



Informe Flash sobre el Derecho Laboral

Mayo 2022

Resumen e informes por países

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

Escrito por *The European Centre of Expertise (ECE)*, basado en los informes presentados por la Red de Expertos en Derecho Laboral

Mayo 2022



COMISIÓN EUROPEA

Dirección DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Unidad C.1 - Derecho laboral

Contacto: Marie LAGARRIGUE

E-mail: Marie.LAGARRIGUE@ec.europa.eu

Comisión Europea

B-1049 Bruselas

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Manuscrito terminado en mayo de 2022

Este documento ha sido preparado para la Comisión Europea; sin embargo, refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión Europea no es responsable de ninguna consecuencia derivada de la reutilización de esta publicación. Más información sobre la Unión Europea está disponible en Internet (<http://www.europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022

© Unión Europea, 2022



La política de reutilización de los documentos de la Comisión Europea se aplica sobre la base de la Decisión 2011/833/UE de la Comisión, de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Salvo indicación en contrario, la reutilización de este documento está autorizada bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite la reutilización siempre que se conceda el crédito adecuado y se indique cualquier cambio.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

País	Expertos en Derecho Laboral
Austria	Martin Gruber-Risak Daniela Kroemer
Bélgica	Wilfried Rauws
Bulgaria	Krassimira Sredkova Albena Velikova
Croacia	Ivana Grgurev
Chipre	Nicos Trimikliniotis
República Checa	Nataša Randlová
Dinamarca	Natalie Videbaek Munkholm Mette Soested
Estonia	Gaabriel Tavits Elina Soomets
Finlandia	Ulla Liukkunen
Francia	Francis Kessler
Alemania	Bernd Waas
Grecia	Costas Papadimitriou
Hungría	Tamás Gyulavári
Islandia	Leifur Gunnarsson
Irlanda	Anthony Kerr
Italia	Edoardo Ales
Letonia	Kristīne Dupate
Liechtenstein	Wolfgang Portmann
Lituania	Tomas Davulis
Luxemburgo	Jean-Luc Putz
Malta	Lorna Mifsud Cachia
Países Bajos	Hanneke Bennaars Suzanne Kali
Noruega	Marianne Jenum Hotvedt Alexander Næss Skjønberg
Polonia	Leszek Mitrus
Portugal	José João Abrantes Isabel Valente Dias
Rumanía	Raluca Dimitriu
Eslovaquia	Robert Schronk
Eslovenia	Barbara Kresal
España	Joaquín García Murcia Iván Antonio Rodríguez Cardo
Suecia	Andreas Inghammar Erik Sinander
Reino Unido	Catherine Barnard

Tabla de Contenidos

Resumen ejecutivo	9
Austria.....	13
1 Legislación Nacional.....	13
2 Sentencias judiciales.....	13
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	14
4 Otra Información Relevante	15
Bélgica.....	16
1 Legislación Nacional.....	16
2 Sentencias judiciales.....	17
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	17
4 Otra Información Relevante	18
Bulgaria.....	19
1 Legislación Nacional.....	19
2 Sentencias judiciales.....	19
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	19
4 Otra Información Relevante	19
Croacia	20
1 Legislación Nacional.....	20
2 Sentencias judiciales.....	20
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	20
4 Otra Información Relevante	20
Chipre.....	22
1 Legislación Nacional.....	22
2 Sentencias judiciales.....	22
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	22
4 Otra Información Relevante	25
República Checa	26
1 Legislación Nacional.....	26
2 Sentencias judiciales.....	28
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	28
4 Otra Información Relevante	29
Dinamarca	30
1 Legislación Nacional.....	30
2 Sentencias judiciales.....	30
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	30
4 Otra Información Relevante	30
Estonia	31
1 Legislación Nacional.....	31
2 Sentencias judiciales.....	32
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	33
4 Otra Información Relevante	33

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Finlandia	35
1 Legislación Nacional.....	35
2 Sentencias judiciales.....	35
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	35
4 Otra Información Relevante	35
Francia	37
1 Legislación Nacional.....	37
2 Sentencias judiciales.....	37
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	42
4 Otra Información Relevante	43
Alemania	44
1 Legislación Nacional.....	44
2 Sentencias judiciales.....	44
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	45
4 Otra Información Relevante	45
Grecia	46
1 Legislación Nacional.....	46
2 Sentencias judiciales.....	46
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	46
4 Otra Información Relevante	46
Hungría	47
1 Legislación Nacional.....	47
2 Sentencias judiciales.....	48
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	48
4 Otra Información Relevante	48
Islandia	49
1 Legislación Nacional.....	49
2 Sentencias judiciales.....	49
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	49
4 Otra Información Relevante	49
Irlanda	50
1 Legislación Nacional.....	50
2 Sentencias judiciales.....	50
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	51
4 Otra Información Relevante	51
Italia	52
1 Legislación Nacional.....	52
2 Sentencias judiciales.....	53
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	53
4 Otra Información Relevante	53
Letonia	54
1 Legislación Nacional.....	54
2 Sentencias judiciales.....	54
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	54
4 Otra Información Relevante	55

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Liechtenstein	56
1 Legislación Nacional	56
2 Sentencias judiciales	56
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	56
4 Otra Información Relevante	57
Lituania	58
1 Legislación Nacional	58
2 Sentencias judiciales	58
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	58
4 Otra Información Relevante	59
Luxemburgo	60
1 Legislación Nacional	60
2 Sentencias judiciales	61
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	61
4 Otra Información Relevante	61
Malta	62
1 Legislación Nacional	62
2 Sentencias judiciales	62
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	62
4 Otra Información Relevante	63
Países Bajos	64
1 Legislación Nacional	64
2 Sentencias judiciales	64
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	66
4 Otra Información Relevante	66
Noruega	67
1 Legislación Nacional	67
2 Sentencias judiciales	68
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	68
4 Otra Información Relevante	68
Polonia	68
1 Legislación Nacional	68
2 Sentencias judiciales	71
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	71
4 Otra Información Relevante	72
Portugal	74
1 Legislación Nacional	74
2 Sentencias judiciales	74
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	74
4 Otra Información Relevante	74
Romania	75
1 Legislación Nacional	75
2 Sentencias judiciales	77
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	77
4 Otra Información Relevante	77

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Eslovaquia	78
1 Legislación Nacional	78
2 Sentencias judiciales	78
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	78
4 Otra Información Relevante	79
Eslovenia	80
1 Legislación Nacional	80
2 Sentencias judiciales	81
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE.....	81
4 Otra Información Relevante	81
España	82
1 Legislación Nacional	82
2 Sentencias judiciales	82
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	82
4 Otra Información Relevante	83
Suecia	84
1 Legislación Nacional	84
2 Sentencias judiciales	84
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	85
4 Otra Información Relevante	85
Reino Unido	86
1 Legislación Nacional	86
2 Sentencias judiciales	86
3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE	86
4 Otra Información Relevante	86

Resumen Ejecutivo

Evolución a nivel nacional

En mayo de 2022, las medidas extraordinarias asociadas a la crisis COVID-19 desempeñaron un papel relativamente menor en el desarrollo del derecho laboral en muchos Estados miembros y países del Espacio Económico Europeo (EEE) en comparación con meses anteriores.

Este resumen se divide en dos partes: la primera ofrece una visión general de la evolución de las medidas de crisis COVID-19, mientras que la segunda resume otros avances en materia de Derecho laboral con especial relevancia para la transposición de la legislación laboral de la UE.

Acontecimientos relacionados con la crisis COVID-19

En mayo de 2022, solo unos pocos países todavía tenían medidas para contener la propagación del virus COVID-19 en el lugar de trabajo. En **Bulgaria**, el Ministro de Salud emitió una ordenanza sobre los términos y condiciones para realizar diagnósticos, prevenir y controlar la COVID-19.

En **Portugal**, el estado de emergencia se ha prorrogado hasta el 30 de junio de 2022. Sin embargo, se han eliminado varias restricciones relacionadas con COVID-19, y solo se aplican en situaciones excepcionales. Similarmente, en **Polonia**, el estado de emergencia epidémica ha terminado y ha sido reemplazado por el estado de amenaza epidémica.

En otros países, como **Noruega** y **Eslovenia**, se han levantado las restricciones COVID restantes.

Medidas para paliar las consecuencias financieras para las empresas y los trabajadores

Para mitigar los efectos adversos de la crisis COVID-19, en algunos países se siguen aplicando medidas de apoyo a las empresas y los empleados afectados por la emergencia COVID-19.

En **Rumanía**, el programa de trabajo a tiempo parcial se ha prorrogado hasta finales de año.

Derechos de licencia

En **Luxemburgo**, se ampliaron las medidas temporales sobre el permiso familiar y las normas derogatorias sobre la jubilación anticipada adoptadas para responder a la crisis COVID-19.

Tabla 1: Principales novedades relacionadas con las medidas COVID-19

Tema	Países
Levantamiento de las restricciones COVID-19	NO SI
Estado de emergencia	PT PL
Medidas de alivio para las empresas y los trabajadores	RO
Derechos de licencia	LU

Otros acontecimientos

Los siguientes acontecimientos en mayo de 2022 fueron de particular importancia desde la perspectiva del Derecho de la UE:

Medidas para responder a las consecuencias humanitarias y financieras de la guerra en Ucrania

En **Hungría** y en **Lituania**, el gobierno ha anunciado el estado de emergencia debido a la guerra en Ucrania.

En **Italia**, El Parlamento ha convertido en ley un decreto que aborda las consecuencias económicas y humanitarias de la crisis de Ucrania.

Jornada laboral

En **Austria**, el Tribunal Supremo ha emitido un fallo sobre la calificación de las duchas en el trabajo como período de descanso. Del mismo modo, en los **Países Bajos**, el Tribunal de Apelación aplicó la jurisprudencia del TJUE al pronunciarse sobre el servicio de reserva del personal de ambulancia, mientras que en **Eslovenia**, el Tribunal Supremo dictaminó que el tiempo de guardia del personal militar en tiempo de paz debía considerarse tiempo de trabajo.

En **Grecia**, el gobierno ha activado la tarjeta de trabajo digital, un sistema para controlar las horas de trabajo de forma remota.

Equilibrio trabajo-vida

En **Luxemburgo** el Gobierno ha aprobado un proyecto de ley para aplicar la Directiva sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

En **Rumanía**, el legislador ha introducido el concepto de licencia para cuidadores, sin especificar aún su estatuto jurídico.

Desplazamiento de trabajadores

En **Estonia**, se está debatiendo en el Parlamento un proyecto para adaptar la legislación estonia a la Directiva sobre

los trabajadores desplazados. Del mismo modo, en **Eslovenia**, las normas sobre la supervisión del tiempo de trabajo y los períodos de descanso de los trabajadores móviles se han modificado para incorporar la Directiva 2020/1057.

En **España**, un nuevo reglamento se refiere al control por parte de la inspección de trabajo de las horas de trabajo de las personas que se dedican al transporte por carretera.

Trabajo a tiempo parcial y trabajo de duración determinada

En **Italia**, dos sentencias de la *Corte di Cassazione* se referían a los contratos de duración determinada y al trabajo a tiempo parcial. Del mismo modo, en **Suecia**, el Tribunal del Trabajo ha sostenido que los empleados a tiempo parcial deben tener prioridad cuando se disponga de puestos a tiempo completo.

Agencias de trabajo temporal

En **Bélgica**, una nueva ley prohíbe el uso de una agencia de trabajo temporal para contratar a un empleado de trabajo flexible para el mismo empleador al que el trabajador está vinculado por un contrato de trabajo.

En los **Países Bajos**, el Tribunal Supremo sostuvo que los trabajadores por cuenta propia que son colocados por un tercero no entran necesariamente en el ámbito de aplicación de la legislación laboral de las empresas de trabajo temporal.

Situación laboral

En **Francia**, el Tribunal de Casación de la Sala Social se negó a volver a calificar el contrato de servicios de un trabajador de plataforma como contrato de trabajo, mientras que la Sala de lo Penal se pronunció sobre la legalidad de la práctica del 'marketing de masas'. Del mismo modo, en **Irlanda**, dos decisiones relativas a reclamación de que los trabajadores habían sido 'falsamente' empleados por cuenta propia.

Otras novedades legislativas

En **Estonia**, entró en vigor una enmienda a la Ley de extranjería, que regula el empleo y las condiciones de asentamiento de los nacionales de terceros países.

En **Alemania**, una sentencia del Tribunal Federal del Trabajo se refería a la validez del aviso de despido masivo de un empleador frente a la Agencia Federal del Empleo.

En **Noruega**, se ha designado un comité para evaluar la experiencia noruega con el Acuerdo EEE y otros acuerdos relevantes con la UE en los últimos diez años.

En **Polonia** el Gobierno aprobó un nuevo proyecto de ley sobre el trabajo a distancia, que modifica el Código del Trabajo.

En **España**, un Real Decreto transpone la Directiva 2019/983 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos en el trabajo.

Tabla 2: Otros acontecimientos importantes

Tema	Países
Negociación colectiva / acción colectiva	HR FI HU LT FR
Jornada laboral	AT EL NL SI
Guerra de Ucrania	HU LT IT PL
Situación laboral	FI FR IE
Desplazamiento de trabajadores	EE ES SI
Vacaciones anuales	AT BE DE
Equilibrio trabajo-vida	LU RO
Seguridad y salud en el trabajo	ES
Teletrabajo	PL
Trabajo de duración determinada/ trabajo a tiempo parcial	IT
Despido	IS
Despido colectivo	DE

Implicaciones de las resoluciones del TJUE

Traspaso de empresas

Este Informe Flash analiza las implicaciones de una sentencia del TJUE sobre la transmisión de una empresa cuando el transmitente ha sido objeto de un procedimiento de insolvencia.

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

En su sentencia, el TJUE sostuvo que la excepción prevista en el artículo 5 de la Directiva sobre transmisión de empresas puede ser aplicable cuando el cedente está sujeto a un procedimiento de "pre-pack", si éste se rige por normas legales. En el presente caso, planteado por un tribunal neerlandés, la excepción no podía aplicarse ya que el procedimiento de pre-pack no se derivaba de la ley, sino que era desarrollado por la jurisprudencia.

A este respecto, la mayoría de los informes nacionales indican que la sentencia no tiene implicaciones para su legislación nacional, ya que no existe un procedimiento legal ni una jurisprudencia comparables al procedimiento holandés de pre-pack. Además, en algunos países, como la **República Checa** y **Alemania**, no se aplica la excepción del artículo 5 de la Directiva, lo que significa que siempre debe respetarse la legislación sobre traspasos de empresas.

En **Suecia**, Sin embargo, la sentencia del TJUE podría suponer la exclusión de la aplicación de la Directiva de las empresas en el procedimiento legal de reestructuración de empresas. Del mismo modo, la sentencia del TJUE es relevante para la interpretación de la legislación **eslovena**, donde la situación de las normas de transferencia en caso de procedimientos de preinsolvencia e insolvencia no está clara, ya que no hay ninguna disposición explícita en la ley que aclare si las normas de transferencia se aplican en los procedimientos de insolvencia.

Aunque el procedimiento pre-pack no está regulado en **España**, algunos tribunales han elaborado directrices al respecto, y un proyecto de ley sobre legislación concursal incluye una regulación de este procedimiento. Del mismo modo, en los **Países Bajos** hay dos proyectos de ley pendientes que regularían el procedimiento pre-pack.

Por último, en algunos países, como el **Reino Unido**, los procedimientos pre-pack ya están regulados. En **Hungría**, la Ley 64 de 2021 introducirá un procedimiento de "pre-pack" a partir del 1 de julio de 2022.

Austria

Resumen

- (I) Se ha modificado la Ley de permisos e indemnizaciones de los trabajadores de la construcción.
- (II) El Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la calificación de los tiempos de ducha como tiempo de descanso.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Permisos e indemnizaciones de los trabajadores de la construcción

Ley de permisos e indemnizaciones de los trabajadores de la construcción (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*, BUAG, [525/BNR](#)), que regula el Fondo de Permisos e Indemnizaciones de los Trabajadores de la Construcción, ha sido modificado:

- Para cumplir con los recientes cambios en el CBA del sector de la construcción en relación con el pago de la paga de vacaciones, se ha modificado la fecha de pago de la paga de vacaciones del Fondo;
- La opción de un pago anticipado de la indemnización por despido por parte del Fondo, que se introdujo inicialmente durante la crisis de COVID-19, se aplica ahora de forma permanente: el derecho se aplica a los trabajadores de la construcción que no hayan estado empleados en una relación laboral cubierta por el Fondo durante al menos dos meses y estén desempleados en el momento de la solicitud de pago anticipado. El objetivo es dar a los trabajadores de la construcción acceso a su indemnización por despido en tiempos de dificultades financieras.
- Además, se ha introducido una tarjeta de servicio para los trabajadores de la construcción que entran en el ámbito de aplicación de la ley (trabajadores de la construcción sometidos a la legislación austriaca y trabajadores de la construcción desplazados a Austria) para que puedan utilizar mejor los servicios del Fondo de Permisos e Indemnizaciones de los Trabajadores de la Construcción.

2 Sentencias judiciales

2.1 Tiempo de trabajo

Tribunal Supremo, [8 ObA 14/22z](#), 30 de marzo de 2022

La Ley austríaca sobre el tiempo de trabajo (*Arbeitszeitgesetz* - AZG) no es muy explícita a la hora de definir qué se considera tiempo de trabajo y qué no. § El artículo 2 (1) de la AZG sólo establece que "*el tiempo de trabajo desde el inicio hasta el final de la jornada laboral, excluyendo las pausas de descanso*". Por lo tanto, se ha discutido repetidamente si el tiempo que se tarda en preparar el trabajo o en terminarlo debe considerarse tiempo de trabajo o no.

En el presente caso, la demandante trabajaba como enfermera en el hospital del demandado. Tenía que llevar ropa de hospital, que no podía llevarse a casa. Después de su turno, solía ducharse en el hospital, al igual que algunas de sus compañeras, pero no todas, antes de ponerse su ropa privada y abandonar el lugar de trabajo. La ducha no se ordenaba ni se exigía por razones higiénicas. La demandante se duchaba

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

únicamente por sus propias normas de higiene personal. La demandante necesitaba unos 15 minutos para cada ducha y afirmaba que este tiempo debía calificarse como tiempo de trabajo.

El Tribunal Supremo se remitió a sus sentencias anteriores ([9 ObA 29/18g](#) y [9 ObA 13/20g](#)) y declaró que la enfermera debía ser compensada por sus tiempos de cambio, incluido el tiempo de desplazamiento para conseguir ropa de trabajo limpia. También se remitió al asunto [C-266/14, Tyco](#). Basándose en estas sentencias, el Tribunal argumentó que la ducha en el trabajo se basaba en la libre decisión de la demandante de no vestirse inmediatamente después de su turno e irse a casa, sino de ducharse primero.

En el presente caso, la decisión del Tribunal es convincente, aunque debe mencionarse explícitamente su limitada relevancia para otros casos debido a las especificidades de los hechos: la ducha después del trabajo no se ordenó ni se exigió por razones higiénicas - "se hizo únicamente sobre la base de las normas de higiene personal del demandante". Este es el factor distintivo de las sentencias anteriores mencionadas por el Tribunal Supremo, entre otras, la sentencia Tyco del TJUE. La ducha después del trabajo no fue ordenada ni era necesaria por razones relacionadas con el trabajo del demandante. Si, por ejemplo, el trabajador está contaminado o ensuciado de tal manera que resulta inaceptable que abandone el lugar de trabajo y debe ducharse antes de salir del mismo, esta decisión es una decisión del empresario y no refleja necesariamente la libre voluntad del trabajador. La legislación austriaca en materia de salud y seguridad en el trabajo (artículo 34 del Reglamento sobre los lugares de trabajo - [Arbeitsstättenverordnung](#)) exige que el empresario proporcione lavabos con duchas sólo en caso de que sea necesaria una limpieza más amplia que la de las manos, los brazos y la cara, por ejemplo, a causa de la suciedad, el polvo, el calor, el estrés físico o el contacto con sustancias peligrosas. En estos casos, la ducha en el lugar de trabajo después de la jornada laboral debe considerarse tiempo de trabajo.

En el presente caso, los hechos eran diferentes y, por lo tanto, la decisión es convincente, en opinión del autor, y se ajusta al concepto de tiempo de trabajo estipulado en la Directiva sobre el tiempo de trabajo 2003/88/CE.

3. Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La legislación austriaca sobre la TUPE, desde su modificación en 2010 (Ley de Modificación de la Ley de Insolvencia de 2010, [Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2010, Bundesgesetzblatt I Nr. 29/2010](#)), es muy clara en cuanto a qué tipo de procedimientos de insolvencia permiten una exención de la legislación sobre la TUPE; [§ 3 AVRAG](#) (Ley de Adaptación del Contrato de Trabajo, [Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz](#)) dice lo siguiente (traducción informal del autor):

"§ (1) Si una empresa, un negocio o una parte de un negocio se transfiere a otro propietario (traspaso de empresa), éste asumirá las relaciones laborales existentes en el momento del traspaso como empleador con todos los derechos y obligaciones.

(2) La subsección 1 no se aplicará en caso de procedimientos de reestructuración sin que se inicie un procedimiento de autoadministración o de quiebra del cedente."

La legislación austriaca en materia de insolvencia abarca varios tipos de procedimientos de insolvencia supervisados por los tribunales. Todos los procedimientos se inician con una declaración formal de insolvencia ante los tribunales, por lo que no existe un procedimiento totalmente comparable al procedimiento de pre-pack de acreedores de la legislación neerlandesa.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Tras la declaración de insolvencia, el tribunal decide entonces si (1) se intenta una reestructuración de la empresa o si (2) se considera que la empresa está completamente en quiebra, lo que da lugar a una liquidación de sus activos. Por lo que respecta al procedimiento de reestructuración, éste (1a) puede ser administrado por el propietario de la empresa bajo la supervisión de un administrador concursal nombrado por el tribunal (reestructuración con autoadministración) o (1b) por el administrador concursal nombrado por el tribunal (reestructuración sin autoadministración).

El objetivo de una reestructuración autoadministrada (1a) es continuar y mantener la empresa a flote; esto sólo se garantiza si las perspectivas de una reestructuración son positivas (y se cumplen ciertos requisitos para justificar estas perspectivas positivas). Por esta razón, la legislación TUPE se aplica a las reestructuraciones autoadministradas, aunque sólo son posibles tras una declaración de insolvencia y bajo la supervisión de un administrador concursal nombrado por el tribunal.

