS hel·lènic interposa qüestió prejudicial per tal de determinar si la Directiva 2001/23 s'aplica en aquells casos en els que el cedent i el

cessionari acorden la continuïtat de l'activitat, però amb la previsió de desaparició del cessionari, quan aquest últim depèn directament de factors de producció externs

- **RESPOSTA DEL TJUE:**

- En principi la Directiva no reclama la continuïtat futura de l'activitat, ni interdeix l'escenari de futura liquidació de la cessionària
- No obstant, l'òrgan inquirient feia esment a la possible existència d'una transmissió fictícia, per tal que la cedent no tingués que fer front a responsabilitats financeres. El respecte el TJUE recorda que el dret comunitari s'oposa a operacions fraudulentas o abusives que limitin el dret de la Unió, per bé que la comprovació d'aquest extrem el deriva a l'òrgan judicial de procedència
- Tanmateix, als dits efectes es remarca que seria contrària a la Directiva una transmissió que tingués per finalitat de produir un desequilibri productiu en la cessionària. D'aquí que s'assenyali la necessitat de determinar si la nova empresa pot funcionar autònomament en el mercat en el futur, atesa la possible falta d'autonomia

3. LLISTAT DE SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN AQUEST PERÍODE

- **ACOMIADAMENT OBJECTIU**

- STC 118/2016, de 16 d'octubre

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26061>

Derechos a la integridad física y moral, a la salud y al trabajo: constitucionalidad del precepto legal que regula el despido objetivo por causa de absentismo laboral. Votos particulares. Cuestión de inconstitucionalidad 2960-2019. Planteada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona, en relación con el artículo 52 d) del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

DECLARACIÓ DEL TJUE:

desestimar la presente cuestión de inconstitucionalidad

- **COMENTARI DE LA SENTENCIA**

- **SUPÒSIT DE FET:**

- Acomiadament objectiu per absentisme (9 dies hàbils al llarg dels quaranta dies hàbils –dos mesos-, superant el cinc per cent anual)
- Demanda postulant la nul·litat per afectar al dret a la salut (coacció a la persona assalariada malalta)
- El JS núm. 26 de Barcelona eleva una qüestió prejudicial, preguntant al TC si l'art. 52 d) ET s'adequa a l'art. 15 CE, en relació al Conveni 158 OIT, a l'art. 35.1 CE i a l'art. 43.1 CE
–dret a la salut-, podent ser a més discriminatori per discapacitat, respecte la STJUE Ruiz Conejero

- **RESPOSTA DEL TC:**

- Punt de partida: l'art. 52 d) ET persegueix un interès legítim i no desproporcionat: protegir la productivitat de l'empresa i l'eficiència en el treball, atesa l'onerositat que les baixes intermitents suposen per a l'empresa, en relació a l'art. 38 CE: “*El absentismo conlleva para el empresario un perjuicio de sus intereses legítimos, por la menor eficiencia de la prestación laboral de los trabajadores que faltan a su puesto de trabajo de forma intermitente y con la periodicidad que el precepto legal cuestionado indica, dados los costes directos e indirectos que suponen para la empresa*”
- Pel que fa a la STJUE Ruiz Conejero, destacant únicament l'afirmació relativa a la legitimació del combat contra l'absentisme...
- En quant al dret a la integritat física, es recorden els antecedents fixats en la doctrina constitucional per afirmar: “*una determinada actuación empresarial en relación con las bajas por enfermedad del trabajador solo podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando existiera un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse; es decir, cuando se generara un peligro grave y cierto para la salud del afectado*”, la qual cosa –es diu- no es predicable de l'art. 52 d) ET
- D'altra banda, concorre una certa proporcionalitat en la norma estatutària, atès que s'exclouen del seu còmput les malalties de llarga durada
- Pel que fa al dret a la protecció de la salut (en relació a l'argumentació en la qüestió de constitucionalitat respecte la possibilitat que les persones malaltes es reincorporin per por a ser acomiadades sense estar guarides) es descarta que