El objetivo de una reestructuración (1b) llevada a cabo por administradores concursales designados por el tribunal no es tan sencillo: puede ser posible mantener la empresa a flote mediante medidas de reestructuración, la empresa puede tener que ser liquidada y/o dividida debido al procedimiento de quiebra. El objetivo de estos procedimientos es en cierto modo comparable al de un pre-pack, es decir, satisfacer los créditos de todos los acreedores en la mayor medida posible (se debe ofrecer a los acreedores una cuota de al menos el 20% pagadera en dos años como máximo) y mantener el statu quo de la empresa en la medida de lo posible. Sin embargo, el administrador concursal se beneficia de un poder extraordinario de rescisión de los contratos de trabajo. Tanto en (1b) los procedimientos de reestructuración por parte de los administradores de insolvencia designados por el tribunal como en (2) los procedimientos de quiebra, el administrador de insolvencia/quiebra se beneficia de un poder extraordinario de rescisión de los contratos de trabajo. Si el plan de reestructuración propuesto es rechazado por los acreedores, o si no cumple los requisitos legales, la empresa se liquida a través del (2) procedimiento de quiebra.

Tras la evaluación de la legislación austriaca y la sentencia del TJUE en el asunto C-237/20, se deduce que la legislación austriaca sobre el TUPE sólo excluye de su ámbito de aplicación los procedimientos de insolvencia administrados por los tribunales, y se centra en el apaciguamiento de los acreedores, como el cumplimiento de los requisitos del artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Bélgica

Resumen

(I) Se prohíbe la utilización de una empresa de trabajo temporal para contratar a un trabajador flexible para el mismo empleador con el que tiene un contrato de trabajo.

(II) Un Real Decreto ha modificado el cálculo de la retribución de las vacaciones anuales de un empleado de cuello blanco con una parte fija y otra variable del salario.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Agencias de trabajo temporal

La Ley de 1 de abril de 2022 que modifica la Ley de 16 de noviembre de 2015 que contiene diversas disposiciones en materia social, cierra la brecha de los empleos flexibles a través de las empresas de trabajo temporal (*Moniteur belge*, 27 de abril de 2022).

A partir del 7 de mayo de 2022, estará prohibido emplear a un trabajador en un trabajo flexible a través de una empresa de trabajo temporal con el mismo empleador o empleadores con los que tiene un contrato de trabajo.

Los empleos flexibles se caracterizan por salarios flexibles. Se trata de un salario no estándar, pactado en un acuerdo mutuo, pero que no se ajusta al salario mínimo legal (10,08 euros por hora). Se trata de una cantidad neta por la que no hay que pagar cotizaciones a la seguridad social ni impuestos sobre la renta. El empresario solo paga una cotización especial del 25% (véase el Informe Flash de noviembre de 2015).

Una de las condiciones para realizar un trabajo flexible es que el trabajador no puede realizar un trabajo flexible con el empleador o empleadores con los que ya tiene un contrato de trabajo de al menos 4/5 de jornada completa. Sin embargo, un trabajador puede ponerse a disposición del mismo empresario a través de una empresa de trabajo temporal, si la empresa de trabajo temporal es el empleador de ese trabajador.

Sin embargo, esta interpretación no es la prevista por el legislador y se considera un abuso de la normativa sobre empleo temporal.

La Ley del 1 de abril de 2022 prohíbe utilizar una empresa de trabajo temporal para emplear a un trabajador en un trabajo flexible para el mismo empleador con el que el trabajador tiene un contrato de trabajo.

1.2.2 Vacaciones anuales

El Real Decreto de 24 de abril de 2022 por el que se modifica el artículo 39 del Real Decreto de 30 de marzo de 1967 por el que se determinan las condiciones de las vacaciones anuales de los empleados de cuello blanco modifica el cálculo de la paga de vacaciones de los empleados de cuello blanco con un salario parcialmente variable (*Moniteur belge*, 09 de mayo de 2022).

El Real Decreto de 24 de abril de 2022 modifica el cálculo de la retribución de las vacaciones anuales de un empleado de cuello blanco con una parte fija y otra variable del salario. Por un lado, el cálculo de la paga de vacaciones para el salario fijo se basa en la normativa aplicable a los empleados de cuello blanco con un salario totalmente fijo. Por otro lado, el cálculo de la paga de vacaciones sobre la parte variable del salario se calcula para los empleados con un salario totalmente variable.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

La modificación introducida por este Real Decreto limita la posibilidad de introducir normas derogatorias a los convenios colectivos sectoriales. En consecuencia, no se podrán introducir excepciones a través de otros convenios colectivos, por ejemplo, a nivel de empresa. Esta modificación no afecta a las normas derogatorias que ya existían el 19 de mayo de 2022 en los convenios colectivos, sectoriales o no.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresa

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

A diferencia de la sentencia del TJUE *FNV/Smallsteps BV* de 22 de junio de 2017, C-126/16, en el presente asunto el TJUE concluyó que el procedimiento holandés denominado pre-pack, creado sobre la base de la jurisprudencia, destinado a la venta de una empresa en el marco de la liquidación de los activos del deudor, debe considerarse un procedimiento similar a la quiebra. En consecuencia, las disposiciones de la Directiva 2001/23/CE sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas no se aplican actualmente (artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE; puntos 45 a 52 de la sentencia). El prepago es un instrumento de reestructuración que tiene su origen en el derecho anglosajón en el que, antes de la quiebra, un "liquidador previsto" designado por el tribunal prepara un traspaso convencional, que sigue inmediatamente a la quiebra declarada de esa empresa, y que puede ejecutarse de inmediato, haciendo posible un nuevo comienzo.

Sin embargo, el Tribunal determinó que el procedimiento pre-pack en cuestión se rige únicamente por la jurisprudencia, que no es aplicada de manera uniforme por los diferentes tribunales nacionales. En consecuencia, el procedimiento de "pre-pack" no ofrece un marco jurídico suficientemente seguro para la aplicación de la excepción del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE, por lo que la Directiva 2001/23/CE sigue siendo aplicable en su totalidad (puntos 54-55).

En Bélgica, la sentencia "*Smallsteps*" fue una de las razones por las que el legislador abandonó finalmente el procedimiento de "quiebra silenciosa", que era una de las innovaciones de la Ley de Insolvencia de 11 de agosto de 2017, preparada para el Código de Derecho Económico. Por lo tanto, el procedimiento no se mantuvo en el Libro XX del Código de Derecho Económico (véase J. Dubaere, '*Sociaalrechtelijke verplichtingen en insolventie*', en '*Curatoren en vereffenaars: actuele ontwikkelingen*', M.E. Storme y otros editores, Amberes, Intersentia 2021, 112).

La sentencia C-237/20 no tiene implicaciones directas en el derecho laboral belga sobre traspasos de empresas.

Las tensiones en la legislación belga en relación con la Directiva 2001/23/CE se refieren a un procedimiento diferente, a saber, el traspaso bajo control judicial de una parte de una empresa con dificultades económicas. El artículo 86, § 3 del Código de Derecho Económico establece: "*La elección de los trabajadores a los que se va a transferir corresponde al cesionario. La elección del cesionario debe basarse en razones técnicas, económicas y organizativas y debe hacerse sin diferenciaciones prohibidas*".

En el "*Caso Plessers*" belga, el Tribunal de Justicia se preguntaba si el entonces artículo 61, apartado 4, de la Ley belga sobre la continuidad de las empresas era compatible con la Directiva europea 2001/23/CE sobre traspasos de empresas. Este artículo preveía el derecho del cesionario a elegir los empleados de los que se haría cargo en caso de traspaso bajo autoridad judicial en el marco de un procedimiento de reorganización judicial. El TJUE dictaminó en la sentencia *Plessers*, de 16 de mayo de

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

2019, nº C-509/17, que la normativa belga era contraria a la Directiva 2001/23/CE porque menoscababa la protección de los trabajadores contra el despido injustificado en caso de traspaso de empresa en el sentido del artículo 4 de la Directiva. Incluso después de la derogación de la Ley de Continuidad de las Empresas y la entrada en vigor del Libro XX del Código de Derecho Económico (ELC) el 01 de mayo de 2018, esta discusión no ha perdido nada de su importancia, porque el actual artículo XX.86, § 3 ELC es una reiteración literal del antiguo artículo 61, § 4 Ley de Continuidad de las Empresas. La sentencia *Plessers* del Tribunal de Justicia conserva, pues, su valor de actualidad (véase la nota del caso J. Peeters bajo *Plessers*, *Rechtskundig Weekblad* 2019-2020, 997-998).

Por otra parte, los tribunales belgas de empresas, refiriéndose expresamente al apartado 60 de la sentencia *Plessers*, consideran que el juez nacional no puede fallar *contra legem*, por lo que la sentencia del TJUE relativa a la no conformidad del derecho de elección del cesionario con la Directiva 2001/23/CE no constituye una razón para no aplicar el artículo XX.86 ELC (véase J. Dubaere, 'Sociaalrechtelijke verplichtingen en insolventie', en 'Curatoren en vereffenaars: actuele ontwikkelingen', M.E. Storme y otros editores, Amberes, Intersentia 2021, 114).

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Bulgaria

Resumen

El Ministro de Sanidad ha emitido una ordenanza sobre las condiciones para realizar diagnósticos, prevenir y controlar el COVID-19.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Medidas para reducir el riesgo de infección

El Ministro de Sanidad emitió la [Ordenanza No. N-2 de 26 de mayo de 2022](#) sobre las condiciones de realización de diagnósticos, prevención y control del COVID-19 (promulgada en el Boletín Oficial del Estado nº 40 de 31 de mayo de 2022). Regula el diagnóstico de laboratorio del COVID-19, las condiciones y el procedimiento de aislamiento obligatorio de los pacientes que han contraído el COVID-19, las condiciones y el procedimiento de cuarentena obligatoria de las personas que han contraído el COVID, los contactos de las personas infectadas por el COVID-19, la prevención y el control del COVID-19 y el estatuto jurídico del Sistema Nacional de Información para la lucha contra el COVID-19.

1.2 Otras novedades legislativas

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La Decisión C-237/20 no tiene implicaciones en el ordenamiento jurídico búlgaro. Ni el Código de Trabajo ni la Ley de Comercio establecen condiciones para los traspasos de empresas y sus empleadores en caso de quiebra u otros procedimientos de insolvencia.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Croacia

Resumen

Se han celebrado nuevos convenios colectivos para los empleados del sector público y se ha ampliado el convenio colectivo para el sector de la hostelería.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La legislación croata no cuenta con un procedimiento similar al procedimiento pre-pack holandés que fue objeto del asunto C-237/20. La Ley de Quiebras de Croacia (Boletín Oficial nº 71/2015, 104/2017, 36/2022) regula los procedimientos concursales y concursales con la participación de las autoridades públicas (es decir, los jueces de los tribunales comerciales; véanse los artículos 8.3 y 8.4)).

El procedimiento concursal se lleva a cabo para regular la situación jurídica del deudor y sus obligaciones con los acreedores, para evitar la insolvencia y para mantener su negocio (artículo 2.1 de la Ley de Quiebras). El procedimiento concursal no afecta, entre otros, a los créditos de los trabajadores actuales y antiguos del deudor derivados de las relaciones laborales, a las indemnizaciones por despido hasta la cuantía prevista en la ley o en los convenios colectivos, y a las reclamaciones de indemnización por daños y perjuicios sufridos en el trabajo o por enfermedades profesionales (artículo 66.1.1 de la Ley Concursal).

En el caso de otros acuerdos entre el empresario (el deudor) y los acreedores, con los elementos de traspaso de empresas, negocios o partes de empresas o negocios sin la participación de la autoridad pública (es decir, cuando no se ha iniciado el procedimiento de concurso o de quiebra), debe aplicarse la disposición de la Ley Laboral sobre traspasos de empresas, negocios o partes de empresas o negocios (artículo 137 de la Ley Laboral). Esta disposición transpone la Directiva 2001/23/CE a la legislación croata.

4 Otra Información Relevante

4.1 La negociación colectiva en el sector público

Se ha celebrado el [Convenio Colectivo](#) de Funcionarios y Empleados de la Administración Pública (Boletín Oficial nº 56/2022) y el [Convenio Colectivo Básico](#) de Funcionarios y Empleados de la Administración Pública (Boletín Oficial nº 56/2022). Ambos convenios colectivos se han celebrado por un periodo de cuatro años.

A pesar de la expiración del período legal de vigencia de los convenios colectivos, el Gobierno de la República de Croacia ha decidido aplicar los derechos de los convenios colectivos anteriores a los empleados de determinados sectores públicos ([escuelas primarias](#), [escuelas secundarias](#), [instituciones de asistencia social](#) e [instituciones culturales](#) por el presupuesto del Estado) hasta que se celebren los nuevos convenios colectivos.

4.2 La negociación colectiva en el sector de la hostelería

El [convenio colectivo](#) celebrado por dos sindicatos del sector de la hostelería y la Asociación de Empresarios (Boletín Oficial nº 50/2022) se ha ampliado por decreto ministerial a todos los empresarios y trabajadores del sector de la hostelería en Croacia (Boletín Oficial nº 58/2022).

Chipre

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vekbeweging (Procédure de pre-pack)

En el presente asunto, el TJUE concluyó que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de la Directiva no se aplican a las transmisiones de empresas cuando el transmitente es objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo "iniciado con vistas a la liquidación del patrimonio del transmitente", se cumple cuando se prepara la transmisión de la totalidad o de una parte de una empresa, antes de la apertura de un procedimiento de insolvencia con vistas a la liquidación del patrimonio del transmitente y en el curso del cual se efectúa dicha transmisión, en el marco de un procedimiento "pre-pack" que tiene como objetivo principal permitir, en el ámbito del procedimiento de insolvencia, una liquidación de la empresa que satisfaga en la mayor medida posible los créditos de todos los acreedores, y que preserve el empleo en la medida de lo posible, siempre que el procedimiento "pre-pack" se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

Asimismo, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican al traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad cuando el procedimiento de quiebra o cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo incoado con respecto al cedente "esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente", se cumple cuando el traspaso de la totalidad o de una parte de una empresa se prepara en el marco de un procedimiento de "pre-pack" previo a la declaración de insolvencia por parte de un "futuro administrador de la insolvencia", bajo la supervisión de un "futuro juez de vigilancia", y el acuerdo relativo a dicho traspaso se celebra y ejecuta después de la declaración de insolvencia con vistas a la liquidación del patrimonio del cedente, siempre que dicho procedimiento de "pre-pack" se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

Este caso sirve de orientación en caso de que se presente un asunto pertinente y análogo ante los tribunales chipriotas. La legislación chipriota en materia de traspasos es la [Ley de salvaguarda y garantía de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, negocios o partes de negocios 104\(I\)/2000](#) (en adelante, "la Ley de traspasos chipriota"). El Tribunal Supremo se ha ocupado de muy pocos casos de este tipo. La ley que transpone la Directiva 2001/23/CE es la Ley de salvaguarda y garantía de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de negocios o de parte de los mismos, nº 104(I) de 2000, modificada por la Ley 39(I) de 2003 y por la Ley 162(I)/2018. La ley básica de 2000 se basaba en las dos Directivas anteriores, 77/187/CEE y 98/50/CE, consolidadas en la Directiva 2001/23/CE (las modificaciones introducidas por la Ley nº 39(I) de 2003 son relativamente insignificantes y sólo se refieren a la definición del término "razones económicas, técnicas y organizativas"; la determinación del tribunal competente, que en virtud del artículo 8A es el Tribunal de Conflictos Laborales; y la forma de calcular la indemnización

debida al trabajador, que se introduce en el artículo 10 de la ley amalgamada). La Ley de Transferencias de Chipre se aplica a las transferencias de empresas, negocios o partes de negocios a otro empleador como resultado de una transferencia o fusión legal (véase la sección 3(1) de la Ley de Transferencias de Chipre), incluidas las empresas públicas y privadas dedicadas a actividades económicas, independientemente de si tienen o no fines de lucro. Una reestructuración administrativa de las autoridades públicas o la transferencia de funciones administrativas entre autoridades de la administración pública no se considerará una "transferencia" en el sentido de esta ley (véase la sección 3(3) de la Ley de Transferencia de Chipre). Las definiciones contenidas en el artículo 2.1 de la Directiva se han insertado textualmente en el artículo 2 de la Ley de Transferencias chipriota. Según la Ley de Traspasos chipriota, un "empleado" es una persona que trabaja para otra en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje o en circunstancias tales que puedan inferir la existencia de una relación laboral. La Ley de Transferencia chipriota no menciona las limitaciones excluidas que figuran en el artículo 2.2 de la Directiva. Por lo tanto, puede deducirse que la Ley de Transferencia chipriota no excluye de su ámbito de aplicación ningún tipo de contrato de trabajo o de relación laboral descrito en el artículo 2.2 de la Directiva.

Ha habido tres casos del Tribunal Supremo de Chipre sobre la cuestión de los traspasos de empresas, incluidos dos recientes. En *Loris Savvides v. SSP Catering Cyprus, Redundancy Fund and CTC- ARI Airports Ltd* (Recurso Civil nº 179/2009, 20 de septiembre de 2012), el demandante era un empleado de SSP Catering (demandado nº 1) que gestionaba las tiendas del aeropuerto de Larnaca en virtud de un contrato. En 2006, el demandado nº 1 informó al demandante de que la gestión del aeropuerto sería asumida por un inversor y que el demandado nº 1 dejaría de gestionar las tiendas del aeropuerto, por lo que los servicios del demandante se despedían por despido. Al mismo tiempo, el demandado nº 1 despidió a otros 22 empleados e informó de ello al ministerio competente. El demandado nº 3, que se hizo cargo de las tiendas del aeropuerto del inversor, propuso contratar al demandante, pero éste se negó. El demandante demandó entonces al demandado nº 1, presentando una reclamación ante el Tribunal Laboral para obtener una indemnización por la terminación ilegal de su contrato de trabajo. Los demandados nº 1 y nº 3 alegaron que no se había tratado de un traspaso de empresa y que, por lo tanto, no eran aplicables las disposiciones de la Directiva 2001/23/CE ni la legislación de transposición (nº 104(I)/2000). El Fondo de Despido rebatió este argumento, alegando que se había tratado de un traspaso de empresa y que se aplicaba la Directiva correspondiente. El tribunal de primera instancia desestimó las demandas contra los tres demandados. El tribunal dictaminó que sí se había producido un traspaso de empresa de la demandada nº 1 a la demandada nº 3 en el sentido de la Directiva, ya que la demandada nº 3 seguía realizando las operaciones de la demandada nº 1 y había propuesto contratar al demandante en las mismas condiciones en las que estaba empleado anteriormente, pero con condiciones más favorables sobre la base de un nuevo convenio colectivo. El tribunal concluyó que el demandante tampoco tenía derecho a una indemnización por despido, porque había rechazado la oferta de empleo de la demandada nº 3. El demandante recurrió la decisión de primera instancia, alegando que no se había producido una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva, ya que el demandado nº 1 sólo había transmitido la posesión vacante de las tiendas al demandado nº 3; no se había conservado la identidad de la empresa, por lo que no se sabía qué tipo de empresa iba a crear el inversor. El tribunal de apelación estuvo de acuerdo con este argumento y concedió el recurso. Señaló que el tribunal de primera instancia parecía haberse visto influido por la negativa del demandante a aceptar la oferta de empleo del demandado nº 3, que no era el factor determinante en este caso.

El segundo caso, *CTC – ARI Airport Ltd v. Charalambos Andreou, SSP Catering Cyprus Ltd. Redundancy Fund* (Recurso civil nº 359/2009, de 26 de noviembre de 2014), sigue de hecho la misma línea que el caso anterior, pero tiene un resultado diferente. Siguiendo los mismos hechos que *Loris Savvides* (véase más arriba), el demandado nº 2 estuvo gestionando las tiendas del aeropuerto de Larnaca hasta 2006, cuando el gobierno asignó la gestión del aeropuerto a un inversor, a saber, Hermes Airport Ltd (Hermes). Hermes comunicó al demandado nº 2 que su contrato de gestión de las

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

tiendas del aeropuerto sería rescindido y que la gestión sería asumida por CTC-ARI Airports Ltd (el demandante). El demandado nº 1, que era empleado del demandado nº 2, fue informado de que sus servicios serían, a su vez, rescindidos por despido. El demandado nº 1 solicitó una indemnización al Fondo de Despido, pero su solicitud fue rechazada porque se había negado a seguir trabajando en el aeropuerto como empleado de la demandante. El tribunal de primera instancia concluyó que la rescisión del contrato de trabajo por parte del demandado nº 1 era ilegal, ya que las obligaciones del cedente de una empresa se ceden al cesionario para garantizar la continuidad del empleo de los trabajadores por parte del nuevo empleador. El tribunal de apelación confirmó las conclusiones del tribunal de primera instancia, aclarando que las obligaciones del demandado nº 2 fueron, por efecto de la ley, asignadas al demandante y que la obligación hacia el empleado despedido equivalía a la obligación de pagar una indemnización y no a la oferta de continuar su relación laboral. El tribunal rechazó el argumento del demandante de que no tenía la obligación de indemnizar al demandado nº 1 porque había rechazado una oferta de empleo. En apelación, el Tribunal Supremo respaldó la decisión del tribunal de primera instancia de que la ley de transposición de la Directiva no obliga a un empleado a permanecer al servicio del cesionario y de que cada empleado tiene la libertad de decidir si sigue trabajando para el nuevo empleador o no. Sin embargo, el tribunal de apelación afirmó que el tribunal de primera instancia se había equivocado al suponer que el demandante no había hecho una oferta de empleo decisiva y específica al demandado nº 1. A través de los testimonios prestados en la vista, se puso de manifiesto que el demandado nº 1 había informado inequívocamente a la actora de que no estaba interesado en seguir trabajando para las tiendas del aeropuerto porque estaba cansado y quería descansar, razón por la cual la actora no había procedido a realizar una oferta decidida de empleo, como era el caso de los demás empleados. La posición inequívoca del demandado nº 1 de que no quería seguir trabajando fue también la razón por la que el demandante procedió a reestructurar la empresa, a raíz de lo cual se anuló el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el demandante nº 1. Como consecuencia de la negativa del demandado nº 1 a trabajar para el demandante, éste no tenía derecho a una indemnización, ni por parte del demandante ni por parte del Fondo de Despido. El tribunal diferenció este caso del caso *Loris Loizides* (arriba), en el que el tribunal dictaminó que existía un derecho a la indemnización del Fondo de Despido, en el sentido de que se consideraba que el demandado en este último caso había rechazado injustificadamente una oferta de otro empleo adecuado, lo que según el artículo 20(a) de la Ley 24/1967 significa que pierde su derecho a la indemnización por despido. Por lo tanto, el tribunal de apelación estimó el recurso y anuló la decisión del tribunal de primera instancia.

En el tercer caso *Giannoula Tomazou and others V Redundancy Fund* (Recurso Civil nº 11418, 16 de julio de 2003, 1 A.A.Δ. 1078) data de 2003. El Tribunal Supremo dictaminó que el tribunal laboral había rechazado correctamente las solicitudes del demandante (en virtud del párrafo. 7, Parte II de la Segunda Tabla de la Ley de Extinción de la Relación Laboral 24/67) sobre la base de que, entre otras cosas, la nueva empresa se creó para garantizar la continuidad de la prestación de servicios por parte de los demandantes, dado que ninguno de ellos se había inscrito como desempleado durante el período sustantivo y que los demandantes habían cobrado el importe íntegro de sus salarios mensuales sin ninguna interrupción. (El texto pertinente de la decisión judicial (en griego) dice lo siguiente: "η νέα εταιρεία είχε συσταθεί για να διασφαλιστεί το συνεχές της προσφοράς υπηρεσιών από τους εφεσείοντες αφού κανείς από αυτούς δεν είχε εγγραφεί άνεργος κατά τον ουσιώδη χρόνο, και οι εφεσείοντες είχαν πληρωθεί ολόκληρο το μισθό για το μήνα Φεβρουάριο από τη νέα εταιρεία χωρίς καμιά διακοπή"). El Tribunal Supremo ha dado la razón al tribunal laboral al considerar que la nueva empresa se ha hecho cargo de la reputación, los clientes, el volumen de trabajo y todo el equipamiento del empresario/cesionario. (El texto pertinente de la decisión judicial (en griego) dice lo siguiente: "Το δικαστήριο ορθά θεώρησε ότι περαιτέρω, η νέα εταιρεία είχε αναλάβει τη φήμη, την πελατεία, τον κύκλο εργασιών και όλο τον εξοπλισμό της εργοδότης εταιρείας").

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

República Checa

Resumen

(I) El estado de emergencia pandémica COVID-19 ha terminado, pero el estado de emergencia en relación con la crisis de refugiados ucranianos se ha extendido.

(II) Se han valorado los precios medios de los combustibles que dan derecho al reembolso de los gastos en que incurre un empleado, y se han aumentado los importes de los salarios de subsistencia y de subsistencia, así como de la ayuda social.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Estado de emergencia pandémica

La Resolución nº 113/2022 Sb., sobre la finalización del estado de emergencia pandémica COVID-19, fue adoptada, publicada y entró en vigor el 05 de mayo de 2022.

El texto de la resolución está disponible [aquí](#).

Como ya se comentó en el Informe Flash de febrero de 2021, se adoptó la Ley nº 94/2021 Coll. sobre medidas extraordinarias durante la pandemia de COVID-19 y sobre la modificación de determinadas leyes relacionadas (la "Ley de Pandemia"). La Ley de Pandemia introdujo el llamado estado de emergencia pandémica. Durante el estado de emergencia pandémica, se autorizó al Ministerio de Sanidad y a las autoridades regionales de higiene a introducir medidas extraordinarias para luchar contra la epidemia de COVID-19 o para eliminar la amenaza de reaparición. Estas medidas pueden imponer obligaciones para la realización de determinadas actividades con un fin específico o prohibir o restringir determinadas actividades o servicios.

El estado de emergencia pandémica se declaró automáticamente al entrar en vigor la Ley de Pandemia. La Ley de Pandemia prevé la posibilidad de poner fin o volver a declarar el estado de emergencia pandémica mediante una resolución de la Cámara de Diputados del Parlamento de la República Checa adoptada sobre la base de una propuesta presentada por el Gobierno o si es propuesta por al menos 1/5 de la Cámara de Diputados.

La Cámara de Diputados del Parlamento de la República Checa adoptó la presente Resolución sobre la base de la propuesta del Gobierno, mientras que el estado de emergencia pandémica finalizó el 5 de mayo de 2022.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Estado de emergencia por la crisis migratoria

La Resolución del Gobierno de la República Checa nº 135/2022 Coll., sobre la prórroga del estado de emergencia relacionado con una ola migratoria masiva, fue adoptada, publicada y entrará en vigor el 27 de mayo de 2022.

El texto de la Resolución está disponible [aquí](#).

Mediante la Resolución, el Gobierno de la República Checa declaró y prorrogó el estado de emergencia relacionado con la crisis migratoria de Ucrania. El estado de emergencia permite al Gobierno adoptar determinadas medidas que, de otro modo, no tendría derecho a adoptar. El estado de emergencia se ha prorrogado hasta el 30 de junio de 2022.

1.2.2 Compensación por desplazamiento

El Decreto nº 116/2022 Coll., por el que se modifica el Decreto nº 511/2021 Coll., relativo a la modificación de la tasa de compensación básica por el uso de vehículos de motor, las dietas y la fijación del precio medio del combustible a efectos de la determinación de la compensación por desplazamiento, modificado por el Decreto nº 47/2022 Coll., fue aprobado, publicado y entró en vigor el 14 de mayo de 2022.

El texto del Decreto está disponible [aquí](#).

En situaciones específicas, por ejemplo, cuando se utiliza el vehículo personal para realizar viajes de trabajo, los empleados tienen derecho al reembolso, entre otras cosas, del combustible. La tasa de compensación -los denominados precios medios del combustible establecidos a efectos del reembolso de los gastos incurridos por los empleados- se fijan por decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los precios se valoran periódicamente, normalmente con efecto al 1 de enero de cada año, sobre la base de los datos recogidos por la Autoridad Estadística Checa. No obstante, si los precios varían en más de un 20% respecto a los establecidos en el decreto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales debe ajustar los precios medios durante el año.

Dado que el precio del combustible se ha incrementado en más de un 20% en los últimos dos meses en comparación con el precio medio establecido anteriormente (véase el Decreto nº 47/2022 Coll., que modifica el Decreto nº 511/2021 Coll., relativo a la modificación de la tasa de compensación básica por el uso de vehículos de motor, las dietas y la fijación del precio medio del combustible a efectos de la determinación de la compensación por desplazamiento en el Informe Flash de marzo de 2022), el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales adoptó el presente Decreto.

Con efecto a partir del 14 de mayo de 2022, el precio medio del combustible fijado a efectos de determinar el importe del reembolso de los gastos efectuados por los empleados se incrementó como sigue:

- Diésel: 47,10 CZK por litro, es decir, aproximadamente 1,91 EUR por litro (antes 36,10 CZK 36,10 por litro, es decir, aproximadamente 1,46 euros por litro);
- Gasolina (95 octanos): 44,50 CZK por litro, es decir, aproximadamente 1,80 EUR por litro (antes 37,10 CZK por litro, es decir, aproximadamente 1,50 EUR por litro).

Dado que el precio del combustible ha aumentado considerablemente, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales adoptó el decreto de valorización de los precios medios del combustible fijados a efectos de determinar el importe del reembolso de los gastos efectuados por los trabajadores. Se trata de la segunda valorización extraordinaria del precio medio del combustible en 2022.

1.2.3 Salario medio de vida y de subsistencia

La comunicación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales No. 127/2022 Coll., en la que se afirma que el salario vital y de subsistencia ascenderá al 50% del salario medio mensual de la economía nacional y al 25% del salario medio mensual a efectos de determinar la cuantía de la ayuda social ha sido adoptada, publicada y entrará en vigor el 1 de julio de 2022.

El texto de la Comunicación está disponible [aquí](#).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha fijado en 18.900 coronas checas, es decir, unos 765,74 euros, el importe correspondiente al 50% del salario medio mensual de la economía nacional para el salario de subsistencia.

El importe correspondiente al 25% del salario medio mensual en la economía nacional se ha fijado en 9.400 coronas checas, es decir, unos 380,84 euros a efectos de ayuda social.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Mediante la presente Comunicación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha incrementado los importes correspondientes al salario vital y de subsistencia y a las ayudas sociales.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso del TJUE C-237/20, 28. abril de 2022, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Procédure de pre-pack)

El TJUE dictaminó que

"El artículo 5, apartado 1, de 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 traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican al traspaso de una empresa cuando el cedente es objeto de un procedimiento de quiebra o de cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo "iniciado con vistas a la liquidación del patrimonio del cedente", se cumple cuando la transmisión de la totalidad o de una parte de una empresa se prepara, antes de la apertura de un procedimiento de insolvencia con vistas a la liquidación de la masa activa del cedente y en el curso del cual se realiza dicha transmisión, en el marco de un procedimiento de pre-pack que tiene como objetivo principal permitir, en el marco del procedimiento de insolvencia, una liquidación de la empresa en marcha que satisfaga en la mayor medida posible los créditos de todos los acreedores y preserve el empleo en la medida de lo posible, siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias."

El TJUE dictaminó además que

"El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican al traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad cuando el procedimiento de quiebra o cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo incoado con respecto al cedente "esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente", se cumple cuando la transmisión de la totalidad o de una parte de una empresa se prepara en el marco de un procedimiento previo a la declaración de insolvencia por parte de un "futuro administrador concursal", bajo la supervisión de un "futuro juez de vigilancia", y el acuerdo relativo a dicha transmisión se celebra y ejecuta después de la declaración de insolvencia con vistas a la liquidación del patrimonio del transmitente, siempre que dicho procedimiento previo se rija por disposiciones legales o reglamentarias".

No hay excepciones a las disposiciones sobre la transmisión de empresas en relación con los procedimientos de quiebra, insolvencia u otros similares. Por el contrario, el artículo 2175 de la Ley nº 89/2012 Coll. del Código Civil, en su versión modificada, establece lo siguiente:

"Al comprar una empresa, el comprador adquiere todos los componentes que conforman la empresa en su conjunto. Incluso cuando las partes excluyan de la compra un componente individual por lo que el conjunto no pierde su naturaleza de empresa, se considera una compra de empresa. [...] Se considera que la compra de una empresa constituye una transferencia de las actividades del empresario."

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

La Ley nº 182/2006 Coll., la Ley de Insolvencia, que contiene una compleja regulación de todos los procedimientos de insolvencia, establece lo siguiente en su artículo 291 (1):

"Mediante la monetización de la empresa del deudor basada en un único contrato, todos los derechos y obligaciones a los que se refiere la venta, incluidos los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales con los empleados de la empresa del deudor, se transferirán al comprador, excepto los créditos contra el deudor nacidos antes de la efectividad del contrato."

En resumen, la sentencia del TJUE no tiene implicaciones para el derecho nacional checo, ya que no existen excepciones a las normas sobre transmisión de empresas en caso de quiebra, insolvencia u otros procedimientos similares.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Dinamarca

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3. Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

El TJUE ha emitido una decisión sobre la interpretación del artículo 5 de la Directiva sobre transmisión de empresas (2001/23/CE). El artículo 5 establece que los derechos y obligaciones del cedente derivados de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de un traspaso no se transferirán al cesionario en caso de procedimiento de quiebra (o insolvencia), salvo que el Estado miembro haya declarado lo contrario. En resumen, la sentencia del TJUE trata de las condiciones previas a la aplicación de la excepción del artículo 5, es decir, la posibilidad de excluir determinados procedimientos de la protección de los artículos 3 y 4 de la Directiva en caso de procedimientos de "pre-pack" establecidos en la legislación nacional.

El procedimiento de pre-pack -como establece la jurisprudencia neerlandesa, por ejemplo- tiene por objeto preparar la transmisión de toda o parte de una empresa antes de la declaración de insolvencia, pero la transmisión se lleva a cabo después de la apertura del procedimiento de insolvencia.

En su aplicación de la Directiva, la [Ley danesa sobre traspasos de empresas](#) (L 710 del 20 de agosto de 2002) también se aplica a los traspasos de empresas de una masa de quiebra ('*konkursbo*') a un cesionario, véase el artículo 1 (3) de la Ley. Si el traspaso tiene lugar durante el procedimiento de reestructuración o de quiebra del cedente, el cesionario sólo se hace cargo de los derechos y obligaciones vigentes en el momento posterior al inicio del procedimiento de reestructuración o de la declaración de quiebra, véase el artículo 2 (4). Esta última disposición se introdujo mediante una modificación legislativa en 2021 para codificar una práctica existente y alinear las reestructuraciones de empresas con los procedimientos de quiebra.

En conclusión, la reciente sentencia del TJUE sobre las condiciones previas "para no aplicar" la Directiva en caso de transmisión durante un procedimiento de quiebra o insolvencia no parece tener implicaciones para la legislación danesa.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Estonia

Resumen

(I) Se está debatiendo en el Parlamento un proyecto de ley que adaptaría la legislación estonia a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores.

(II) Ha entrado en vigor una modificación de la Ley de Extranjería que regula el empleo y las condiciones de asentamiento de los nacionales de terceros países.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Desplazamiento de trabajadores

El [proyecto de Enmiendas a la Ley de Condiciones de Trabajo de los Empleados Desplazados a Estonia y a la Ley de Contratos de Trabajo](#) (en adelante ECA) está siendo deliberada en el Parlamento (*Riigikogu*). El 15 de julio de 2021, la Comisión Europea envió una carta al Gobierno estonio iniciando el procedimiento de infracción nº 2018/2231, alegando el incumplimiento de la legislación estonia con la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE.

El proyecto de ley adaptaría la legislación estonia a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. La ley correspondiente se completa con una disposición que prohíbe el trato desfavorable a los trabajadores, que protege a los trabajadores desplazados que han acudido a un tribunal o a una autoridad administrativa para defender sus derechos.

Además, especifica que un trabajador de la construcción podrá reclamar su remuneración no sólo a su empleador, sino también a la persona que lo haya subcontratado.

El trabajador debe presentar primero una reclamación contra el empresario que le ha desplazado. Si la reclamación no ha sido satisfecha en el plazo de cuatro meses desde el inicio del procedimiento de ejecución, entonces el empleado puede presentar una reclamación contra la persona que le subcontrató al empresario. El trabajador tiene derecho a exigir al empresario el pago íntegro, pero la responsabilidad de la persona que le subcontrata al empresario se limita al salario mínimo mensual por mes natural establecido por el Gobierno de la República (actualmente 654 euros). Un subcontratista puede evitar el pago si puede demostrar que actuó con la debida diligencia. El proyecto añade una regulación similar a la del ECA, según la cual una persona que haya subcontratado trabajos de construcción es responsable de pagar la remuneración del empleador del trabajador.

1.2.2 Trabajo de duración determinada

El proyecto de enmiendas al TCE se está debatiendo en el Parlamento y se refiere a las personas que realizan trabajos de muy corta duración y de duración determinada y que están registradas como desempleadas al mismo tiempo (*"tööamps"* en estonio o "gigwork" en el sentido más amplio).

El objetivo del proyecto es dar a los empresarios la posibilidad de celebrar sucesivos contratos de trabajo de corta duración con una persona inscrita como desempleada. El proyecto de ley establece que un empresario puede celebrar contratos de trabajo de duración determinada de hasta 8 días naturales sin limitación durante un periodo de seis meses.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

El procedimiento actual permite celebrar un contrato de trabajo de duración determinada como máximo dos veces o prorrogarlo una vez durante un periodo de cinco años. Debido a la normativa restrictiva, los empresarios pueden desear celebrar otro contrato en virtud del derecho de obligaciones en lugar de un contrato de trabajo, como un acuerdo de autorización o un contrato de servicios. En este último caso, el trabajador no tiene derecho a ninguna protección laboral.

A partir de septiembre de 2020, las personas inscritas como desempleadas podrán realizar trabajos temporales además de buscar un empleo a tiempo completo sin tener que darse de baja como desempleados por su participación en "tööamps" o "gigwork". Mientras estén inscritos como desempleados, podrán trabajar con un contrato en régimen de derecho de obligaciones o ECA o en la administración pública. La duración máxima de estos contratos es de ocho días, es decir, el número de días de trabajo permitidos en un mes es de ocho días.

1.2.3 Nacionales de terceros países

El 24 de mayo de 2022, entraron en vigor nuevas enmiendas a [Ley de Extranjería](#). Estas enmiendas introducen cambios para garantizar que los extranjeros que contribuyen al desarrollo de Estonia y cuya estancia se ajusta al interés público y a las necesidades del mercado laboral estonio puedan permanecer, estudiar y establecerse en Estonia. Las modificaciones también mejoran las posibilidades de controlar el empleo de los extranjeros. El objetivo de las enmiendas es regular el empleo de los extranjeros en Estonia y las condiciones para permanecer, estudiar y establecerse en el país, teniendo en cuenta la constante evolución del entorno y, en consecuencia, sus nuevas necesidades, teniendo también en cuenta los objetivos establecidos en diversos planes nacionales de desarrollo.

Entre otras cosas, se establece lo siguiente ([véase aquí](#) el proyecto):

- Los ucranianos que hayan trabajado en Estonia antes del 24 de febrero de 2022 tendrán la oportunidad de seguir trabajando en Estonia incluso después de la finalización del registro de empleo de corta duración;
- Se han añadido tres nuevas excepciones al umbral de inmigración para facilitar la contratación de empleados;
- En el caso del registro para el empleo de corta duración, se ha añadido el requisito de pagar al trabajador a tiempo completo. En el caso de los ucranianos, es necesario pagar el 0,8 del salario bruto mensual medio en el sector en cuestión, y en el caso de otros trabajadores de corta duración, el salario bruto mensual medio en Estonia;
- Se han añadido sanciones al empresario por incumplimiento de los requisitos de jornada completa y salarial;
- El requisito de depósito de una empresa de trabajo temporal se ha flexibilizado, pero debe estar establecida en Estonia o en otro país del Espacio Económico Europeo;
- Se han especificado las condiciones de empleo de los tripulantes extranjeros en Estonia.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

El asunto se refería a la interpretación del artículo 5, apartado 1, de 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 traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

La legislación estonia prevé una excepción para la validez del contrato de trabajo en caso de traspaso de empresas por quiebra del empresario. El artículo 112 (4) del [ECA](#) establece que en caso de que "se declare la quiebra" (es decir, la declaración por parte de un tribunal) entonces a) los contratos de trabajo "no deben ser" transferidos al cesionario de la empresa sin modificaciones en virtud de la Ley de Obligaciones si la empresa continúa con las mismas o similares actividades económicas, b) al cedente y al cesionario de una empresa "no se les prohíbe" rescindir los contratos de trabajo debido a la transferencia de la empresa.

En Estonia no existe una correspondencia exacta con el procedimiento "pre-pack" que fue objeto del caso del TJUE. Un tribunal nombra a un administrador provisional durante el procedimiento de quiebra (administrador provisional), que determina el valor de los activos del deudor, incluidas sus obligaciones, y verifica si los activos del deudor son suficientes para cubrir los costes del procedimiento de quiebra y evalúa la situación financiera y la solvencia del deudor y las perspectivas de continuación de las actividades de la empresa y, si el deudor es una persona jurídica, de la rehabilitación del deudor (artículo 22 (2.1;2.3) de la [Ley de Quiebras](#)). En otras palabras, el objetivo principal de un administrador temporal en un procedimiento de quiebra es trazar la situación real.

En el marco del procedimiento de quiebra, la empresa puede ser reorganizada, en cuyo caso no se liquida (véase el artículo 129 de la Ley de Quiebras). Si el activo incluye una empresa, el síndico preparará un plan para continuar sus actividades (plan de rehabilitación) o presentará una propuesta de cese de las actividades de la empresa (artículo 129 (1) de la BA). Así pues, las garantías de los trabajadores en caso de transmisión de una empresa no dependen del resultado del procedimiento de quiebra. Por lo tanto, se puede concluir que la actual Ley de Contratos de Trabajo de Estonia no se ajusta al artículo 5 (1) de la Directiva del Consejo 2001/23 / CE.

Si se declara la quiebra, el tribunal nombrará un síndico (artículo 31 (6) de la BA). Los tribunales supervisarán las actividades de los síndicos en los procedimientos de quiebra. Un tribunal puede exigir a un síndico que presente información sobre el curso del procedimiento de quiebra y de sus actividades en cualquier momento (artículo 69 (1) de la BA).

4 Otra Información Relevante

4.1 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada

El [proyecto de modificación del ECA](#) se inició con el objetivo de conciliar mejor la vida laboral y familiar, permitiendo a los padres cuyo hijo asiste a un centro de enseñanza general o profesional disfrutar de un día libre, pagado por su empresa, el primer día del curso escolar si es laborable.

4.2 Seguridad y salud en el trabajo

El [proyecto de enmiendas a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al ECA](#) sigue siendo objeto de debate en el Parlamento, en relación, entre otras cosas, con la organización y la calidad de los servicios de salud en el trabajo y la cooperación entre

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

los empresarios y los profesionales de la salud en el trabajo. También establece las responsabilidades del empresario y de los trabajadores para garantizar un entorno laboral seguro en caso de teletrabajo.

Según el proyecto, se añadirá una disposición separada a la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, que establece las obligaciones del empleador para garantizar un entorno de trabajo seguro en el caso del teletrabajo (actualmente no existe una regulación especial, pero según la ley actual, garantizar un entorno de trabajo adecuado en el marco del teletrabajo es responsabilidad del empleador).

En el futuro, el empresario deberá identificar los posibles riesgos relacionados con el teletrabajo y tomar medidas para prevenir o reducir los riesgos para la salud del empleado. El empresario también debe instruir al empleado antes de permitirle teletrabajar, debe proporcionarle equipos y herramientas de trabajo adecuados, a menos que se acuerde lo contrario entre el empresario y el empleado, organizar que el empleado se someta a un examen médico, investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y pagar las prestaciones por enfermedad. El empresario debe cumplir otras obligaciones no especificadas en materia de salud y seguridad en el trabajo sólo si es posible, teniendo en cuenta las especificidades del teletrabajo.

4.3 Horas de trabajo

Según la [encuesta sobre la vida laboral de la Oficina de Estadística de Estonia](#), los horarios de trabajo de los empleados estonios se han vuelto significativamente más flexibles. Mientras que en 2009, el 63,3% de los empleados podía elegir su horario de trabajo dentro de un determinado límite o en su totalidad, en 2021, el 77,2% de los empleados podía hacerlo.

Los horarios de trabajo se han vuelto más flexibles, especialmente en las grandes empresas de 250 y más empleados. Mientras que en 2009, cerca de la mitad de los empleados podían elegir el horario de trabajo y en 2015 casi dos tercios podían hacerlo, en 2021, el 85,9% de los empleados de las grandes empresas podían opinar sobre su horario de trabajo.