- l'art. 52 d) estigui desprotegint la salut del col·lectiu assalariat, en no afectar al dret a l'assistència sanitària
- Es descarta també que s'afecti al dret al treball –en la seva vessant de pervivència del contracte- es fa esment a les prèvies sentències sobre la reforma laboral del 2012 i la causalitat del nostre model d'acomiadament, indicant que per bé que l'art. 52 d) és una certa limitació de l'art. 35.1 CE, s'ha de ponderar també respecte al dret a la lliure empresa i la finalitat productiva de la lluita contra l'absentisme.
 - Finalment, en quant a la contradicció amb l'art. 6.1 del C. 158 OIT es recorda que no correspon al TC fer cap judici de convencionalitat. No obstant, s'indica que l'apartat 2 del dit article permet una disponibilitat pels Estats signants, del que es deriva la possibilitat d'establir limitacions a la interdicció de que la malaltia sigui causa d'acomiadament
 - La sentència té tres vots particulars: Valdés dal-Re i Conde Pumpido, Balaguer i Xiol
 - **COMENTARI:**
 - La sentència s'aparta de les conclusions del TJUE Ruiz Conejero. Per bé que en ella s'indica que la lluita contra l'absentisme és una finalitat legítima, també s'indica que:
 - Escau determinar si l'acomiadament persegueix aquesta fita, sense que pugui servir de mecanisme d'amortització de llocs de treball (fi del criteri d'automaticitat del TS)
 - Necessitat d'acreditació que no concorre una discriminació indirecta per discapacitat (dubtes en relació a baixes degudes per la mateixa malaltia)
 - Això comporta el dilema judicial en l'aplicació del criteri de convencionalitat vs. el de constitucionalitat

- **ASSISTÈNCIA JURÍDICA GRATUÏTA**

- STC 101/2019, de 16 de setembre

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26029>

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (derecho al recurso) en relación con el derecho a la gratuidad de la justicia: denegación del derecho a la asistencia jurídica gratuita al no haberse solicitado en primera instancia ni acreditado que las circunstancias económicas y condiciones necesarias para su obtención sobrevinieran posteriormente (STC 90/2015). Recurso de amparo 816-2018. Promovido respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia de Salamanca y la comisión provincial de asistencia jurídica gratuita denegatorias del derecho a la asistencia jurídica gratuita

DECISIÓN DEL TC:

1º Reconocer el derecho de la recurrente a la tutela judicial efectiva, art. 24 CE, en su vertiente del derecho a los recursos legalmente previstos, en relación con el derecho a la gratuidad de la justicia reconocida en el art. 119 CE.

2º Restablecer su derecho y, a tal fin, anular la resolución de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita de la provincia de Salamanca, de fecha 31 de octubre de 2017, denegatoria del beneficio de justicia gratuita solicitado por la recurrente, así como el auto núm. 2/2018, de 4 de enero, dictado por el Juzgado de Primera Instancia núm. 2 de Salamanca en el procedimiento de impugnación de resolución de justicia gratuita núm. 868-2017, que confirmó la resolución dictada por la referida comisión

3º Retrotraer las actuaciones al momento anterior al de recaer la primera de las mencionadas resoluciones, a fin de que se dicte otra que sea respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

- **AUTONOMIES**

- STC 106/2019, de 19 de setembre

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26033>

Competencias sobre función pública y policías locales: constitucionalidad de los preceptos legales autonómicos relativos al nombramiento de funcionarios interinos para el desempeño de funciones de policía local. Cuestión de inconstitucionalidad 1461-2019. Planteada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en relación con la disposición transitoria segunda del Decreto-ley del Gobierno de Illes Balears 1/2017, de 13 de enero, de modificación de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, y de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de medidas en materia de coordinación de las policías locales de las Illes Balears; y con el art. 41 de la Ley del Parlamento de Illes Balears 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears

DECISIÓ DEL TC:

desestimar la presente cuestión de inconstitucionalidad.