La satisfacción laboral ha aumentado ligeramente a lo largo de los años. Mientras que en 2009 y en 2015, entre el 5% y el 6% de los empleados estaban insatisfechos con su trabajo, la insatisfacción disminuyó al 4% en 2021. Los empleados de servicios y ventas son los menos satisfechos con su trabajo, mientras que la mayoría de los directivos y expertos de alto nivel están bastante satisfechos o muy satisfechos con su trabajo.

La satisfacción de los empleados con la oportunidad de opinar sobre las operaciones de la empresa también ha aumentado. Mientras que en 2009 y 2015, el 12% y el 14% de los empleados, respectivamente, estaban muy satisfechos, el año pasado uno de cada cinco empleados estaba muy satisfecho con la oportunidad de participar en el trabajo.

4.4 Crecimiento salarial

Según [Oficina de Estadística de Estonia](#), en el primer trimestre de 2022, la media de los sueldos y salarios brutos mensuales fue de 1 593 euros, lo que supone un 8,1% más que en el mismo periodo del año anterior.

Los salarios brutos mensuales medios volvieron a ser los más altos en información y comunicación (2 871 euros), actividades financieras y de seguros (2 764 euros) y energía (2 655 euros). Los salarios brutos medios fueron los más bajos en los servicios de alojamiento y alimentación (974 euros), otros servicios (1 160 euros) y actividades inmobiliarias (1 162 euros).

Finlandia

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La legislación sobre quiebras en Finlandia no contiene normas sobre los procedimientos de "pre-pack".

4 Otra Información Relevante

4.1 Negociación colectiva

Un grupo de trabajo tripartito ha presentado una propuesta relativa a las soluciones de los conflictos limítrofes relacionados con los convenios colectivos. El grupo propone introducir la mediación voluntaria y especificar la obligación de las partes de prepararse para las negociaciones de mediación. El objetivo es mantener la paz laboral y prevenir y resolver los conflictos relacionados con los convenios colectivos en el mercado laboral, en particular. El objetivo de la modificación propuesta es también hacer más eficaz la mediación.

El término "conflicto limítrofe" se refiere a los conflictos en los que el empresario y los trabajadores no están de acuerdo sobre qué convenio colectivo debe aplicarse al trabajo que realizan los empleados del empresario. Según la propuesta del grupo de trabajo, el Conciliador Nacional mediaría cuando una o varias partes presenten una solicitud, incluso en situaciones en las que no exista una amenaza inminente de acción industrial. Sin embargo, la negociación voluntaria depende del consentimiento de todas las partes del conflicto.

El Ministerio de Economía y Empleo ha solicitado declaraciones sobre el informe del grupo de trabajo antes del 29 de julio de 2022 para presentar una propuesta del Gobierno al Parlamento en otoño de 2022.

4.2 Situación laboral

Otro grupo de trabajo tripartito ha propuesto una modificación de la Ley de Contrato de Trabajo (*Työsopimuslaki, 55/2001*) para adaptar el ámbito de aplicación de la ley. Esta disposición debería incluir el requisito de una consideración global para determinar si existe una relación laboral. La consideración global sería necesaria en situaciones en las que la naturaleza de la relación laboral sigue siendo poco clara o ambigua después de evaluar el cumplimiento de los criterios que determinan la existencia de una relación laboral.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

El objetivo sería aclarar más y especificar con mayor precisión cómo determinar la existencia de una relación laboral en situaciones poco claras.

El Ministerio de Economía y Empleo ha solicitado declaraciones sobre el informe antes del 14 de junio de 2022. El objetivo es presentar una propuesta del Gobierno al Parlamento en otoño de 2022.

Francia

Resumen

El Tribunal de Casación de la Sala de lo Social se negó a recalificar el contrato de servicios de un trabajador de la plataforma como un contrato de trabajo, mientras que la Sala de lo Penal se pronunció sobre la legalidad de la práctica del "crowd marketing".

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Trabajo en la plataforma

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 20-14.870, 13 de abril de 2022

La sala de lo social del Tribunal de Casación se negó a recalificar el contrato de servicios de un conductor de la plataforma "LeCab" como contrato de trabajo, al no poder establecerse ningún vínculo de subordinación.

En el presente caso, el 31 de julio de 2015 se firmó un contrato de adhesión al sistema informático y un contrato de alquiler de vehículos de larga duración entre un conductor y la empresa "Voxtur", ahora conocida como plataforma VTC "LeCab". La relación contractual se extinguió el 07 de marzo de 2016, y el conductor solicitó al Tribunal Laboral la recalificación de dicha relación como contrato de trabajo de duración indefinida, junto con una demanda de indemnización por despido sin causa real y grave. El Tribunal de Apelación de París falló a su favor, afirmando que el conductor realizaba un trabajo en el marco de un servicio organizado, en el ámbito de una relación continua de subordinación a la empresa, caracterizando así un contrato de trabajo.

En este sentido, los jueces destacan el sometimiento del trabajador a un sistema de GPS que permitía a la empresa localizar en tiempo real cada vehículo conectado y asegurar así un control permanente sobre sus actividades. Además, "Voxtur" estaba facultada para imponer sanciones a través del sistema de calificación de los clientes y fijaba el importe de los trayectos que facturaba en nombre y por cuenta del conductor, modificando unilateralmente el precio de los trayectos en función del horario. Por último, el Tribunal de Apelación estimó que existía una interdependencia entre los contratos de alquiler y de adhesión a la plataforma, de modo que el conductor no podía elegir libremente su vehículo.

El Tribunal de Casación declaró que todos estos elementos eran insuficientes para calificar un contrato de trabajo y recordó las condiciones de recalificación de un contrato de prestación de servicios, teniendo en cuenta que, por principio, *"se presume que las personas físicas, en el ejercicio de la actividad que da lugar a la inscripción, no están vinculadas al comitente"* ([Código del Trabajo francés, Artículo L. 8221-6.](#)). Así, la existencia de un contrato de trabajo puede *"establecerse cuando estas personas prestan servicios en condiciones que las sitúan en una relación de subordinación jurídica permanente con el empresario"*. Esta relación de subordinación, según el Tribunal de Casación, *"se caracteriza por la realización de un trabajo bajo la autoridad de un empresario que tiene la facultad de dar órdenes y directrices, controlar su ejecución y sancionar las faltas de su subordinado"*. En este contexto, *"el trabajo dentro de un servicio organizado puede constituir un indicio de subordinación cuando el empresario determina unilateralmente las condiciones de ejecución"*. Para el Tribunal de Casación, los argumentos del Tribunal de Apelación sobre el funcionamiento de la plataforma eran insuficientes para demostrar un vínculo de subordinación efectivo. La empresa debería haber acreditado *"la existencia de directrices sobre los métodos de ejecución de la obra, que tenía la facultad de controlar su cumplimiento y de sancionar su incumplimiento"*. En este punto, la Sala de lo Social se inclinó por la exposición del

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

empresario, que tendía a demostrar que la relación laboral en cuestión se acercaba más a la de un trabajador autónomo. En estas circunstancias, el Tribunal de Casación invalidó la decisión de apelación que, asumiendo la existencia de un contrato de trabajo, había condenado a la empresa a pagar al conductor una indemnización por despido sin causa real y grave y por trabajo oculto.

Sala de lo Penal del Tribunal de Casación, nº 20-81.775, 5 de abril de 2022

La Sala de lo Penal del Tribunal de Casación se ha pronunciado por primera vez sobre la legalidad en términos de derecho laboral penal de la práctica del "crowd marketing", es decir, la utilización por parte de una empresa de personas concretas a las que encomienda, a través de una plataforma digital, la tarea de recoger datos comerciales en la calle o en los comercios, a cambio de una retribución en euros, que luego serán agregados por la empresa y revendidos a marcas nacionales.

La solución del Tribunal de Apelación, que había concluido que existía un contrato de trabajo, no fue seguida por el Tribunal de Casación. Para el Tribunal, este tipo de encargos no constituyen una relación de subordinación, ya que los "clicwalkers" "son libres de abandonar las misiones propuestas durante su ejecución, no reciben ninguna instrucción o directriz durante su ejecución, y la empresa no tiene la facultad de controlar la ejecución de sus instrucciones y de sancionarlos durante la ejecución de la misión", aunque la correcta ejecución de las misiones sea controlada por la empresa, que puede negarse a pagar la remuneración acordada y el reembolso de los gastos en caso de ejecución no conforme.

2.2 Huelga

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 20-21.586, 06 de abril de 2022

En el presente caso, varios empleados dejaron de trabajar durante varios días en protesta por el despido disciplinario de uno de sus compañeros, exigiendo su reincorporación a la plantilla. Habían anunciado su huelga al empresario en una carta en la que denunciaban los métodos de vigilancia y control del personal del empresario, pero sólo para impugnar la sanción impuesta al empleado. Tres empleados fueron despedidos por ausencia injustificada y argumentaron que su despido era inválido porque habían ejercido su derecho a la huelga.

Según la legislación francesa, la huelga se define como la paralización colectiva y concertada del trabajo en apoyo de reivindicaciones profesionales ([Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 04 de noviembre de 1992, nº 90-41.899](#); [Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 18 de enero de 1995, nº 91-10.476](#); [Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 02 de febrero de 2006, nº 04- 12.336](#)). La cuestión del carácter profesional de las reclamaciones se plantea con frecuencia en los casos de las llamadas huelgas "de solidaridad" iniciadas en respuesta al despido de uno o varios compañeros, como en el presente caso. Lo que está en juego es que si el paro laboral no se considera huelga, los empleados que dejaron de trabajar no se benefician de las disposiciones protectoras del derecho de huelga, como la prohibición del despido, salvo por negligencia grave ([Código de Trabajo francés, Artículo L. 2511-1.](#)). El Tribunal de Casación ya dictaminó que un paro laboral concertado destinado únicamente a apoyar a un empleado que ha sido despedido por una falta personal cuando no está en juego ningún interés colectivo o profesional, no constituye una huelga y, por tanto, puede dar lugar a un despido por falta grave ([Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 16 de noviembre de 1993, nº 91-41.024](#)). Si la sanción impuesta al trabajador es el motivo del paro laboral, que en última instancia es sólo una falta personal, el movimiento de solidaridad no se considera vinculado a ninguna reivindicación profesional ([Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 30 de mayo de 1989, nº 86-16.765](#)).

En la presente sentencia, el Tribunal de Casación aprobó la decisión del Tribunal de Apelación de despedir a los trabajadores, indicando que sólo debía tenerse en cuenta el contenido de la carta en la que se informaba al empresario de su desplazamiento para valorar las reclamaciones que se le habían planteado previamente, y que dicha carta se

limitaba a rebatir punto por punto las faltas imputadas al trabajador despedido. En su recurso, los trabajadores mencionaron la intervención de una consultora que, antes de la decisión laboral, había recomendado medidas para mejorar las condiciones de trabajo, pero si el despido estaba relacionado con este aspecto colectivo, no se mencionaba en la carta de los trabajadores.

Por lo tanto, en ausencia de demandas profesionales, el paro de los empleados no se consideraba una huelga y el empleador podía despedir a esos empleados por ausencia injustificada. Este fue el caso porque en su carta dirigida al empleador en el momento de su paro, los empleados habían limitado sus quejas exclusivamente al despido de un colega: Por otra parte, si la carta dirigida al empleador contenía además demandas profesionales, la calificación del paro como huelga podría haberse mantenido y la protección contra el despido se habría aplicado en beneficio de los empleados en huelga.

2.3 Acoso sexual

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 20-10.852, 20 de abril de 2022

Un cómico contratado por una productora audiovisual para presentar un programa de juegos fue despedido por falta grave el 14 de diciembre de 2017 tras hacer comentarios sexistas. El empleado despedido impugnó su despido argumentando la libertad de expresión: alegó que no había cometido ningún abuso al perseguir "incluso en público durante un programa de televisión, una línea de humor provocativa", especialmente porque lo había hecho en su calidad de comediante. Los jueces del juicio rechazaron sus argumentos.

En principio, las opiniones expresadas por los trabajadores, independientemente de su posición en la jerarquía profesional, en el ejercicio de su libertad de expresión no pueden utilizarse como motivo de sanción o despido ([Código Laboral francés, Artículo L. 2281-3.](#)).

El Tribunal de Casación señaló, en primer lugar, que el trabajador estaba obligado por su contrato de trabajo a respetar una carta en la que se comprometía, so pena de ser despedido por falta grave, a no hacer ningún "comentario que pueda exponer a una persona o a un grupo de personas al odio o al desprecio, en particular por razón de sexo". Por consiguiente, el Tribunal de Casación consideró que hacer comentarios sexistas constituía efectivamente una falta del trabajador en la ejecución del contrato. Por otra parte, se planteó la cuestión de si el despido, motivado por los comentarios controvertidos, constituía una violación desproporcionada de la libertad de expresión del trabajador. Para responder a esta cuestión, el Tribunal de Casación señaló que correspondía al juez "apreciar la necesidad de la medida a la luz del objetivo perseguido, su adecuación y su proporcionalidad a dicho objetivo". En otras palabras, el juez debe realizar un control de proporcionalidad. A este respecto, el Tribunal de Apelación observó el contexto en el que se habían producido los supuestos delitos. Los comentarios se hicieron en un momento en el que varios acontecimientos mediáticos recientes se centraban en la necesidad de luchar contra la violencia doméstica y la discriminación por razón de género (el caso Weinstein, los movimientos "#MeToo" y "#BalanceTonPorc", y el anuncio del Presidente de la República de medidas destinadas a luchar contra la violencia sexista y sexual). El comportamiento del empleado también fue objeto de escrutinio porque en los días siguientes hizo repetidos comentarios sexistas sobre una candidata en su propio programa. Por último, el Tribunal de Apelación señaló también que los comentarios realizados "eran de tal naturaleza que podían empañar de forma permanente la imagen de la empresa", lo que obligaba a sustituir al presentador "sin demora" en virtud de las cláusulas contractuales que vinculaban a las partes. Teniendo en cuenta todos estos elementos concretos, el Tribunal de Casación consideró que "el Tribunal de Apelación, que señaló que el despido basado en la violación por el trabajador de una cláusula de su contrato de trabajo como presentador, perseguía el objetivo legítimo de luchar contra la discriminación por razón de sexo y la violencia doméstica y el de proteger la reputación y los derechos del empresario", dedujo correctamente, teniendo en cuenta la posible repercusión de los reiterados comentarios del empleado que reflejaban una banalización de la violencia contra las mujeres, en los

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

intereses comerciales del empleador, que este despido no era desproporcionado y que, por tanto, no vulneraba excesivamente la libertad de expresión del empleado.

Parece importante subrayar que, en su decisión, el Tribunal de Casación no afirma que un humorista no tenga derecho a hacer determinados "chistes" en televisión. Por el contrario, el Tribunal se situó en el contexto del contrato de trabajo que el individuo había celebrado para trabajar como presentador: dictaminó que, a la vista de las cláusulas previstas en dicho contrato y, acumulativamente, de las circunstancias que rodeaban esta "broma", el despido no constituía una violación desproporcionada de la libertad de expresión del empleado.

2.4 Denunciantes

Consejo de Estado, No. 437735, 22 de abril de 2022

Un empleado protegido como miembro electo del Comité de Empresa (antes Comité Económico y Social) había informado a los auditores de la empresa que le empleaba de hechos que, en su opinión, podían ser constitutivos de un delito de malversación de bienes empresariales. El empleado también informó al prefecto, al fiscal, a la inspección de trabajo, a la URSSAF (organismo de recaudación de las cotizaciones de la seguridad social francesa) y a la Agencia Tributaria. Posteriormente, su empleador solicitó y obtuvo, en virtud de un recurso jerárquico, la autorización para despedir al empleado por falta grave a causa de la denuncia que había realizado.

En principio ([Código de Trabajo francés, Artículo L. 1132-3-3.](#)), ningún empleado puede ser sancionado o despedido por haber denunciado o testificado de buena fe hechos constitutivos de una infracción grave o de un delito de los que haya podido tener conocimiento en el ejercicio de sus funciones o por haber denunciado una alerta relacionada con la transparencia o la lucha contra la corrupción. Si la persona presenta elementos que permiten presumir que ha denunciado los hechos de buena fe, corresponde al imputado probar que su decisión está justificada por elementos objetivos ajenos a la declaración o testimonio del interesado.

El tribunal y el tribunal administrativo de apelación, ante el que el trabajador había solicitado la anulación de esta autorización, consideraron que las acusaciones formuladas por este último "no estaban respaldadas por ninguna prueba y ponían en tela de juicio la integridad de los empleados nombrados, así como la reputación y la imagen de la empresa" y "el hecho de que se hubieran formulado en el marco de las funciones sindicales del interesado no podía quitarles su carácter ilícito". Por tanto, la autoridad administrativa había podido considerar legítimamente que estos hechos, es decir, el propio informe, constituían una falta suficientemente grave para justificar el despido. En estas circunstancias, el trabajador recurrió al Tribunal Supremo Administrativo.

En su sentencia de 27 de abril de 2022, el Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo indicó, en primer lugar, que en un caso en el que la autoridad administrativa, es decir, el inspector de trabajo, tramita una "solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por mala conducta, al que se le acusa de haber denunciado hechos reprobables", corresponde al inspector investigar:

- si los hechos denunciados son susceptibles de ser calificados como delitos o faltas;
- si el empleado tuvo conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones;
- si se puede considerar que el empleado ha actuado de buena fe.

Cuando se cumplen estas tres condiciones, el Tribunal Supremo Administrativo considera que la autoridad administrativa debe negarse a emitir una autorización de despido. Sin embargo, la revisión para determinar si se cumplen estas condiciones, que resultan del artículo L. 1132-3-3 del Código de Trabajo francés, debe realizarse "bajo el control del juez del exceso de poder". El Tribunal Supremo Administrativo concluyó que el Tribunal Administrativo de Apelación había cometido un error al confirmar la autorización de despido sin llevar a cabo la revisión necesaria. La decisión también

recuerda que esta disposición prevé un ajuste de las reglas de devolución de la prueba cuando un trabajador impugna las medidas adoptadas contra él, argumentando que en realidad están motivadas por su informe. En concreto, en caso de litigio sobre una posible medida de represalia por parte del empresario, corresponde al denunciante presentar elementos de hecho que permitan presumir que ha realizado una advertencia en cumplimiento de los requisitos legales, y luego al empresario probar que su decisión está justificada por elementos objetivos ajenos a las declaraciones del denunciante. Sin embargo, para el Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, este ajuste de la carga de la prueba no se aplica si la medida impugnada está, como en el presente caso, "expresamente basada en esta denuncia".

Esta solución parece lógica en la medida en que, una vez que el empresario ha basado expresamente su despido en las acusaciones formuladas por el trabajador, ya no está en condiciones de demostrar que su decisión de despedir al trabajador es ajena a la declaración de éste. En estas circunstancias, el régimen de prueba objetiva se aplica sin que la carga de la prueba de los hechos alegados recaiga específicamente en el demandante: "en un caso que trata de la legalidad de una decisión adoptada por la autoridad administrativa sobre una solicitud de autorización de un despido expresamente motivada por dicha denuncia, corresponde al juez del exceso de poder formar su convicción sobre los puntos en litigio, a la vista de todos los elementos añadidos al expediente por las partes, en su caso después de haber puesto en práctica sus poderes generales de investigación de las solicitudes".

2.5 Despido

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 21-14.490, 11 de mayo de 2022;

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 21-15.247, 11 de mayo de 2022

En el primer litigio, el Tribunal de Apelación de París había rechazado la aplicación del llamado baremo "Macron" por considerar que no se ajustaba al Convenio 158 de la OIT debido a las circunstancias particulares del caso. La cantidad prevista en dicho baremo apenas representaba la mitad del perjuicio sufrido en términos de reducción de los recursos económicos de la trabajadora y, por tanto, no permitía una indemnización adecuada y apropiada del perjuicio sufrido, dada su situación y su edad en el momento del despido (53 años). En el segundo litigio, el Tribunal de Apelación aplicó el baremo en su totalidad, lo que la empleada impugnó por su incompatibilidad con el artículo 24 de la Carta Social Europea.

En principio, si el despido de un trabajador se considera sin causa real y grave, el juez puede proponer la readmisión del trabajador con el mantenimiento de las prestaciones adquiridas: el empresario y el trabajador son libres de rechazar la continuación de la relación laboral ([Código de Trabajo francés, Artículo L. 1235-3.](#)). Si el juez no propone la readmisión o si una de las partes del contrato de trabajo la rechaza, el juez debe, para los despidos pronunciados desde el 24 de septiembre de 2017, conceder al trabajador una indemnización a cargo del empleador de un importe comprendido entre los mínimos y los máximos establecidos en la tabla del artículo L. 1253-3 del Código de Trabajo francés. En 2019, el Tribunal de Casación, en su dictamen ([Sala de lo Social del Tribunal de Casación, 17 de julio de 2019, nº 19-70.010.](#)), había validado el baremo al considerarlo compatible con el artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que exige el pago de una indemnización adecuada al trabajador cuyo despido es injustificado. Algunos Tribunales de Apelación han permitido al juez prescindir del baremo, según el caso, cuando no permite indemnizar al trabajador en función de su perjuicio (Tribunal de Apelación de París, 16 de marzo de 2021, nº 19-03- 2021.), siempre que el interesado solicite expresamente que se examine su situación.

En cuanto al cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación se alineó con la posición adoptada por el Pleno en su dictamen de 17 de julio de 2019 al confirmar el efecto directo del artículo 10 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo y la compatibilidad del baremo con esta

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

disposición: "las disposiciones de los artículos L. 1235-3, L. 1235-3 y L. 1235-3 de la OIT del Convenio de la OIT no son aplicables a este caso. 1235-3, L. 1235-3-1 y L. 1235-4 del Código del Trabajo francés son, pues, susceptibles de permitir el pago de una indemnización o reparación adecuada que se considere apropiada en el sentido del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT" El Tribunal de Casación consideró, por tanto, que en el derecho francés era posible pagar una indemnización suficientemente disuasoria para evitar un despido sin causa real y grave, pero también una indemnización razonable por un despido injustificado.

En segundo lugar, en cuanto al control de convencionalidad in concreto: si el baremo es conforme in abstracto, se plantea la cuestión de si puede ser anulado por un análisis in concreto. Esta era la cuestión central que planteaba el primer litigio. Este análisis supone distinguir entre el control de convencionalidad de la norma jurídica en sí (in abstracto) y el de su aplicación (in concreto), lo que permite anular una disposición válida en principio, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, si afecta de forma desproporcionada a los derechos del trabajador. En su primera decisión, el Tribunal de Casación lo excluyó categóricamente basándose en el artículo 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789: "La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen derecho a participar personalmente, o a través de sus representantes, en su formación. Debe ser igual para todos, tanto si protege como si castiga". En su comunicado de prensa, el Tribunal de Casación explicó que tal revisión "crearía incertidumbre a los litigantes en cuanto a la norma jurídica aplicable, que podría cambiar según las circunstancias individuales y su valoración por los jueces" y "socavaría el principio de igualdad de los ciudadanos ante la ley". Por ello, la decisión del Tribunal de Apelación fue censurada por el Tribunal de Casación.

Por último, en cuanto al efecto directo del artículo 24 de la Carta Social Europea relativo al derecho a la protección en caso de despido, el Tribunal de Casación concluyó que no era vinculante para los particulares ante los tribunales nacionales, por lo que la inaceptabilidad del baremo no podía alegarse ante un tribunal nacional sobre la base del artículo 24 de la Carta.

Con estas dos decisiones, el Tribunal de Casación puso así fin al debate que persistía ante algunos tribunales de trabajo y algunos tribunales de apelación: el baremo de indemnización por despido sin causa real y grave es convencional y ninguna situación del caso en cuestión puede justificar su anulación.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

En su decisión, el Tribunal determinó que el procedimiento de pre-pack controvertido en el litigio principal cumplía, en principio, los requisitos del artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE: se desarrolla bajo la supervisión de una autoridad pública competente, es decir, de un futuro administrador judicial y de un futuro juez de quiebras en el marco de un procedimiento regulado sujeto a control judicial.

Según la legislación francesa, el llamado plan "pre-pack" es la antesala de un procedimiento de salvaguardia, recuperación o liquidación judicial que se decidirá en el contexto de un procedimiento colectivo posterior. Este plan de enajenación "pre-pack" puede abrirse en el marco de un procedimiento de conciliación (Código de Comercio francés, artículos [L. 611-4](#) y [L. 611-5](#)). Este procedimiento de conciliación es abierto por el presidente del tribunal de comercio cuando la actividad del deudor es comercial o artesanal y por el presidente del tribunal judicial en los demás casos, que designa al conciliador mediante una orden que sólo puede ser recurrida por el fiscal. Aunque el conciliador puede encargarse de la cesión total o parcial de la empresa, el artículo L. 611-7 precisa que sólo puede hacerse a iniciativa del deudor y que debe recabar también la opinión de los acreedores participantes. Una vez concluido el acuerdo de conciliación, el presidente del tribunal de comercio debe registrarlo o aprobarlo ([Código de Comercio francés, Artículo L.611-9.](#)); por tanto, un juez también supervisa este procedimiento.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Sin embargo, también es posible organizar un plan de enajenación "pre-pack" en el marco de un simple mandato ad hoc, sin ni siquiera pasar por el procedimiento de conciliación: esto resulta de las disposiciones del artículo L. 642-2 párrafo 2 del Código de Comercio que tratan del plan de enajenación "pre-pack". El Código de Comercio francés sólo dedica un único artículo ([Código de Comercio francés, Artículo L. 611-3.](#)) al representante ad hoc, que establece que "el presidente del tribunal puede, a petición de un deudor, nombrar un representante ad hoc cuya misión determine" para llevar a cabo una misión precisa y específica. Como en el caso de la conciliación, el deudor presenta una solicitud motivada al presidente del tribunal de comercio o del tribunal judicial si ejerce una actividad comercial o artesanal, o al presidente del tribunal judicial en los demás casos.

La idea del legislador es que la misión del agente ad hoc o conciliador sea definida caso por caso por el juez que lo nombra, de acuerdo con el deudor. El agente ad hoc o conciliador deberá acordar con el deudor las condiciones de su remuneración en función de la diligencia que suponga el cumplimiento de su misión. Este acuerdo del deudor debe constar por escrito antes de su nombramiento, precisándose que si el presidente del tribunal nombra a un agente ad hoc o a un conciliador que no le ha sido propuesto por el deudor, debe entonces obtener el acuerdo de este último sobre las condiciones de remuneración del agente. Una vez acordadas con el deudor, las condiciones de remuneración del mandatario amistoso son fijadas por el presidente del tribunal en su auto de nombramiento ([Código de Comercio francés, Artículo R. 611-51.](#)). A continuación, una vez finalizada su misión, la remuneración del representante amistoso se decide por orden judicial y se comunica al fiscal.

Así, el procedimiento de cesión "pre-pack" tiene lugar a instancias del deudor pero también bajo el control de un agente, ya sea ad hoc o conciliador, y está sometido al control de un juez, del presidente del tribunal judicial o del tribunal de comercio.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Alemania

Resumen

Una sentencia del Tribunal Federal de Trabajo se refería a la validez de un aviso de despido masivo del empresario frente a la Agencia Federal de Empleo.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Despido colectivo

Tribunal Federal del Trabajo, 2 AZR 467/21, 19 de mayo de 2022

Según el [Tribunal de Justicia](#), la falta de información con arreglo al artículo 17, apartado 3, frase 5, de la Ley de protección contra el despido (*Kündigungsschutzgesetz – KSchG*), es decir, la información sobre el sexo, la edad, la profesión y la nacionalidad de los trabajadores que van a ser despedidos, no conduce por sí misma a la invalidez de una comunicación de despido masivo del empresario frente a la Agencia Federal de Empleo.

De conformidad con el artículo 17, apartado 3, de la KSchG, el empresario debe remitir una copia de la notificación al comité de empresa de la Agencia de Empleo. Según el artículo 17, apartado 3, frase 1, de la KSchG, ésta debe contener al menos la información prescrita en el apartado (2), frase 1, números 1 a 5. El artículo 17, apartado 3, frase 5, estipula que "en la notificación (...) además, de acuerdo con el comité de empresa (...) se (deberá) proporcionar información sobre el sexo, la edad, la ocupación y la nacionalidad de los trabajadores a ser despedidos".

En opinión del Tribunal de Justicia, la infracción del artículo 17, apartado 3, frase 5, de la KSchG no conduce automáticamente a la invalidez de la comunicación de despido colectivo. Los tribunales nacionales no pueden ignorar esta decisión legislativa mediante una interpretación conforme a la Directiva. Dicha interpretación tampoco es necesaria. En opinión del Tribunal de Justicia, la jurisprudencia del TJUE aclara que la información prevista en el artículo 17, apartado 3, frase 5, de la KSchG no tiene que incluirse en el preaviso con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la Directiva 98/59/CE.

2.2 Permiso remunerado

Tribunal Laboral del Estado Hamm, 5 Sa 872/21, 17 de febrero de 2022

El Tribunal de Justicia [dictaminó que](#) si el trabajador permanece incapacitado para el trabajo hasta 15 meses después del final del año de vacaciones, el empresario no está impedido de invocar la limitación y la caducidad del derecho a vacaciones del trabajador, aunque no haya cumplido sus obligaciones de informar al trabajador de la existencia del derecho a vacaciones y de su limitación. Si el trabajador se encuentra en situación de incapacidad laboral desde el inicio del año de vacaciones hasta el 31 de marzo del segundo año natural siguiente al año de vacaciones, no son los actos u omisiones del empresario, sino únicamente la incapacidad laboral del trabajador, la causa de la extinción de las vacaciones.

El Tribunal basó su decisión en la jurisprudencia consolidada del Tribunal Federal de Trabajo según la cual los derechos de vacaciones en caso de enfermedad de larga duración no expiran al final del 31 de diciembre del año natural o del 31 de marzo del año siguiente, de acuerdo con el artículo 7 (3) de la Ley Federal de Vacaciones (*Bundesurlaubsgesetz*), sino sólo 15 meses después del final del año de vacaciones debido a una interpretación conforme a la Directiva.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Sin embargo, el recurso fue admitido porque la cuestión de los efectos de la falta de cooperación por parte del empleador en el caso de la enfermedad de un empleado de varios años es una cuestión que aún no ha sido decidida por el Tribunal Federal del Trabajo. A este respecto, está pendiente un recurso ante el Tribunal Federal de Trabajo (asunto nº 9 AZR 107/20) sobre hechos comparables al presente caso (anteriormente Tribunal Estatal de Trabajo de Renania-Palatinado de 15 de enero de 2020, 7 Sa 284/19). La petición del Tribunal Federal de Trabajo (de 7 de julio de 2020, 9 AZR 401/19 (A)) de una decisión prejudicial del TJUE se refiere explícitamente a la cuestión de los efectos de la falta de deber de colaboración en caso de que se produzca una incapacidad laboral durante un año de vacaciones.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Es poco probable que la sentencia tenga repercusiones en Alemania, ya que no se aplica la excepción del número 1 del apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE y, por tanto, deben respetarse siempre las restricciones del artículo 613a del Código Civil (sobre las consecuencias en materia de Derecho laboral de la transmisión de una empresa).

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Grecia

Resumen

El Gobierno ha activado la tarjeta de trabajo digital, un sistema de control de la jornada laboral a distancia.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Control del tiempo de trabajo

El gobierno griego ha activado la tarjeta de trabajo digital, un sistema de control de la jornada laboral a distancia. La legislación correspondiente se refleja en la Ley 4808/2021.

La Decisión Ministerial para la implementación de la tarjeta de trabajo digital fue [publicada](#) como Ministerio de Empleo No. 49758 O.J/B No. 2668/31.5.2022.

A partir del 1 de junio de 2022, el sistema digital del Ministerio de Empleo se aplicará a los supermercados y los bancos. La tarjeta de trabajo digital se introducirá en las grandes empresas (bancos, supermercados con más de 250 empleados) el 1 de julio de 2022. A través de esta aplicación, se declarará electrónicamente cualquier información sobre el tiempo de trabajo, los turnos, las pausas, etc.

El nuevo sistema se ampliará gradualmente para cubrir todo el mercado laboral.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, - Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Esta sentencia no tiene implicaciones para Grecia, ya que un procedimiento como el pre-pack no existe en el ordenamiento jurídico del país.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Hungría

Resumen

- (I) El gobierno ha anunciado el estado de emergencia debido a la guerra en Ucrania.
- (II) Una nueva ley sobre el fin del estado de excepción relacionado con la COVID promulgará las disposiciones del Decreto gubernamental No. 36/2022 sobre restricciones a las huelgas.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Estado de emergencia

La décima enmienda de la Ley Fundamental ([Constitución](#)) enmienda el Artículo 53(1). Permite al gobierno anunciar estados de emergencia en caso de guerra en un país vecino. Entró en vigor el 25 de mayo de 2022.

Sobre la base de este decreto, el gobierno [anunció un estado de emergencia](#) el mismo día (vigente desde el 25 de mayo de 2022) debido a la guerra en Ucrania. Al mismo tiempo, el [estado de emergencia relacionado con la COVID ha terminado](#). Sin embargo, el estado de emergencia sigue vigente, sólo que la razón oficial para ello ha cambiado en base a la mencionada enmienda constitucional.

1.2.2 Limitaciones del derecho de huelga

Como se analiza detalladamente en el Informe Flash de febrero de 2022, en el sector de la educación se han llevado a cabo acciones de huelga en 2022:

- Como el gobierno pretendía restringir el derecho a la huelga durante el periodo electoral, emitió en febrero el [Decreto Gubernamental nº 36/2022](#) sobre el mantenimiento de servicios educativos suficientes en las escuelas públicas. Este decreto exigía que los profesores atendieran a los niños en sus grupos de clase originales (se prohibía la fusión de grupos de clase) entre las 7 de la mañana y las 4-6 de la tarde (según el nivel escolar). Estas normas debían aplicarse durante el estado de emergencia relacionado con el COVID-19. Esto hizo que las huelgas fueran prácticamente imposibles;
- En respuesta, los sindicatos recurrieron a la OIT. Varios colegios (algunos de los profesores, sobre todo en Budapest) iniciaron actividades de "desobediencia civil", afirmando que "la huelga es un derecho fundamental". Por lo tanto, dejaron de trabajar y se manifestaron contra el decreto del gobierno. Una semana después, más escuelas se sumaron a la desobediencia civil;
- Los sindicatos presentaron un recurso contra el decreto ante el Tribunal Constitucional;
- A partir del 16 de marzo de 2022, los sindicatos anunciaron una huelga indefinida, pero de alcance limitado. Terminó el 1 de abril de 2022 debido a las próximas elecciones parlamentarias.

El Parlamento aprobará en breve una nueva ley sobre el fin del estado de excepción relacionado con la COVID. La ley incluirá un artículo que promulga las disposiciones del Decreto del Gobierno nº 36/2022. Además, [declarará](#) que se aplicarán medidas disciplinarias en caso de negativa a trabajar (referencia a la desobediencia civil).

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

El artículo 36 del Código del Trabajo contiene exenciones en caso de procedimientos de liquidación:

"(2) En los procedimientos de liquidación, las disposiciones de:

a) Subsección (1) de esta Sección; b) Sección 37; c) Subsección (1) de la Sección 38; d) Secciones 39-40; e) Subsección (3) de la Sección 66; f) Subsección (5) de la Sección 228; g) Subsección (4) de la Sección 229; y h) Sección 282;

no se aplicará."

La Ley 49 de 1991 sobre los Procedimientos de Quiebra y Liquidación contiene la definición de los procedimientos de liquidación:

Artículo 1 (3):

"Por procedimiento de liquidación se entenderá el procedimiento destinado a la conciliación entre deudor y acreedor, según lo establecido en esta Ley, en caso de que un deudor insolvente se liquide sin sucesión."

La [Ley 64 de 2021](#) introducirá el procedimiento de pre-pack a partir del 1 de julio de 2022. Sentencia:

"La transmisión de la totalidad o parte de una empresa se prepara en el marco de un procedimiento de pre-pack previo a la declaración de insolvencia por parte de un "administrador concursal eventual", bajo la supervisión de un "juez de vigilancia eventual"."

La Ley 64 de 2021 contiene disposiciones sobre un "administrador de insolvencia prospectivo (experto)" (véanse los artículos 23 a 32), que está bajo la supervisión de un "juez de vigilancia" (véanse los artículos 16, 27 y 28).

La sentencia establece lo siguiente:

"el procedimiento pre-pack se rige por disposiciones legales o reglamentarias."

La Ley 64 de 2021 contiene las normas sobre el procedimiento de pre-pack. Por lo tanto, la legislación húngara está en consonancia con la sentencia.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Islandia

Resumen

Se ha dictado una sentencia judicial sobre el despido de una empleada embarazada.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Despido de la trabajadora embarazada

Tribunal de Apelación, No. 11/2021, 13 de mayo de 2022

El 13 de mayo de 2022, el Tribunal de Apelación dictó una sentencia en el caso [No. 11/2021](#), que confirmó una jurisprudencia bien establecida y la norma prevista en la Ley de permisos de maternidad, paternidad y parentales [No. 144/2020](#), que prohíbe el despido de una empleada que haya informado a su empleador de un embarazo. Como no había ninguna razón para rescindir el contrato de trabajo, el despido se consideró injustificado, y se condenó al empleador a pagar a la empleada una indemnización por el importe de su salario durante el resto del embarazo, así como un período de preaviso de tres meses.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La Ley islandesa sobre los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, [No. 72/2002](#) establece en su artículo 3, apartado 3, que en caso de traspaso de una empresa declarada en quiebra, el cedente seguirá respetando los salarios y las condiciones de trabajo establecidos en el convenio colectivo correspondiente y mantendrá las mismas condiciones que el empleador anterior el día en que se dictó la resolución de declaración de quiebra del empleador hasta que el convenio colectivo se resuelva, expire o sea sustituido por otro contrato.

Además, el incumplimiento de las obligaciones del empleador anterior con los empleados antes de esa fecha no se transfiere al cedente. Lo mismo se aplicará en los tres meses siguientes al traspaso para la recontractación de los antiguos empleados que estuvieran contratados en la fecha de la resolución.

El apartado 5 del artículo 3 de la Ley establece explícitamente que el apartado 1 del artículo 3, que transpone el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 2001/23/CE, no se aplica en el caso de una empresa declarada en quiebra, y lo mismo ocurre con la protección contra el despido contemplada en el apartado 1 del artículo 4 de la Ley, que transpone el apartado 1 del artículo 4 de la Directiva.

La redacción de las disposiciones islandesas es notablemente diferente a la del artículo 5 de la Directiva. No parece que en la legislación islandesa exista un proceso comparable al del prepago holandés, por lo que lo ideal sería cambiar la redacción de la disposición si la norma establecida en el caso ha de aplicarse en la legislación islandesa.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Irlanda

Resumen

Se han dictado dos sentencias relativas a reclamaciones de trabajadores "falsamente" autónomos.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Situación laboral

Comisión de Relaciones Laborales, ADJ-00025429; y Tribunal de Apelación, IECA 124, 31 de mayo de 2022

Se han dictado dos sentencias significativas en relación con la situación laboral de los trabajadores, a saber, si eran "empleados" o auténticos autónomos. En el caso [ADJ-00025429](#), *Researcher v Media Organisation*, la demandante había trabajado para el empleador desde 2012 con una serie de contratos de duración determinada, separados en el tiempo por períodos de hasta ocho meses, principalmente como "contratista independiente". Sostuvo que, en todo momento, había sido empleada como "trabajadora por cuenta ajena" y que, por tanto, tenía derecho, entre otras cosas, a un contrato de duración indefinida ("CID") en virtud de la Ley de protección de los trabajadores (trabajo de duración determinada) de 2003 ("Ley de 2003"). También alegó que no se le habían concedido vacaciones anuales retribuidas y que no había disfrutado de las pausas y los períodos de descanso a los que tenía derecho en virtud de la Ley de ordenación del tiempo de trabajo de 1997 (en lo sucesivo, "Ley de 1997").

El funcionario de la WRC determinó que la demandante había sido "clasificada incorrectamente" como trabajadora por cuenta propia, y que en todo momento fue una empleada, pero consideró que no había demostrado el derecho a un CID dado, entre otras cosas, que la duración total de sus contratos de duración determinada no superaba los cuatro años. Sin embargo, el árbitro consideró que, como empleada de duración determinada, recibía un trato menos favorable que los empleados fijos en lo que respecta a sus condiciones de empleo, y le concedió una indemnización de 17 000 euros en virtud de la Ley de 2003.

Basándose en sentencias del TJUE como la del asunto C-214/16, *Sash Window* y la del asunto C-684/16, *Max Planck*, el árbitro dictaminó que tenía derecho a vacaciones anuales retribuidas durante toda su relación laboral de duración determinada y concedió a la demandante una indemnización de 7.000 euros en virtud de la Ley de 1997.

El segundo caso, [IECA 124](#), *Karshan (Midlands) Ltd v Revenue Commissioners*, era un recurso contra una decisión del Tribunal Superior que confirmaba la determinación del Comisionado de Apelación de Impuestos de que los repartidores de pizzas eran empleados y, por lo tanto, estaban sujetos a impuestos según el Anexo E de la Ley de Consolidación de Impuestos de 1997. El Tribunal de Apelación, por mayoría de dos a uno, dictaminó que los conductores eran autónomos. El juez Costello, que dictó la sentencia mayoritaria, consideró que no existía una "obligación mutua" entre los conductores y la empresa. Los contratos celebrados entre los conductores y la empresa no obligaban a los conductores a trabajar para la empresa ni a ésta a ofrecerles trabajo. Por lo tanto, no podían considerarse empleados de la empresa.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

El artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo se aplica en Irlanda mediante el Reglamento 6 de las Comunidades Europeas (protección de los trabajadores en caso de traspaso de empresas) de 2003 ([S.I. No. 131 de 2003](#)). Este reglamento establece que los reglamentos 3 (Aplicación) y 4 (Derechos y obligaciones) no se aplicarán a ningún traspaso de una empresa, de un negocio o de una parte de una empresa o de un negocio "cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia". Estos últimos procedimientos se definen ahora como procedimientos en los que el cedente puede ser "liquidado" por el Tribunal Superior, en virtud del artículo 569(1)(d) de la Ley de Sociedades de 2014, "si la empresa no puede pagar sus deudas". Por lo tanto, los reglamentos 3 y 4 se aplicarán a una transferencia a menos que la empresa cedente sea objeto de una orden de liquidación judicial obligatoria y haya sido declarada insolvente por el Tribunal Superior.

Aunque son escasas las decisiones relativas a los Reglamentos de 2003, es de prever que el foco de atención, si se produjera una situación similar, se centraría en el objeto del procedimiento. ¿Se trata de la liquidación del patrimonio del transmitente o de la salvaguarda de dicho patrimonio con vistas a la continuidad de la empresa? En este último caso, se aplicarán los reglamentos 3 y 4.

No obstante, hay que tener en cuenta que la legislación irlandesa sobre insolvencia no prevé el nombramiento de "futuros administradores de la insolvencia" ni de "futuros jueces supervisores".

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Italia

Resumen

(I) El Parlamento ha aplicado una sentencia del Tribunal Constitucional sobre la libertad sindical del personal militar.

(II) El Parlamento ha convertido en ley un decreto relativo a las consecuencias económicas y humanitarias de la crisis de Ucrania.

(III) Dos sentencias de la *Corte di Cassazione* se refieren a los contratos de duración determinada y al trabajo a tiempo parcial.

1 Legislación Nacional

1.2 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.3 Otras novedades legislativas

1.2.1 Libertad sindical del personal militar

El 12 de mayo de 2022, la Ley de 28 de abril de 2022 n° 46 sobre la libertad sindical del personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Militar fue [publicada en el Diario Oficial de la República Italiana](#).

La Ley de 28 de abril de 2022 N. 46 deroga la prohibición de asociación sindical del personal militar y establece que el personal militar puede establecer asociaciones sindicales para cada rama de las Fuerzas Armadas o militares o de la Policía Conjunta (artículo 1). Esta ley desarrolla la Sentencia de 13 de junio de 2018 n° 120 del Tribunal Constitucional, que declaró inconstitucional la norma que prohibía al personal militar constituir o afiliarse a un sindicato. En dicha sentencia, el Tribunal Constitucional solicitó la intervención del legislador para regular la materia.

Artículo 2: El personal militar sólo puede afiliarse a una asociación sindical militar. La afiliación sindical es siempre libre, voluntaria e individual. Los estatutos de las asociaciones sindicales militares se basan en los siguientes principios:

- a) organización democrática del sindicato y electividad de los cargos correspondientes;
- b) neutralidad y ajenidad a la competencia política y a los partidos y movimientos políticos;
- c) ausencia de fines contrarios a los deberes derivados del juramento prestado por el personal militar;
- d) la transparencia del sistema de financiación y la aplicación del principio de no lucro.

Artículo 3: En un plazo de 5 días a partir de la creación del sindicato, su estatuto debe presentarse ante el Ministerio de Defensa (u otro ministerio competente), que en un plazo de 60 días confirmará el cumplimiento de todos los requisitos y aprobará la inscripción del sindicato en un registro.