- **CONTRACTES A TEMPS PARCIAL**

- STC 91/2019, de 3 de juliol

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25987>

Prohibición de la discriminación por razón de sexo: nulidad parcial del precepto legal que, al regular la cuantía de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, incurre en discriminación indirecta. Cuestión interna de inconstitucionalidad 688-2019. Planteada por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional en relación con la regla tercera, letra c), de la disposición adicional séptima, apartado 1, del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

DECISIÓ DEL TC:

Estimar la cuestión interna de inconstitucionalidad y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad y nulidad del inciso "de jubilación y" del párrafo primero de la letra c) de la regla tercera de la disposición adicional séptima, apartado 1, del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, con los efectos previstos en el fundamento jurídico 12 de esta resolución

EN EL MATEIX SENTIT: STC 92/2019, de 15 de juliol:

<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26014>

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA** EVOLUCIÓ DE LA PROBLEMÀTICA

CONCORRENT:

- Des de l'ET 80'la cotització por CTP era per dia o temps treballat (el que xocava amb la LGSS 74, regulant una base mínima de cotització, amb independència de la jornada)

- La OM 20.01.1982 va autoritzar a la Secretària Gral. SS a dictar les normes de cotització aplicables, regulant-se el criteri de proporcionalitat per hores (el que va ser després recollit en la LGSS 94). Aquest principi no s'aplicava en matèria de desocupació, mentre que el RD 625/2985 sí contemplava la proporcionalitat per "dia treballat". No obstant això, el TS va declarar aquesta resolució ultra vires
- Posteriorment, el RD 2319/1993 va elevar a rang reglamentari el criteri de proporcionalitat horària
- Aquest mateix criteri es va seguir per les Lleis 10/1994 i 42/1994
- El RDL 15/1998 va mantenir el criteri de proporcionalitat per temps, si ben introduint el factor de ponderació de dies teòrics de parcialitat respecte a la manca (càlcul sobre cinc dies (1826 hores/any) x 1.5)
- La STC 253/2004 va declarar inconstitucional la proporcionalitat per hores (CTP horitzontal)
- Posteriorment, la STJUE 22.11.2012 (Elbal Moreno) va declarar contrari al dret a la igualtat per raó de sexe una previsió que exigís als CTP –majoritàriament dones- un major període de cotització per accedir a la pensió de jubilació
- La STC 61/2013 va recollir idèntic criteri, per la qual cosa fa al còmput de la manca (en igual sentit, SSTC 71/2013 i 7/2013)
- El RDL 11/2013 i la Llei 1/2014 van venir a establir que en el cas de CTP havia d'efectuar-se el còmput de cotitzacions durant tota la vida laboral (amb aplicació final del coeficient de parcialitat sobre CTP), amb regles específiques per a les diferents prestacions, encara que
- La STC 56/2014 va desestimar –amb vot particular- la qüestió prejudicial elevada pel TS en relació a l'aplicació de bases mínimes a prorata en el cas que l'última contractació fos CTP (indicant que en aquest cas l'afectat era un home) (en igual sentit STJUE Caldalchora Fernández)
- STJUE 09.11.2017, C-98/15, Espadas Recio va declarar contrari al principi d'igualtat per sexe el marc espanyol en relació als CTP verticals, en castigar-se als beneficiaris tant a la base de cotització com en la durada

STJUE 08.05.2019, C-161/18, Villar Láiz:

- El TSJ C-L (Valladolid) eleva una qüestió prejudicial, en un supòsit de jubilació d'una persona que ha treballat bona part de la seva vida laboral a temps parcial, preguntant si l'actual regulació en aquests casos i l'aplicació del coeficient de parcialitat és contrària a la Directiva 79/7 i l'art. 21 CDFUE, en constituir una possible discriminació indirecta per raó de sexe, atès que la major part de persones contractades a temps parcials són dones (75 %)
- El TJUE, afirma que les persones contractades a temps parcial pateixen un doble efecte reductor en les pensions de jubilació: en la menor base reguladora i en el menor percentatge; i per bé que el coeficient de parcialitat final apaivaga aquest segon efecte, la reducció de la base de jubilació *"permite ya lograr el objetivo perseguido que consiste, en particular, en la salvaguardia del sistema de seguridad social de tipo contributivo"*