Artículo 4: Los miembros de los sindicatos militares sólo pueden ser personas que pertenezcan a las Fuerzas Armadas. Los miembros de los sindicatos no podrán convocar huelgas ni organizar manifestaciones con el uniforme. Tampoco pueden promover iniciativas de organizaciones políticas ni participar en campañas electorales.

1.3.2 Medidas para contrarrestar los efectos de la crisis de Ucrania

La [Ley de 20 de mayo de 2022 No. 51](#) convierte en ley el Decreto Ley de 21 de marzo de 2022, nº 21, que establece medidas urgentes para mitigar los efectos económicos y humanitarios de la crisis de Ucrania, como la *Cassa Integrazione* y los vales de combustible.

2 Sentencias judiciales

2.1 Trabajo de duración determinada

Corte di Cassazione, No. 13710, 02 de mayo de 2022

El Tribunal de Casación sigue la orientación del Tribunal de Justicia, según la cual sólo la certeza y no la mera posibilidad de una contratación libera a la administración que ha cometido un abuso respecto a cualquier obligación de pagar una indemnización (TJUE asunto C-494/17, 08 de mayo de 2019, Rossato). A la inversa, en el caso de que la contratación indefinida sea incierta o no pueda conseguirse en un plazo breve, no constituye una medida proporcionada, eficaz e idónea para sancionar el abuso, porque se trata de un empleo aleatorio.

2.2 Trabajo a tiempo parcial

Corte di Cassazione, No. 15999, 18 de mayo de 2022

La negativa de un trabajador a tiempo parcial a pasar a un horario de trabajo a tiempo completo no justifica un despido disciplinario.

El artículo 8 del Decreto Legislativo 81/2015 establece que la negativa de un trabajador a pasar de un horario de trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo (o viceversa) no constituye una causa justificada de despido de conformidad con la Directiva 97/81/CE (el Tribunal también ha recordado la sentencia del TJUE C- 221/13, de 15 de octubre de 2014, *Mascellani*).

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Según la legislación italiana, en caso de quiebra el empresario ya no tiene la posesión de sus bienes ni su gestión (que pasa al "administrador concursal prospectivo" bajo la dirección del "juez supervisor prospectivo"), pero las relaciones laborales pueden continuar. De hecho, el "administrador concursal prospectivo" puede solicitar al juez que preside la autorización para el ejercicio provisional (a menos que ya haya sido autorizado con la decisión que declaró la quiebra).

Si se vende la empresa en quiebra y se ha llegado a un acuerdo durante la consulta sindical previa sobre el mantenimiento, incluso parcial, de los niveles de empleo, no se aplican las normas sobre la transmisión de la empresa (artículo 2112 del Código Civil).

En general, la legislación italiana actual tiende sobre todo a preservar al máximo los activos de la empresa y, por tanto, los niveles de empleo.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Letonia

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vekbeweging (Procédure de pre-pack)

La decisión del TJUE en el asunto C-237/20 no tiene ninguna repercusión en la legislación letona, ya que no existe ningún procedimiento de "pre-pack" ni en la legislación letona ni en la jurisprudencia nacional. El artículo 5 de la Directiva 2001/23 se aplica mediante el apartado 1 del artículo 119 de la [Ley del trabajo](#).

3.2 Insolvencia del empresario

TJUE caso C-101/21, 05 de mayo de 2022, HJ and de directeur d'une société

La decisión del TJUE en el caso C-101/21 puede tener implicaciones para la legislación letona. El artículo 12 de la Directiva 2008/94/CE se aplica mediante el artículo 5, apartado 1, de la [Ley de protección de los trabajadores](#) en caso de insolvencia de un empresario, aunque también incluye a los miembros de los consejos de administración (ejecutivos). Según el apartado 2 del artículo 5 de la misma ley, las reclamaciones de los trabajadores no pueden superar el salario medio mensual pagado en el sector (privado) durante el año anterior. No está claro si, en virtud de la legislación letona, todos los miembros del consejo de administración (ejecutivo) de una empresa deben considerarse empleados en el sentido tanto de la legislación laboral, que no se pronuncia sobre el estatuto de los miembros del consejo de administración de una empresa, como de la Ley de protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario, que no define quién debe considerarse empleado en el sentido de esta ley.

3.3 Trabajo a tiempo parcial

Caso C-265/20 del TJUE 05 de mayo de 2022, Universiteit Antwerpen and others

La decisión del TJUE en el asunto C-265/20 no tiene implicaciones para la legislación letona, ya que no existe ninguna norma jurídica pertinente que distinga entre el personal académico a tiempo parcial y a tiempo completo en lo que respecta a su derecho a un contrato de duración indefinida. Sin embargo, han surgido problemas en relación con los contratos de trabajo sucesivos para los puestos académicos de los catedráticos y profesores adjuntos, ya que la ley permite la celebración de contratos de duración determinada para dichos puestos.

Como se informó en el Informe Flash de junio de 2019, el Tribunal Constitucional de Letonia dictó [una decisión](#) el 07 de junio de 2019 sobre la constitucionalidad de las normas legales que establecen que los contratos de duración determinada de hasta 6

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

años cada uno solo podían celebrarse entre el personal académico (profesores y profesores asociados) y los centros de enseñanza superior (artículo 27(5) y 30(4) de la [Ley de Establecimientos de Enseñanza Superior](#)). El Tribunal concluyó que la respectiva normativa legal era inconstitucional.

Esta decisión sólo ha corregido en cierta medida la falta de conformidad de la legislación letona con la Directiva 1999/70/CE, ya que las normas sobre contratos de duración determinada siguen aplicándose únicamente a determinados miembros del personal académico, como los catedráticos y doctores/profesores adjuntos, así como a los directores de instituciones estatales, que son nombrados por cinco años (artículo 11, apartado 2, de la [Ley de la Función Pública del Estado](#)), y a los directores de organismos estatales, que son nombrados por cinco años (Artículo 9(4) de la [Ley de Organismos Públicos](#)). Desde la adopción de la respectiva decisión, no se han adoptado cambios legislativos con respecto a otros grupos de personal académico, lo que no se ajusta a la Directiva 1999/70/CE.

3.4 Agencias de trabajo temporal

Caso C-426/20 del TJUE, 12 de mayo de 2022, GD, ES vs. Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

La decisión del TJUE en el asunto C-426/20 no tiene implicaciones para la legislación letona, ya que la legislación laboral no distingue entre los empleados de las empresas de trabajo temporal y los demás empleados en lo que respecta al derecho a las vacaciones anuales retribuidas o a su compensación en caso de finalización de la relación laboral.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Liechtenstein

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

En el asunto C-237/20, el TJUE (Sala Tercera) dictaminó lo siguiente:

El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican al traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad cuando el procedimiento de quiebra o cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo incoado con respecto al cedente "esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente", se cumple cuando la transmisión de la totalidad o de una parte de una empresa se prepara en el marco de un procedimiento de pre-pack previo a la declaración de insolvencia por un "futuro administrador de la insolvencia", bajo la supervisión de un "futuro juez de vigilancia", y el acuerdo relativo a dicha transmisión se celebra y ejecuta después de la declaración de insolvencia con vistas a la liquidación del patrimonio del transmitente, siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican al traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad cuando el procedimiento de quiebra o cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo incoado con respecto al cedente "esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente", se cumple cuando la transmisión de la totalidad o de una parte de una empresa se prepara en el marco de un procedimiento de pre-pack previo a la declaración de insolvencia por un "futuro administrador de la insolvencia", bajo la supervisión de un "futuro juez de vigilancia", y el acuerdo relativo a dicha transmisión se celebra y ejecuta después de la declaración de insolvencia con vistas a la liquidación del patrimonio del transmitente, siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

La ley de insolvencia de Liechtenstein ha sufrido recientemente una [importante reforma](#).

La legislación sobre insolvencia de Liechtenstein está, en principio, muy orientada a la legislación austriaca. Austria ha introducido un procedimiento simplificado que, según algunas opiniones de la doctrina, se asemeja a un "procedimiento pre-pack". Se trata de una característica especial de la legislación austriaca sobre insolvencia y reestructuración, que no ha sido adoptada como tal por Liechtenstein.

En consecuencia, Liechtenstein no tiene un procedimiento comparable al "procedimiento pre-pack" holandés, en el que se basa la sentencia del TJUE. Por lo tanto, la sentencia C-237/20 del TJUE no tiene implicaciones para Liechtenstein.

4 Otra Información Relevante

4.1 Consejo del EEE

El 23 de mayo de 2022, el Consejo del EEE se reunió bajo la Presidencia de Liechtenstein. La reunión ofrece a los Ministros de Asuntos Exteriores de los Estados del EEE/AELC la oportunidad de intercambiar opiniones con la UE sobre el funcionamiento del mercado interior y las agendas importantes de la UE con relevancia para el EEE. Un tema importante fue cómo reducir las dependencias estratégicas en el ámbito de las materias primas y la energía sin perder de vista los objetivos de la transición ecológica. Liechtenstein también se ocupa de los problemas de suministro de energía y materias primas a prueba de crisis.

Lituania

Resumen

Se ha presentado una propuesta legislativa para suavizar la prohibición general de las huelgas en caso de que se declare el estado de emergencia.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Estado de emergencia

La invasión rusa de Ucrania ha provocado inesperadamente huelgas en Lituania. En varias empresas lituanas, los conflictos laborales estaban evolucionando hacia huelgas efectivas cuando estalló la guerra en Ucrania. El Parlamento declaró inmediatamente el estado de emergencia para todo el territorio del país, que se ha prolongado hasta el 29 de junio de 2022. El problema radica en que el artículo 248 (2) del Código de Trabajo contiene una prohibición general muy anticuada de las huelgas en caso de catástrofe natural en las regiones donde se haya declarado debidamente la movilización, la guerra o la emergencia. En la práctica, esto significaría una prohibición total de las acciones de huelga en todo el territorio de Lituania, sin ninguna excepción en cuanto a los sectores de actividad o el territorio del conflicto. A raíz de las quejas de los sindicatos, los partidos de la oposición en el Parlamento propusieron una enmienda al Código Laboral para especificar que las huelgas sólo están prohibidas si las "huelgas tienen o pueden tener un impacto directo en estas circunstancias" (de guerra, movilización o emergencia). Actualmente, los sindicatos de la empresa de transporte público de Vilna y de la planta de fabricación de fertilizantes nitrogenados se han adherido a las restricciones a las huelgas.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La decisión del TJUE no tiene implicaciones para el derecho laboral lituano, ya que no existen normas especiales de derecho laboral diseñadas específicamente para un procedimiento de tipo pre-pack durante el procedimiento de quiebra. La "Ley de Insolvencia de Personas Jurídicas" de 13 de junio de 2019 (TAR 2019, nº 10324) tampoco incluye un procedimiento similar al procedimiento pre-pack holandés. Por otra parte, el Código de Trabajo no implica una obligación clara de aplicar las normas de salvaguardia de los derechos de empleo adquiridos (es decir, las transferencias de los contratos de trabajo) en caso de transferencia de la propiedad (que podría incluir efectivamente la unidad económica) bajo el régimen de insolvencia. El artículo 51 del Código de Trabajo "Continuidad del empleo en caso de reorganización, reestructuración y transferencia de la totalidad o parte de una empresa" no contiene ninguna disposición que limite su efecto en caso de insolvencia. Por otro lado, el artículo 62 del Código Laboral "Rescisión del contrato de trabajo en caso de quiebra del empresario" describe

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

el procedimiento de despido de los trabajadores. Este tipo de disposición legal plantea dudas sobre si las garantías de salvaguarda de los derechos adquiridos por los trabajadores serán aplicables en caso de procedimiento de insolvencia.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Luxemburgo

Resumen

(I) Se han prorrogado las medidas temporales sobre permisos familiares y las normas derogatorias sobre jubilaciones anticipadas adoptadas para responder a las crisis de COVID-19.

(II) El Gobierno ha aprobado un proyecto de ley para aplicar la directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Permiso de cuidados especiales

El proyecto de ley nº 7990, descrito con más detalle en el Informe Flash de abril de 2022, [ha sido aprobado](#). Las medidas temporales sobre el permiso familiar (*congé pour raisons familiales*) se han prorrogado así hasta el 23 de julio de 2022, habida cuenta de la incidencia continua, aunque decreciente, de las infecciones por COVID-19.

1.1.2 Normas derogatorias de la jubilación anticipada

Como se informó en múltiples Informes Flash anteriores, las normas que restringen el empleo remunerado de las personas que se han jubilado anticipadamente se adaptaron temporalmente para cubrir la necesidad de personal en diferentes sectores, especialmente en la asistencia sanitaria. Estas normas derogatorias se han prorrogado y adaptado en múltiples ocasiones.

Un [proyecto de ley](#) ha sido depositado para aplicar otra prórroga de estas normas derogatorias, esta vez hasta el 31 de diciembre de 2022.

La razón es que es probable que la escasez de personal cualificado continúe en ciertos sectores, si no aumenta, en los próximos meses. Además, hay que garantizar el tiempo de descanso y de vacaciones del personal existente, dadas las difíciles condiciones a las que se enfrentan.

Es probable que este proyecto de ley se apruebe en breve.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada

El Gobierno ha aprobado un proyecto de ley para aplicar la Directiva de conciliación de la vida laboral y familiar 2019/1158. El texto del proyecto de ley aún no está disponible oficialmente.

El permiso de paternidad de 10 días ya se implantó en 2018. Se ampliará a los trabajadores autónomos y a los co-padres (segundos padres) de parejas del mismo sexo, siempre que estén casados.

El proyecto de ley también implantará un permiso para cuidadores de cinco días laborables anuales, y un permiso por fuerza mayor de un día laborable al año por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente; la aplicación del derecho que otorga el artículo 7 de la Directiva será, pues, muy restrictiva. Se exigirá un certificado médico para ambos tipos de permiso.

También se aplicarán normas de flexibilidad laboral, así como un cambio en la carga de la prueba en caso de despido.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Esta sentencia no tiene implicaciones para Luxemburgo, ya que no existe un procedimiento legal ni una jurisprudencia que se asemeje al procedimiento holandés de "pre-pack".

La legislación luxemburguesa en materia de insolvencia (*faillite*) está anticuada y no se centra lo suficiente en el mantenimiento del empleo ni en la valoración de los activos existentes para mantener las unidades funcionales que se pueden ceder. Se pueden aplicar algunos procedimientos, pero se consideran anticuados (gestión controlada; *gestion contrôlée*). En 2003 se presentó un proyecto de ley para reformar la ley de insolvencia con el fin de mejorar su eficacia y mantener las partes viables de las empresas, pero no se ha seguido desarrollando. Una anunciada reactivación política del proyecto de ley podría completarlo con éxito antes de las próximas elecciones.

A pesar de estas carencias de la legislación luxemburguesa actual, la jurisprudencia no ha creado procedimientos '*praeter legem*' como el procedimiento "pre-pack".

4 Otra Información Relevante

4.1 Medidas para responder a la situación económica

Como se informó en el Informe Flash de abril de 2022, se ha llegado a un acuerdo entre el Gobierno, los representantes de los empresarios y algunos de los sindicatos representativos para hacer frente a la actual situación económica, especialmente a la inflación. Como se informó, se ha depositado el [proyecto de ley No. 8000](#) para aplicar diversas medidas, entre las cuales la única que afecta directamente al derecho laboral es el aplazamiento de los aumentos salariales automáticos vinculados al índice del coste de la vida.

El Consejo de Estado (*Conseil d'Etat*) ha publicado su dictamen oficial. Contiene algunas oposiciones formales (*opposition formelle*) que exigen modificaciones del texto, pero ninguna de ellas se refiere directamente a la indexación salarial.

Se espera que el proyecto de ley se apruebe rápidamente; de hecho, el próximo aumento salarial del 2,5% que pretende aplazar podría producirse ya en junio, ya que la inflación es más alta de lo previsto inicialmente.

En un principio, esta ley derogatoria terminaría en 2024 y todos los aumentos salariales no aplicados pasarían a ser aplicables en ese momento. En vista de la elevada tasa de inflación, algunos ya afirman que será necesario un diferencial incluso después de 2024.

Malta

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

El elemento clave del razonamiento del Tribunal es que el procedimiento de pre-pack se rige por disposiciones legales o reglamentarias.

El Tribunal de Justicia trata claramente de evitar cualquier riesgo de que el procedimiento de pre-pack no esté regulado por disposiciones legales o reglamentarias, ya que ello entraría en conflicto con las disposiciones de los artículos 3 y 4 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, y queda ampliamente claro que, para el Tribunal de Justicia, mientras el procedimiento de pre-pack esté regulado o regido por disposiciones legales o reglamentarias, dichos artículos no deben aplicarse.

La implicación de esta sentencia es muy clara: mientras la transferencia cumpla las condiciones establecidas en los artículos 5 y 6 de la Directiva, no es necesario aplicar los artículos 3 y 4. Esta sentencia parece ser una aplicación natural de la Directiva, ya que ésta utiliza los términos: "*objeto de un procedimiento de quiebra o de cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo que se haya iniciado con vistas a la liquidación del patrimonio del transmitente...*". Es decir, deja muy claro que no le preocupa la "forma" que adopte la liquidación de la masa patrimonial siempre que conduzca a dicha liquidación (y que la masa patrimonial esté sometida a la supervisión de una autoridad pública competente como ocurría en el presente caso).

El Tribunal, por tanto, no parece haberse apartado de manera significativa de la Directiva.

El apartado 4 del artículo 38 de la [Ley de Empleo y Relaciones Laborales](#) de 2002 establece lo siguiente:

"Los subartículos (1) y (3) no se aplicarán a ningún traspaso de una empresa, negocio o parte de una empresa o negocio cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de una liquidación por parte del Tribunal de conformidad con las disposiciones de la Ley de Sociedades o de otros procedimientos de insolvencia que se hayan iniciado con vistas a la liquidación de los activos del cedente y estén bajo la supervisión de un liquidador designado por el tribunal."

De este artículo se desprende que, en lo que respecta a la legislación maltesa, todo procedimiento de quiebra o de disolución por parte del tribunal con vistas a la liquidación de los activos debe llevarse a cabo bajo la supervisión de un liquidador designado por el tribunal si no se quiere aplicar lo dispuesto en los subapartados 1 y 3 del artículo 38. En otras palabras, ningún otro procedimiento eliminaría la aplicación de las cláusulas (1) y (3).

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

En este sentido, es evidente que la sentencia en cuestión no tiene implicaciones graves en la aplicación de la ley en Malta y confirma además lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 38.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Países Bajos

Resumen

(I) El Tribunal Supremo ha dictaminado que los trabajadores autónomos colocados por un tercero no entran automáticamente en el ámbito de aplicación de la normativa sobre trabajo temporal.

(II) El Tribunal de Apelación ha aplicado la jurisprudencia del TJUE en su sentencia sobre el servicio de guardia de un miembro del personal de ambulancia.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Cláusula de no competencia

Tribunal de Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3226, 22 de abril de 2022

El Tribunal de Rotterdam se ha [pronunciado](#) sobre la cuestión de el [Artículo 9a Waadi](#) también podría ser invocada por dos antiguos empleados que crearon una empresa juntos. En su sentencia de 14 de abril de 2017 ([ECLI:NL:HR:2017:689, Focus on Human](#)), el Tribunal Supremo dictaminó que el artículo 9 bis Waadi debe interpretarse de conformidad con el [artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2008/104/CE](#). Según el Tribunal Supremo, esto significa que las palabras "ningún impedimento... a la celebración de un contrato de trabajo" del artículo 9 bis Waadi deben interpretarse como "ningún impedimento... a la celebración de un contrato de trabajo o de una relación laboral", en la que el término "relación laboral" debe interpretarse de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la Directiva ([TJUE 17 de noviembre de 2016, asunto C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, Ruhrländklinik](#)).

Sin embargo, en opinión del Tribunal de Rotterdam, esta explicación no significa que la prohibición de no competencia se extienda hasta el punto de impedir que el trabajador desplazado cree una empresa competidora y que posteriormente realice trabajos para esa empresa como contratante del empresario original. Por lo tanto, la cláusula de no competencia de la empresa no entra en conflicto con el artículo 9a Waadi.

2.2 Agencias de trabajo temporal

Tribunal Supremo, ECLI:NL:HR:2022:751, 10 de mayo de 2022

En otro caso relativo al [Artículo 9a Waadi](#), el Tribunal Supremo declaró que los trabajadores autónomos que son colocados por un tercero no entran automáticamente en el ámbito de aplicación del artículo 9 bis Waadi. Para que los trabajadores autónomos entren en el ámbito de aplicación de este artículo, deben cumplirse los requisitos establecidos en el contexto de la Directiva 2008/104/CE.

[Según el Tribunal Supremo](#), estas condiciones son las siguientes. Un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, en el sentido de la Directiva 2008/104/CE, es toda persona que tiene un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal - lo que significa que esa persona (i) realiza un trabajo y, por tanto, ejecuta un trabajo para la empresa de trabajo temporal y bajo su dirección durante un determinado período de tiempo y, a cambio, recibe una remuneración de la empresa de trabajo temporal, y (ii) está protegida en el Estado miembro de que se trate en función del trabajo que realiza - para ser destinada por la empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria para realizar allí un trabajo temporal bajo la supervisión y dirección de la empresa usuaria.

Esto significa que el Tribunal de Apelación, al declarar que la Directiva y el Reglamento Waadi se aplican automáticamente si una agencia de empleo pone a un trabajador autónomo a disposición de una empresa usuaria para que trabaje bajo la dirección y supervisión de ésta, no ha reconocido que para su aplicabilidad es necesario que se cumplan los requisitos establecidos en el contexto de la Directiva.

2.3 Libertad de establecimiento

Tribunal de Limburgo, ECLI:NL:RBLIM:2022_3194, 25 de abril de 2022

En un caso presentado ante el Tribunal de Limburgo, el Tribunal [dictaminó](#) que el requisito de residencia del artículo 11 de la Ley de Participación viola la libertad de establecimiento europea. El caso se refiere a dos demandantes que viven en Bélgica y tienen un negocio en Maastricht (Países Bajos). Se les denegó la [prestación Tozo](#) (una prestación de ayuda COVID-19 para empresarios) porque no viven en los Países Bajos. Según el Tribunal de Justicia, no se ha justificado suficientemente por qué el requisito de residencia es necesario desde el punto de vista de una carga desproporcionada para el sistema de asistencia social. Además, según el Tribunal, no se ha justificado suficientemente por qué el requisito de residencia es necesario desde el punto de vista del control de legitimidad de la prestación Tozo. Tampoco se encontró ninguna justificación basada en el artículo 52 del TFUE. En consecuencia, el ayuntamiento de Maastricht, que había denegado la concesión de la prestación Tozo, debe revisar el caso de nuevo y dictar una nueva resolución sobre la solicitud de los demandantes de la prestación Tozo.

Este caso ha dado lugar a [un debate parlamentario sobre la prestación Tozo](#). Después de todo, los demandantes no son los únicos empresarios que viven en el extranjero y que han establecido un negocio en los Países Bajos. Por tanto, la sentencia del Tribunal podría tener consecuencias de mayor alcance que sólo para los demandantes. Según el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, el municipio de Maastricht tiene previsto presentar un recurso contra la decisión del Tribunal. Esto significa que, a nivel gubernamental, las conclusiones definitivas sobre esta cuestión sólo se extraerán después de que el recurso haya sido revisado por el Tribunal de Apelación.

2.4 Tiempo de trabajo

Tribunal de Apelación de Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:4189, 24 de mayo de 2022

El Tribunal de Apelación [dictaminó](#), tras sopesar todas las circunstancias relevantes del caso, que el servicio de guardia de un miembro del personal de ambulancias en las Islas Wadden no puede considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Ley de Horas de Trabajo y de la normativa basada en ella. El Tribunal de Justicia no ve ninguna razón para equiparar *la obligación de reserva con la obligación de reserva in situ* cuando se trata de la remuneración conforme al convenio colectivo. El trabajo no se considera igual y, por tanto, no hubo discriminación.

En ambos casos de servicio de guardia (in situ y no in situ), el empleado sólo trabaja activamente en caso de que se le llame para trabajar. En el caso del servicio de guardia in situ, el empleado tiene que estar en el trabajo; en el caso del servicio de guardia regular, el empleado puede estar en casa o en otro lugar, pero tiene que responder a la llamada. Este último servicio se realiza entre las 20.00 y las 08.00 horas. La remuneración adicional por este último servicio es inferior a la remuneración por el servicio de guardia en el lugar de trabajo. El Tribunal dictaminó -teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE sobre el servicio de guardia- que el servicio de guardia no podía considerarse tiempo de trabajo, dado que las limitaciones a la vida privada del empleado y a su posibilidad de emplear libremente su tiempo no estaban inhibidas. Por lo tanto, no había razón para pagar una cantidad igual por esas horas

El Tribunal anuló la decisión en primera instancia (no publicada).

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencia de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Este caso se desarrolló en torno a la cuestión de si la práctica neerlandesa de una reanudación premeditada de una empresa o parte de ella como parte de los procedimientos de quiebra ("pre-pack") entra en la excepción del artículo 5 (1) de la Directiva 2001/23/CE y no debe considerarse una transferencia de empresa.

El TJUE consideró que, para que un procedimiento de pre-pack de acreedores esté comprendido en dicha excepción, debe cumplirse el requisito de que el procedimiento tenga por objeto "la liquidación de los activos del transmitente". Esto es así si, antes de la apertura del procedimiento de insolvencia, la transmisión de la empresa se prepara con el objetivo principal de facilitar la liquidación del transmitente, satisfacer en la mayor medida posible los créditos de todos los acreedores y preservar el empleo en la medida de lo posible. Para ello, el procedimiento de insolvencia debe tener como objetivo (por supuesto) la liquidación de los activos del cedente. En segundo lugar, la condición de que el procedimiento se desarrolle "bajo la supervisión de una autoridad pública competente" se cumple si el procedimiento de pre-pack es preparado por un "administrador concursal prospectivo" que actúa bajo la supervisión de un "juez supervisor prospectivo". Todo ello siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

Desde la sentencia Smallsteps del TJUE en 2017 (C-126/16), en los Países Bajos se han reducido mucho los procedimientos de pre-pack. Ahora parece haber posibilidades de reiniciar esa práctica. Sin embargo, por el momento, el procedimiento de pre-pack en los Países Bajos solo está previsto en la jurisprudencia y no en la legislación. Sin embargo, hay dos proyectos de ley pendientes que podrían llenar este vacío. El primero es el [proyecto de Ley de Continuidad de Empresas](#), que abre la posibilidad del pre-pack, pero sólo en el caso de un cedente que tenga una posición relevante en la sociedad (como un hospital). Otra iniciativa legislativa fue sometida a [consulta en 2019](#). Esta propuesta sugiere que las normas TUPE se apliquen en caso de reinicio tras la insolvencia, pero con un régimen mitigado para los despidos. El debate parlamentario sobre esta propuesta se ha aplazado hasta que el TJUE emita una decisión en el caso C- 237/20. El legislador no ha reaccionado hasta la fecha.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Noruega

Resumen

Se ha nombrado un comité para evaluar la experiencia noruega con el Acuerdo sobre el EEE y otros acuerdos relevantes con la UE en los últimos diez años.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Levantamiento de las restricciones COVID-19

El plan de reapertura original del gobierno a partir de septiembre de 2021 y la reintroducción de las medidas nacionales de control de la infección en diciembre de 2021 se han descrito en anteriores Informes Flash. A partir de finales de enero de 2022, estas medidas se han ido levantando paulatinamente, y las últimas se retiraron el 12 de febrero (véase también el Informe Flash de abril de 2022). No obstante, siguen aplicándose algunas recomendaciones nacionales (ver más detalles [aquí](#)).

La recomendación contra los viajes no esenciales al extranjero se ha eliminado, primero para los países del EEE, Schengen y el Reino Unido y algunos otros países, y posteriormente para todos los demás países. Sin embargo, todavía puede haber recomendaciones contra los viajes a países específicos. Los consejos de viaje actualizados están disponibles [aquí](#). También se han levantado las restricciones sobre quién puede entrar en Noruega, y las normas que se aplican son ahora las mismas que antes de la pandemia. Puede encontrar más información sobre las normas de entrada actuales [aquí](#).

Las tasas de vacunación son altas. A finales de mayo de 2022, el 90,8% de la población mayor de 18 años estaba vacunada con dos dosis. La vacuna se ofrece a los niños de entre 16 y 17 años desde agosto de 2021, y a los niños de entre 12 y 15 años desde septiembre. Una tercera dosis de vacunación -una "dosis de refuerzo"- se ha ofrecido a grupos cada vez más amplios y ahora está disponible para cualquier persona mayor de 18 años. A las personas definidas como pertenecientes a grupos de riesgo médico se les está ofreciendo una cuarta dosis. Desde enero de este año, la vacuna también se ofrece a los niños de entre 5 y 11 años, y una segunda dosis a los niños de entre 12 y 15 años (ver estadísticas actualizadas [aquí](#)).

La tasa de desempleo alcanzó niveles elevados al principio de la pandemia (véanse los anteriores Informes Flash). En la primavera de 2021 se inició un importante descenso que continuó durante el verano y el otoño de 2021. La tasa aumentó ligeramente en diciembre, pero ahora está disminuyendo. A finales de abril de 2022, había 96.600 desempleados, lo que supone el 3,3% de la población activa (ver las estadísticas [aquí](#)). Todavía no se han publicado las cifras de mayo.

Las medidas de empleo y legislación laboral introducidas en 2020 y 2021 para mitigar los efectos de la crisis del COVID-19 se han descrito detalladamente en anteriores Informes Flash. El nuevo gobierno que tomó posesión en octubre ha sugerido que varias medidas se prorrogarán (véanse además los Informes Flash de octubre, noviembre y diciembre de 2021 y los Informes Flash de enero y febrero de 2022). En mayo no se introdujeron más cambios legislativos.

1.2 Otras novedades legislativas

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso CJEU C-237/20, 28. Abril 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La Directiva 2001/23/CE se aplica en el [capítulo 16 de la Ley del Entorno Laboral](#). La sección 16-1 (2) estipula que la sección 16-2 (transferencia de salarios y condiciones de trabajo) y la sección 16-4 (protección contra despidos) no se aplican en relación con las transferencias de una empresa en quiebra. La disposición aplica la sección 5 de la Directiva y, según los trabajos preparatorios, se interpretará de conformidad con la Directiva y la jurisprudencia del Tribunal de la AELC y del TJUE, cf. Ot.prp. Núm. 71 (1991-1992), págs. 33 y 17. Por lo tanto, las condiciones para la aplicación de la sección 16-1 (2) se interpretarán, como regla general, de acuerdo con las resoluciones del TJUE.

Sin embargo, por lo que sabe el autor, en Noruega no existen acuerdos o prácticas similares al "procedimiento de pre-pack" del que se ocupa el TJUE en el presente caso. Por lo tanto, la sentencia no parece tener implicaciones directas para el derecho noruego.

4 Otra Información Relevante

4.1 Acuerdo sobre el EEE

El Gobierno nombró un comité independiente para evaluar la experiencia noruega con el Acuerdo sobre el EEE y otros acuerdos relevantes con la UE en los últimos diez años, y para presentar recomendaciones sobre la mejor manera de salvaguardar los intereses noruegos en la cooperación con la UE.

El comité está compuesto por representantes de los interlocutores sociales, de los municipios y del mundo académico. El informe del comité se presentará al Ministerio de Asuntos Exteriores a finales de 2023.

Más información disponible [aquí](#).

Polonia

Resumen

El Gobierno ha aprobado un nuevo proyecto de ley sobre el trabajo a distancia que modifica el Código del Trabajo.

1 Legislación nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Estado de amenaza epidémica

El 16 de mayo de 2022 se abolió el estado de excepción (de conformidad con el [reglamento](#) del Ministerio de Salud de 12 de mayo de 2022 sobre el final del estado de excepción en el territorio de Polonia) y se [introdujo](#) el estado de amenaza epidémica (de conformidad con el Reglamento del Ministerio de Salud, de 12 de mayo de 2022, sobre el anuncio de un estado de amenaza epidémica en el territorio de Polonia).

1.2 Otros acontecimientos legislativos

1.2.1 Teletrabajo

El 24 de mayo de 2021, el Gobierno aceptó un nuevo proyecto de ley sobre el trabajo a distancia que modifica el Código del Trabajo.

Trabajo a distancia permanente en el Código del Trabajo

El proyecto aprobado por el Gobierno incluye numerosas normas sobre el trabajo a distancia que se regularán en el Código del Trabajo. El trabajo a distancia se basará en un acuerdo entre el empleador y el empleado. El empleador está obligado a cubrir los costos de internet y/o electricidad.

Definición de trabajo a distancia

En el Código del Trabajo se incluirá una definición de trabajo a distancia, según la cual el trabajo a distancia se referirá al trabajo realizado total o parcialmente en un lugar indicado por el empleado y acordado con el empleador caso por caso. Esto puede incluir la dirección del hogar del empleado, y el trabajo se realizará principalmente por medio de comunicación remota directa.

Trabajo a distancia al celebrar un contrato de trabajo

En virtud de la nueva normativa, el trabajo a distancia puede acordarse en el momento de la celebración de un contrato de trabajo o durante la relación laboral (en este último caso, no se requerirá ningún formulario escrito para modificar el contrato de trabajo en lo que respecta al lugar de trabajo).

Fuerza mayor y trabajo a distancia

Según el proyecto, el trabajo a distancia debe ser una posibilidad previa orden del empleador. El empleador puede ordenar el trabajo a distancia:

- durante un estado de emergencia;
- durante un estado de amenaza epidemiológica; o
- durante un estado de epidemia y durante el período de tres meses posterior a su finalización o durante un período debido a fuerza mayor (anteriormente, por razones ajenas al control del empleador) es temporalmente imposible para el empleador garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el lugar de trabajo actual del empleado.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Una orden puede ser emitida si el empleado, inmediatamente antes de la emisión de la orden, presenta una declaración de que él/ ella posee los locales necesarios y las condiciones técnicas para el trabajo a distancia.

Representación del trabajo remoto

Las nuevas normas regularán las normas sobre el trabajo a distancia. Estas normas estarán disponibles en:

- un acuerdo celebrado entre el empleador y el sindicato de la empresa(s);
- reglamentos establecidos por el empleador - si no se llega a un acuerdo con un sindicato de la empresa o si no hay un sindicato de la empresa en el empleador (en ese caso, la normativa se introduciría después de consultar con los representantes de los trabajadores).

Trabajo remoto a petición del empleado

De conformidad con el reglamento propuesto, si las partes en un contrato de trabajo acuerdan trabajar a distancia durante la relación laboral, cualquiera de las partes podrá seguir presentando una solicitud vinculante, presentada por escrito o en formato electrónico, suspender el trabajo a distancia y restablecer las condiciones de empleo anteriores.

El Gobierno afirma que el objetivo de la introducción del trabajo a distancia debe ser mejorar las oportunidades de empleo para las personas en situaciones especiales, incluidos los padres de niños pequeños y los padres solteros. Se espera que la solución facilite la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, así como ayudar a los padres trabajadores que pertenecen a grupos con tasas más bajas de actividad económica a encontrar un empleo permanente.

Negativa del empleador

Según la propuesta, por regla general, el empleador no puede rechazar la solicitud de un empleado de trabajar a distancia, entre otros, los padres que crían a un niño menor de 4 años, los padres y tutores que cuidan a un familiar con discapacidad y las mujeres embarazadas, a menos que no sea posible debido a la organización del trabajo o al tipo de trabajo que realiza el empleado, como los servicios uniformados.

Coste del trabajo a distancia

La nueva versión del proyecto de Reglamento sobre el trabajo a distancia implica varias obligaciones del empleador hacia los empleados que trabajan a distancia (incluido el suministro al empleado de equipos y herramientas, incluidos los dispositivos tecnológicos necesarios para realizar trabajos a distancia, y la cobertura de los costes asociados al trabajo a distancia) y conceder a las partes la facultad de establecer normas para la utilización de los equipos y herramientas de trabajo privados del empleado para el trabajo a distancia. Además, el empleador tendrá que cubrir los costos del empleado, como internet y electricidad.

Verificación del trabajo a distancia y salud y seguridad en el trabajo

El proyecto de ley también establece el derecho del empleador a controlar al empleado en su/ su lugar de trabajo remoto y especifica las disposiciones de salud y seguridad para el trabajo remoto.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Solicitudes en forma electrónica

Los empleados tendrán la posibilidad de presentar o acceder a todas las solicitudes cubiertas por las disposiciones del Código del Trabajo o por cualquier otra ley que establezca derechos y obligaciones en el ámbito del derecho laboral en forma escrita, papel o formato electrónico.

Derechos de los trabajadores a distancia

La nueva legislación prohíbe la discriminación de los trabajadores remotos y les concede el derecho a estar presentes en los locales del empleador en las mismas condiciones que la fuerza de trabajo general.

Cambios en las regulaciones de trabajo remoto durante una epidemia son posibles.

Dado que las nuevas normas que se introducirán en el Código del Trabajo sustituirán a las normas vigentes sobre el trabajo a distancia, el proyecto de ley también incluye una enmienda para derogar el artículo 3 de la Ley de 02 de marzo de 2020 sobre soluciones específicas relacionadas con la prevención y la lucha contra COVID-19, otras enfermedades infecciosas y situaciones de crisis causadas por ellos (*Journal of Laws*, 2020, pos.1842, en su versión modificada).

Entrada en vigor

Las normas sobre el trabajo a distancia debían entrar en vigor tres meses después del fin de la epidemia en Polonia. Sin embargo, según el Viceministro de Asuntos de la Familia, *Stanisław Szwed*, esta disposición ha cambiado. El proyecto establece que el nuevo reglamento entrará en vigor 14 días después de la publicación del acto en el *Journal of Laws*.

2 Sentencias Judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Traspasos de empresas

Asunto TJUE C-237/20, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

El procedimiento de preparación del embalaje está cubierto por la normativa polaca. Está regulado en el artículo 56a - 56h de la [Ley de Quiebras](#). De conformidad con esas disposiciones, las partes en el procedimiento de quiebra pueden presentar una solicitud de aprobación de las condiciones de venta de la empresa del deudor o de una parte organizada de la misma o de activos que comprenden una parte sustancial de la empresa al comprador. Cuando se presenta una solicitud de aprobación de las condiciones de venta, el tribunal establece un supervisor judicial temporal o un administrador obligatorio. Si se acepta una solicitud, el tribunal aprueba las condiciones de venta en la orden de quiebra, especificando al menos el precio y el comprador de los activos sujetos a venta, como se menciona en esta sección. En la orden, el tribunal también puede referirse a las condiciones de venta especificadas en el proyecto de acuerdo.

De acuerdo con la legislación polaca, un depósito anticipado se clasifica como un elemento del procedimiento de quiebra en el sentido indicado en la sentencia del TJUE.

Debe señalarse que la Ley de quiebras no excluye la aplicación de las disposiciones que regulan las transferencias de empresas, pero requiere la aplicación de las disposiciones del artículo 23 del [Código del Trabajo](#) que aplican los reglamentos sobre transferencias de empresas incluidos en la Directiva 2001/2 que se han incorporado a la normativa polaca.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

En la doctrina polaca se supone que una aplicación adecuada significa que el comprador de la empresa en quiebra entabla relaciones laborales con los empleados que trabajan en esta empresa, pero no es responsable de las obligaciones de la empresa en quiebra para con esos empleados. El párrafo 2 del artículo 317 de la Ley de quiebras estipula que el comprador de la empresa en quiebra la adquiere libre de gravámenes y no es responsable de las deudas de la empresa en quiebra.

Las cuestiones examinadas en la sentencia del TJUE no tienen consecuencias importantes para la interpretación de las disposiciones polacas.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Portugal

Resumen

(I) Se prorroga el estado de emergencia por la pandemia de COVID-19 hasta el 30 de junio de 2022.

(II) El Gobierno aprobará un paquete de modificaciones de la legislación laboral incluidas en el "Programa de Trabajo Decente".

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Estado de emergencia

La [Resolución del Consejo de Ministros nº 41-C/2022, de 05 de mayo](#) ha ampliado el estado de alerta en el territorio continental portugués hasta el 31 de mayo de 2022 debido a la pandemia de COVID- 19.

Posteriormente, el estado de alerta se prorrogó hasta el 30 de junio de 2022 mediante la [Resolución del Consejo de Ministros nº 47/2022, de 30 de mayo](#).

1.2 Otras novedades legislativas

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La sentencia dictada en el asunto C-237/20 se refiere a la interpretación de los artículos 3 a 5 de la Directiva 2001/23/CE, 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 traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

En el presente caso, el TJUE dictaminó que el apartado 1 del artículo 5 de esta Directiva:

"debe interpretarse en el sentido de que el requisito que establece, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican a la transmisión de una empresa cuando el transmitente es objeto de un procedimiento de quiebra o de cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo "iniciado con vistas a la liquidación de los activos del transmitente", se cumple cuando se prepara la transmisión de la totalidad o de una parte de una empresa con anterioridad a la apertura de un procedimiento de insolvencia con vistas a la liquidación de la masa activa del transmitente y en el curso del cual se efectúa dicha transmisión, en el marco de un procedimiento de pre-pack que tiene como objetivo principal permitir, en el marco del procedimiento de insolvencia, una liquidación de la empresa como empresa en funcionamiento que satisfaga en la mayor medida posible los créditos de todos los acreedores y preserve el empleo en la medida de lo posible, siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias".

En Portugal no existe un proceso similar al procedimiento "pre-pack" aplicable en los Países Bajos, que dio lugar a la presente sentencia del TJUE. En cualquier caso, esta

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

sentencia es relevante para la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE, que se aplica en caso de procedimientos de insolvencia, como se explica a continuación.

De acuerdo con el artículo 227 del Código de Insolvencia y Recuperación, aprobado por el Decreto Ley nº 53/2004, con sus modificaciones posteriores (en lo sucesivo, "IRC"), los efectos de la insolvencia en la relación laboral se regulan por la ley aplicable al contrato de trabajo. El RIC no contiene normas específicas sobre el contrato de trabajo tras la declaración de insolvencia del empresario.

A este respecto, [el apartado 1 del artículo 347 del Código de Trabajo portugués](#) ((en adelante, "CLP")) establece que la declaración oficial de insolvencia del empresario no extingue el contrato de trabajo, y el administrador concursal debe seguir cumpliendo plenamente las obligaciones con los trabajadores hasta el cierre total de la empresa. Antes del cierre definitivo de la empresa, el administrador concursal puede rescindir el contrato de trabajo con un empleado cuyo trabajo no sea indispensable para el funcionamiento de la empresa ([Artículo 347 \(2\) del PLC](#)). En todo caso, la extinción de los contratos de trabajo irá precedida de un procedimiento similar al que se sigue en caso de despido colectivo ([Artículo 347 \(3\) del PLC](#)).

Aunque el procedimiento de insolvencia tiene por objeto esencialmente la liquidación de los activos del cedente para hacer frente a los créditos de los acreedores, por regla general, en caso de cierre de empresas (y, en consecuencia, de rescisión de los contratos de trabajo), pueden seguirse otras opciones, como la venta de la sociedad o empresa en su conjunto ([Artículos 161, 162 y 199 del Código de Insolvencia y Recuperación](#)).

En ese caso, es discutible si los contratos de trabajo deben ser transferidos de acuerdo con el procedimiento establecido en el [Artículo 285 y sig. del PLC](#), que transpone al derecho portugués los artículos 3 y 4 de la Directiva 2001/23/CE. Hay que tener en cuenta que la legislación laboral portuguesa no prevé expresamente la aplicación (o no) de la normativa de transmisión de empresa en el marco de un procedimiento concursal. La respuesta a esta cuestión debería encontrarse en el artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE.

La legislación portuguesa (por ejemplo véase Joana Vasconcelos, '*Insolvência do Empregador, Destino da Empresa e Destino dos Contratos de Trabalho*', VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2005, p. 228-232) y la [jurisprudencia](#) parecen respaldar la aplicación del régimen de protección de los trabajadores establecido en los artículos 3 y 4 de la Directiva y en el artículo 285 de la LPL a las situaciones en las que la actividad de la empresa o del establecimiento traspasado va a continuar, aunque dicho traspaso se haya producido en el marco de un procedimiento de insolvencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente sentencia del TJUE es relevante para la interpretación del artículo 5 de la Directiva, que, como se ha explicado anteriormente, es aplicado por los tribunales portugueses en ausencia de normas específicas sobre la aplicación del régimen de transmisión de empresas en caso de insolvencia.

4 Otra Información Relevante

4.1 Programa de Trabajo Decente

El 25 de mayo de 2022, el Gobierno portugués anunció su intención de aprobar el paquete de modificaciones de la legislación laboral identificadas en el ámbito del "Programa de Trabajo Decente" (véase el Informe Flash de octubre de 2021), a pesar de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales.

La propuesta del Gobierno incluye unas 70 enmiendas a la legislación laboral, que abarcan, entre otras, las siguientes cuestiones relacionadas con el derecho laboral: trabajo temporal, clasificación errónea de contratistas independientes, periodo de prueba, trabajadores de plataformas digitales, convenios colectivos y refuerzo de las competencias de la autoridad laboral.