SSTC 91/2019 i 92/2019:

- Persona que ha treballat bona part de la seva vida laboral com a professor associat (amb parcialitat d'entre el 4.7 i el 70 per cent): en el moment de la seva jubilació se li aplica un percentatge del 95,06 % -amb inclusió del coeficient de parcialitat- sobre una base reguladora de 640,16 euros (amb 37,5 anys cotitzats)
- Interposada reclamació prèvia i demanda, la seva petició és desestimada, formulant recurs d'empara que la secció segona del TC reverteix al ple com a qüestió interna de constitucionalitat, en relació a l'art. 14 CE des d'una doble perspectiva (en relació a les persones assalariades a jornada completa i per raó de sexe)
- El TC, després de recordar l'evolució de la seva doctrina i la del TJUE, abasta la conclusió que l'actual marc legal és discriminatori per raó de sexe. D'una banda, s'indica

que la menor base reguladora té una raó justificada, en existir un menor esforç contributiu. No obstant això, no ocorre el mateix quan ha existit una contínua CTP que no ha superat el 67 % de la jornada íntegra

- D'aquí es difereix la declaració de nul·litat i la inconstitucionalitat de la referència a “la jubilació” i del paràgraf primer, lletra c) de la regla 3^a de la DÓNA 7^a LGSS 94 (actual art. 248.3), per tant: “A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial”
- En conseqüència, una vegada aplicades les regles de determinació de la carència de l'art. 247 LGSS, els períodes d'alta es consideren períodes treballats amb caràcter general, sense tenir en compte el temps de treball
- La sentència limita clarament els seus efectes a la “jubilació” i no, a la IP per EC
- EFECTES: ex nunc (publicació en el BOE: 12 d'agost) tant respecte a pronunciaments judicials anteriors, com pel que fa a resolucions administratives prèvies.

- **DRET A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (comunicacions i notificacions)**

- STC 102/2019, de 16 de setembre

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26032>

Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: inadecuada utilización de la dirección electrónica habilitada como cauce de comunicación del primer emplazamiento de la entidad demandada (SSTC 6/2019 y 47/2019). Recurso de amparo 2578-2018. Promovido respecto de las resoluciones dictadas por un juzgado de lo social de Burgos en procedimiento de despido

DECISIÓN DEL TC:

1º Declarar que ha sido vulnerado el derecho fundamental del demandante de amparo a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

2º Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad del auto de fecha 23 de marzo de 2018, dictado por el Juzgado de lo Social núm.3 de Burgos, en cuya virtud se desestimó el incidente de nulidad de actuaciones interpuesto contra la sentencia de 28 de noviembre de 2017, cuya nulidad también se acuerda.

3º Retrotraer las actuaciones del procedimiento por despido núm. 465-2017 hasta el momento pertinente para el nuevo señalamiento de los actos de conciliación y juicio, a fin de que la nueva citación para los referidos actos se lleve a cabo de manera respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

- **INCAPACITAT PERMANENT**

- ITC 89/2016, de 16 de juliol

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26011>

Cuestión de inconstitucionalidad 364-2019. Inadmite a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 364-2019, planteada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona en relación con la disposición final única del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social

- **LLETRATS AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA**

- STC 93/2017, de 15 de juliol

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26015>

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en relación con el principio de exclusividad jurisdiccional: resoluciones de la letrada de la administración de justicia que impiden el control judicial de lo actuado en expediente de cuenta de abogado (STC 34/2019). Recurso de amparo 4104-2017, 4790-2018. Promovidos respecto de la inadmisión del recurso de revisión y subsidiario de nulidad de actuaciones en expediente de jura de cuentas de abogados

DECISIÓN DEL TC:

estimar los recursos de amparo interpuestos y, en su virtud:

1º Declarar que ha sido vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con el principio de exclusividad de jueces y magistrados en el ejercicio de la potestad jurisdiccional (art. 117.3 CE).

2º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la providencia de 16 de junio de 2017 del Juzgado de Primera Instancia núm. 27 de Madrid, que inadmitió el recurso de revisión y la nulidad de actuaciones interpuestos contra el decreto de 11 de mayo de 2017 de la letrada de la administración de justicia en reclamación de honorarios de abogado, y de la providencia de 29 de junio de 2018 del mismo órgano judicial, que inadmitió el recurso de revisión y subsidiario de nulidad de actuaciones interpuesto contra los decretos de 25 de mayo de 2018 y 15 de diciembre de 2016 de la letrada de la administración de justicia en reclamación de honorarios de abogado, dictadas todas ellas en el mismo procedimiento (cuenta de abogado 962-2012-01 en procedimiento de formación de inventario 962-2012).

3º Retrotraer las actuaciones al momento anterior al pronunciamiento de las mismas, para que se dicten nuevas resoluciones ajustadas a la presente sentencia, garantizando la revisión jurisdiccional de lo acordado por la letrada de la administración de justicia.

- **NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE**

- STC 108/2019, de 30 de setembre

ACCÈS A: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26036>

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: resolución del Instituto Nacional de Estadística que impidió la incorporación a una plaza obtenida en proceso selectivo sin valorar adecuadamente que la adjudicataria se hallaba en situación de baja por maternidad. Recurso de amparo 2925-2018. Promovido respecto de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que desestimó en suplicación demanda de tutela de derechos fundamentales

DECISIÓN DEL TC:

1º Declarar que se ha vulnerado el derecho de la demandante de amparo a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, anular la sentencia de 10 de enero de 2017 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, núm. 20/2017, dictada en el recurso de suplicación núm. 3116-2016, que, con estimación del recurso de suplicación interpuesto por el Instituto Nacional de Estadística, acordó revocar y dejar sin efecto la anterior sentencia de 23 de junio de 2016, del Juzgado de lo Social núm. 7 de Valencia, pronunciada en los autos núm. 447- 2016 sobre tutela de derechos fundamentales.

- **COMENTARI DE LA SENTÈNCIA**
- **SUPÒSIT DE FET:**
 - L'INE convoca una plaça d'interinitat a cobrir mitjançant oposició i concurs, a la qual es presenta l'actora
 - Un cop finalitzada la selecció i havent obtingut la treballadora la primera plaça, posa en coneixement de l'empresa la seva impossible incorporació atès que poques setmanes abans ha donat a llum i sol·licita la reserva de plaça fins a que es pugui incorporar i manifestant que no hi renunciava
 - L'INE desestima la dita pretensió adduint motius d'immediatesa en la cobertura. La reclamació prèvia és desestimada
 - La plaça és coberta per una altra treballadora que, posteriorment, passa a reducció de jornada per maternitat
 - Interposada demanda, el JS de València l'estima en part, declarant l'existència de discriminació per raó de sexe i condemnant a l'organisme a la readmissió retroactiva i a pagar una indemnització
 - No obstant, el TSJ CV estima el recurs en considerar que per bé que concorrien indicis de discriminació l'INE havia acreditat l'existència de motius d'urgència i que la relació laboral no s'havia iniciat
- **SENTÈNCIA DEL TC:** utilitza una novedosa tècnica consistent en contrargumentar els motius de l'INE:
 - En relació a la peculiaritat de que no existia encara contracte de treball s'afirma que això no té cap incidència en la determinació de si existeix discriminació, en funció de les circumstàncies
 - Així mateix es valora que es tracta d'una Administració pública i un procés d'accés a la condició d'empleat públic, la qual cosa –amb cita del doctrina del TJUE- comporta un quàntum addicional, de forma tal que l'INE no va intentar cap altra mesura alternativa
 - Es descarta d'altra banda que per a la vulneració de DF sigui precisa cap intenció lesiva
 - El fet que a la treballadora que ocupà la plaça se li reconegué la reducció de jornada tampoc és rellevant, atès que en matèria de no discriminació no escau fer cap comparació subjectiva
 - En aquesta tessitura s'opta per aplicar el denominat test but for –o de substitució-; per tant: el tracte desigual no s'hagués produït en el cas que qui obtingués la plaça fos un home