Por lo tanto, es probable que en los próximos meses se aprueben las modificaciones propuestas a la legislación laboral.

Rumanía

Resumen

- (I) El régimen de jornada reducida se ha prorrogado hasta finales de año.
- (II) El legislador rumano ha introducido el concepto de permiso para los cuidadores, sin especificar aún su estatus legal.
- (III) Los adultos pueden ahora acceder al empleo aunque tengan una discapacidad mental parcial.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Medidas de alivio para las empresas y los trabajadores

La medida de apoyo financiero a la reducción del tiempo de trabajo (*Kurzarbeit*) se adoptó inicialmente en el contexto de la crisis de la COVID-19 y debía finalizar el 8 de junio de 2022 (3 meses después del fin del estado de alerta; véanse los informes de situación de agosto de 2020 y abril de 2021).

La Ordenanza de Emergencia 73/2022 para completar la Ordenanza de Emergencia del Gobierno nº 132/2020 sobre las medidas de apoyo a los empleados y empresarios en el contexto de la situación epidemiológica causada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, así como para estimular el crecimiento del empleo (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 536 de 31 de mayo de 2022) amplía la medida hasta el 31 de diciembre de 2022. La ordenanza pretende ayudar a las empresas cuya producción está disminuyendo como consecuencia de la crisis económica, causada por el aumento de la inflación y la disminución del poder adquisitivo, pero también en el contexto de la guerra en Ucrania. Sigue concediendo el 75% del salario base mensual bruto por reducción de la jornada laboral a los empleados afectados por la reducción del tiempo de trabajo hasta el 80% de la jornada diaria. El empresario paga inicialmente el subsidio, que posteriormente es reembolsado por el Estado con cargo al presupuesto del seguro de desempleo.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada

La Ordenanza de Emergencia 57/2022 que modifica y complementa la Ley nº 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 431 de 3 de mayo de 2022) define el "permiso de los cuidadores" y la expresión "acuerdos de trabajo flexible" textualmente de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y cuidadores.

La ordenanza añade que cualquier trato menos favorable a una mujer o a un hombre por el hecho de haber solicitado o disfrutado de un permiso de cuidadores o por haber ejercido su derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexible constituye una discriminación. Una vez finalizado el permiso para el cuidado de personas, el trabajador tiene derecho a volver a su último puesto de trabajo o a un puesto equivalente con condiciones de trabajo equivalentes, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera tenido derecho durante la ausencia.

Sin embargo, no queda claro cómo se va a conceder el permiso de los cuidadores, en qué condiciones y durante cuánto tiempo, no se especifica quién tiene derecho a adaptar su horario de trabajo, ni por qué motivos. Por lo tanto, aunque el preámbulo del acto normativo estipula que se ha adoptado para transponer la Directiva (UE) 2019/1158, la ordenanza no transpone realmente la Directiva de manera que pueda hacer que sus disposiciones sean efectivamente aplicables en el ordenamiento jurídico rumano.

1.2.2 Contratación de personas con discapacidad mental parcial

Anteriormente, el Código de Trabajo prohibía el empleo de personas "puestas bajo interdicción judicial". La interdicción judicial estaba regulada por el artículo 164 (1) del Código Civil, que establecía que "la persona que no tiene el juicio necesario para cuidar de sus propios intereses debido a la incapacidad o a la discapacidad mental, será puesta bajo interdicción judicial". Sin embargo, este texto fue declarado inconstitucional por la Decisión del Tribunal Constitucional nº 601/2020 (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 88 de 27 de enero de 2021; el Tribunal Constitucional dictaminó que la disposición legal viola el Convenio sobre Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). El Tribunal consideró que la norma establecía una distinción dicotómica entre las personas con discapacidad mental completa y las que tienen plena capacidad mental, rechazando implícitamente la posibilidad de que el juicio de los adultos pudiera estar sólo parcialmente disminuido. Este planteamiento no se habría ajustado a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En consecuencia, el Parlamento adoptó la Ley nº 140/2022 sobre algunas medidas de protección de las personas con discapacidades intelectuales y mentales y la modificación y finalización de determinados reglamentos (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 500, de 20 de mayo de 2022), que permite la celebración de contratos por parte de personas mayores de edad con sólo un juicio parcial. Esta ley también modifica las disposiciones correspondientes del Código de Trabajo, de modo que actualmente sólo el deterioro completo y permanente de las facultades mentales de una persona determina la imposibilidad absoluta de celebrar un contrato de trabajo. Además, la extinción del contrato de trabajo no se produce automáticamente cuando la persona pierde parcialmente el juicio, sino sólo cuando experimenta la pérdida total de su capacidad mental.

1.2.3 Salario mínimo

En Rumanía, el número de personas activas que cobran el salario mínimo ha aumentado de año en año, alcanzando actualmente casi el 30% de los empleados (véase [Stefan Guga: Salariul minim și traiul minim decent](#) [Salario mínimo y vida mínima decente], Fundația Friedrich Ebert, 2021). Para motivar a los empleadores a pagar salarios superiores al salario mínimo legal, el Gobierno adoptó la Ordenanza de Emergencia nº 67/2022 sobre determinadas medidas fiscales, así como sobre la modificación y finalización del art. 59 de la Ley nº 207/2015 sobre el Código de Procedimiento Fiscal (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 494 de 18 de mayo de 2022). Según sus disposiciones, si el empleador aumenta el salario de los trabajadores que actualmente ganan el salario mínimo en 200 LEI, o si el empleador contrata a nuevos empleados con un salario que es 200 LEI más alto que el salario mínimo, esta cantidad está exenta de impuestos y contribuciones. La medida se aplicará del 1 de junio al 31 de diciembre de 2022.

La normativa forma parte de un paquete de medidas que incluye la obligación de los empleadores, a partir de 2024, de aumentar los salarios de los trabajadores que ganan el salario mínimo después de un determinado período en el mismo puesto, según la Ordenanza de Emergencia del Gobierno 142 de 28 de diciembre de 2021 (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 1249 de 30 de diciembre de 2021; véase también el Informe Flash de diciembre de 2021).

Por otra parte, además del salario mínimo que en el sector de la construcción está regulado desde 2018 (véase el Informe Flash de diciembre de 2018), la Ley 135/2022 de modificación y complemento de algunos actos normativos (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 489 de 17 de mayo de 2022) introdujo un nuevo salario mínimo especial. Así, hasta el 31 de diciembre de 2028, en el sector agrícola y en la industria alimentaria, el salario mínimo nacional bruto garantizado será de al menos 3 000 LEI al mes, sin incluir complementos, primas y otros añadidos, frente a los 2 550 LEI, que es el salario mínimo general.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

La legislación rumana no contempla un posible acuerdo de "pre-pack" ante la eventual declaración de insolvencia. Según la legislación rumana, una vez iniciado el procedimiento de insolvencia, la legislación sobre transmisión de empresas deja de ser aplicable. De hecho, el artículo 5 de la Ley nº 67/2006 sobre la salvaguarda de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, negocios o partes de empresas o negocios (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 276 de 28 de marzo de 2006) establece:

"(1) Los derechos y obligaciones del cedente derivados de los contratos de trabajo y del convenio colectivo aplicable existentes en la fecha de una transferencia, se transferirán íntegramente al cesionario.

(2) Las disposiciones del párrafo (1) no se aplicarán cuando el cedente sea objeto de un procedimiento judicial de reorganización o de quiebra, en virtud de la ley."

Sin embargo, existe otro problema. El procedimiento judicial de insolvencia, regulado por la Ley n.º 85/2014 (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía n.º 466 de 25 de junio de 2014) sobre prevención de la insolvencia y procedimientos de insolvencia, no siempre se incoa con vistas a la liquidación de los activos del cedente. El procedimiento general de insolvencia puede llevar a un deudor insolvente en dos direcciones: saneamiento o quiebra y liquidación. Sin embargo, la legislación rumana no incluye aclaraciones sobre los empleados de la empresa que se somete a este procedimiento de insolvencia, sino que sólo menciona que en este caso no se aplican las normas establecidas por la Ley nº 67/2006.

Esto puede considerarse contrario a la exigencia de que cualquier procedimiento de insolvencia análogo se inicie con vistas a la liquidación de los bienes del transmitente.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Eslovaquia

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

De acuerdo con el artículo 31, apartado 9, del Código Laboral ([Ley nº 311/2001 Coll.](#), modificada) las disposiciones sobre la transferencia de derechos y obligaciones de las relaciones laborales no se aplican a un empresario que haya sido declarado en quiebra por un tribunal.

Los procedimientos de quiebra se regulan en la [Ley nº 7/2005 Coll.](#) sobre Quiebra y Reestructuración, en su versión modificada. El objetivo de los procedimientos de quiebra es proporcionar una solución al deudor y monetizar todos los activos para cumplir con las obligaciones del deudor con los acreedores.

De conformidad con el artículo 21, apartado 1, de la Ley nº 7/2005 Coll. sobre quiebras y reestructuraciones, el administrador preliminar determina si los bienes del deudor serán suficientes para cubrir los costes de la quiebra; el administrador preliminar debe partir del valor de los bienes del deudor que han sido suspendidos de conformidad con los actos jurídicos, y que puede esperarse razonablemente que se transfieran al acreedor, y del valor de la reclamación de responsabilidad por no presentar la quiebra en nombre del deudor. El administrador provisional tiene las mismas facultades que el administrador concursal en cuanto a la determinación del valor de los bienes del deudor. El tribunal puede, en relación con la determinación del valor de los bienes del deudor, imponer instrucciones específicas al administrador preliminar. El administrador preliminar está obligado a mantener informado al tribunal de sus conclusiones y a presentar un informe final al tribunal sobre el valor de los bienes del deudor o la falta de bienes en un plazo de 45 días a partir de su nombramiento. Si el deudor no coopera con el administrador preliminar, el tribunal puede ampliar el plazo de presentación del informe final en 15 días.

De acuerdo con el artículo 21, apartado 4, de la Ley nº 7/2005 Coll., el administrador preliminar ocupará su cargo hasta que cese el procedimiento de quiebra. Si el procedimiento de quiebra se suspende debido a un procedimiento de reestructuración en curso, el administrador preliminar permanece inactivo.

Las disposiciones sobre la revocación y el nombramiento del administrador y sobre la supervisión judicial del administrador durante el procedimiento de quiebra (artículo 21, apartado 5, de la Ley nº 7/2005 Coll.) se aplicarán a la revocación y el nombramiento del administrador preliminar y a la supervisión judicial de sus actividades.

En la resolución sobre la declaración de quiebra, el tribunal nombrará al administrador e invitará a los acreedores a presentar sus créditos dentro del plazo legal. Si el tribunal ya ha nombrado a un administrador preliminar en el procedimiento de quiebra,

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

nombrará al administrador preliminar como administrador (artículo 22, apartado 1, de la Ley nº 7/2005 Coll.).

De conformidad con el artículo 40, apartado 2, de la Ley nº 7/2005 Coll., el administrador gestionará los bienes objeto de la quiebra, los monetizará y, con el producto de los mismos, cumplirá las obligaciones del deudor frente a los acreedores y ejercerá otros derechos y obligaciones durante el procedimiento de quiebra, de conformidad con la presente Ley.

De conformidad con el párrafo 1 del artículo 73 de la Ley núm. 7/2005 Coll., el administrador es responsable de identificar los bienes objeto del procedimiento de quiebra.

Durante el procedimiento de quiebra, el tribunal supervisa la actividad del administrador. En el ejercicio de su función de supervisión, el tribunal está facultado para solicitar al administrador una explicación o un informe sobre el desarrollo del procedimiento de quiebra, que el administrador debe presentar al tribunal en un plazo determinado (artículo 41 de la Ley nº 7/2005 Coll.).

De conformidad con el artículo 56 de la Ley No. 7/2005 Coll., al declarar la quiebra, el administrador está autorizado a actuar en nombre del deudor en las relaciones laborales en relación con los empleados del deudor.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Eslovenia

Resumen

(I) Se ha modificado la normativa sobre el control del tiempo de trabajo y los períodos de descanso de los trabajadores móviles para transponer la Directiva 2020/1057.

(II) El Tribunal Supremo ha determinado que el tiempo de guardia del personal militar en tiempo de paz debe considerarse tiempo de trabajo.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

1.1.1 Levantamiento de restricciones

Todas las restricciones de COVID-19 restantes se levantaron a partir del 31 de mayo de 2022; el decreto principal que regula las medidas contra el COVID fue [derogado](#) ('*Odlok o prenehanju veljavnosti Odloka o začasnih ukrepih za preprečevanje in obvladovanje okužb z nalezljivo boleznijo COVID-19*', Diario Oficial de la República de Eslovenia, No. 75/22, 30.5.2022, p. 5581).

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Prácticas en el sector sanitario

Nuevas normas sobre los períodos de prácticas y los exámenes profesionales en el ámbito de la asistencia sanitaria ('*Pravilnik o pripravništvu in strokovnih izpitih zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev napodročju zdravstvene dejavnosti*', OJ RS No 76/22, 31.5.2022) han sido [adoptadas](#). De acuerdo con estas normas (artículo 2), el becario celebra un contrato de trabajo de duración determinada para el periodo de sus prácticas. Por regla general, los periodos de prácticas se celebran para puestos de trabajo a tiempo completo, pero si el becario celebra un contrato de trabajo a tiempo parcial, el periodo de prácticas se prolonga en consecuencia (artículo 5 de la normativa). Además, se han [adoptado](#) las normas relativas a los períodos de prácticas, las comisiones de servicio y los exámenes profesionales para médicos y odontólogos ('*Pravilnik o vsebini in poteku pripravništva in sekundariata ter strokovnem izpitu doktorjev dentalne medicine in zdravnikov*', OJ RS No 76/22, 31.5.2022).

1.2.2 Tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera

El nuevo decreto sobre la supervisión de la aplicación de la normativa relacionada con el tiempo de trabajo y los períodos de descanso obligatorio de los trabajadores móviles, y sobre los aparatos de control (tacógrafos) ('*Uredba o nadzoru izvajanja predpisov o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi*', OJ RS No 70/22, 20.5.2022) se [adoptó](#) para transponer los requisitos de la Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se establecen normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y a la Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera y por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de aplicación, y el Reglamento (UE) nº 1024/2012.

El plazo de transposición expiró el 2 de febrero de 2022.

1.2.3 Trabajo de los pensionistas

La tarifa horaria mínima para el trabajo temporal u ocasional de los pensionistas se fijó en 6,17 euros mediante la [Orden del Ministro](#) ('*Odredba o višini urne postavke za opravljeno*

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

časno ali občasno delo upokojenecv', OJ RS No. 67/22, 13.5. 2022, p. 5061). Para más información, véase el Informe Flash de abril de 2022 (1.2.2).

2 Sentencias judiciales

2.1 Tiempo de trabajo

Tribunal Supremo de la República de Eslovenia, nº VIII Ips 196/2018, 01 de febrero de 2022

Como continuación de la sentencia del TJUE en el asunto C-742/19, el Tribunal Supremo de la República de Eslovenia dictó una sentencia, nº VIII Ips 196/2018, de 1 de febrero de 2022, publicada el 11 de abril de 2022 (ECLI:SI:VSRS:2022:VIII.IPS.196.2018), en la que decidió que la actividad que realizan los BK (militares de guardia) no era una operación militar en el sentido definido por el TJUE, que quedaría fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88.

El Tribunal Supremo ha decidido que la Directiva 2003/88 es aplicable y que el tiempo de guardia debe considerarse y contabilizarse como tiempo de trabajo.

El texto de la sentencia está disponible [aquí](#) (sólo en esloveno).

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Este caso es relevante para el derecho esloveno. La situación en su conjunto en lo que respecta a las normas de transferencia en caso de procedimientos de insolvencia y similares y de procedimientos previos a la insolvencia es en su mayor parte poco clara; no hay mucha jurisprudencia sobre las transferencias durante dichos procedimientos, no hay ninguna disposición explícita en la ley que especifique si las normas de transferencia se aplican / o no en varios procedimientos de insolvencia (y similares). Además, la legislación sobre insolvencia en su conjunto es muy compleja y, en cierta medida, también poco clara y problemática. Por lo tanto, los tribunales, al enfrentarse a estas cuestiones, deberían basarse en la jurisprudencia del TJUE, incluida esta sentencia, a la hora de interpretar y aplicar la legislación eslovena.

4 Otra Información Relevante

4.1 Negociación colectiva

Un anexo al convenio colectivo del sector gráfico ha sido [publicado](#) (*'Aneks št.5 h Kolektivni pogodbi grafične dejavnost'*, OJRS No 70/22, 20.5.2022) por el que se ajustan los salarios y otros pagos de los trabajadores del sector gráfico.

España

Resumen

(I) Un Real Decreto ha aplicado la Directiva 2019/983 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos en el trabajo.

(II) Un nuevo reglamento se refiere al control por parte de la inspección de trabajo de las horas de trabajo de las personas dedicadas al transporte por carretera.

1 Legislación Nacional

1.1 Medidas para responder a la crisis COVID-19

Nada que informar.

1.2 Otras novedades legislativas

1.2.1 Seguridad y salud en el trabajo

[Este Real Decreto](#) desarrolla la Directiva 2019/983 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo, actualizando algunos valores límite de exposición.

1.2.2 1.2.2 Tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera

[Este reglamento](#) aplica el artículo 2 de la Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se establecen normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y a la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera y por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE relativa a los requisitos de aplicación y el Reglamento (UE) nº 1024/2012.

El objetivo es regular las funciones de la inspección de trabajo en su tarea de control de la jornada laboral de las personas que se dedican al transporte por carretera. La inspección de trabajo podrá controlar el tiempo de trabajo de los trabajadores que se encuentren en la carretera y en las instalaciones de la empresa. Estos controles se coordinarán con las autoridades de los demás Estados miembros.

2 Sentencias judiciales

2.1 Protección de datos

Tribunal Supremo, STS 1860/2022, 12 de mayo de 2022

[El Tribunal Supremo establece](#) que los empresarios no pueden pedir a los vigilantes de seguridad que aporten sus antecedentes penales. El GDPR, entre otras normas relevantes, no lo permite. La legislación española exige a los vigilantes de seguridad una licencia para ejercer su actividad. Los empresarios pueden exigirles dicha licencia, pero no pueden tratar datos personales sensibles sin una base legal.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Es muy difícil hacer una valoración adecuada sobre las implicaciones de esta sentencia para la legislación española. El procedimiento de pre-pack no está regulado en España y no se utiliza con frecuencia en la práctica. Algunos tribunales de Barcelona y las Islas Baleares han elaborado directrices para dicho procedimiento, pero no tienen respaldo legal y no son "disposiciones legales o reglamentarias". Se ha elaborado un proyecto de ley sobre la legislación de insolvencia, que incluye una regulación sobre un procedimiento de pre-pack, es decir, la situación podría cambiar en un futuro próximo.

4 Otra Información Relevante

4.1 Tasa de desempleo

El desempleo volvió a disminuir en abril (86.260). En España hay 3.022.503 desempleados.

4.2 Teletrabajo

Se ha publicado [Un convenio colectivo](#) sobre teletrabajo para Telefónica. Menciona la Directiva 2019/1152. Desde que se introdujo la Ley 10/2021, estos acuerdos son muy pertinentes para especificar las condiciones del teletrabajo. Este convenio colectivo podría ser un punto de referencia para futuros acuerdos.

Suecia

Resumen

(I) El Tribunal Laboral ha sostenido que los empleados a tiempo parcial deben tener prioridad cuando los puestos de trabajo a tiempo completo están disponibles..

(II) El Tribunal Laboral ha sostenido que un empleado que fue despedido durante una reestructuración de la empresa no tenía derecho a reclamar el salario y los días de vacaciones anuales, ya que estas reclamaciones habían surgido antes de que la empresa anunciara su reconstrucción.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Trabajo a tiempo parcial

Tribunal Laboral, AD 2022 N° 29, 11 de mayo 2022

Según el artículo 25a de la [Ley de Protección del Empleo sueca](#), un empleado a tiempo parcial tendrá prioridad cuando quede disponible un puesto a tiempo completo si el empleado ha informado al empresario de que está interesado en aumentar su jornada laboral y si tiene las aptitudes necesarias. Cuatro bomberos a tiempo parcial que habían manifestado su interés por un puesto de trabajo a tiempo completo, de conformidad con el artículo 25a, alegaron que el empresario no les había dado prioridad cuando había puestos de trabajo a tiempo completo disponibles. En su sentencia, el [Tribunal Laboral](#) consideró que el empresario había perjudicado a los bomberos a tiempo parcial al no darles prioridad considerando que poseían las competencias necesarias.

Aunque la sentencia no menciona la legislación de la UE, está en consonancia con la normativa sobre no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial establecida en la Directiva 97/81/CE.

2.2 Derechos salariales

Tribunal del Trabajo, AD 2022 No. 26, 04 de mayo de 2022

Después de que una empresa recibiera permiso para reestructurarse, el contrato de trabajo de un empleado fue rescindido por despido. Durante el periodo de preaviso de seis meses, el empleado tenía derecho a su salario, que se pagaba en su mayor parte como garantía salarial de acuerdo con la [Ley de Garantía Salarial \(1992:497\)](#). Las últimas seis semanas del periodo de preaviso no estaban cubiertas por la garantía salarial. Durante esas seis semanas, el reembolso del empleado no cubrió su salario completo. El empleado inició un procedimiento por su reclamación salarial pendiente, así como una reclamación por cinco días de vacaciones anuales pagadas pendientes. El litigio ante el Tribunal Laboral se refería a si las reclamaciones estaban cubiertas por el reembolso o si el empleado tenía derecho a ingresos adicionales. En su sentencia, el Tribunal Laboral sostuvo que dependía de cuándo habían surgido los créditos en el sentido de la legislación sueca sobre insolvencia. Según la [Ley de Reestructuración de Empresas \(1996:764\)](#), todas las reclamaciones que surjan antes de que la empresa solicite la reestructuración están cubiertas por el reembolso. [El Tribunal Laboral consideró](#) que el crédito salarial había surgido antes del momento crítico (es decir, la solicitud de reestructuración). Por lo tanto, la reclamación salarial estaba cubierta por el reembolso. En cuanto a la reclamación de compensación por los días de vacaciones anuales, el trabajador alegó que el carácter de derecho social de la normativa sobre vacaciones anuales preveía que esta reclamación quedara excluida del reembolso y que debía pagarse por separado. El Tribunal de lo Social no estuvo de acuerdo. Consideró que no había ninguna razón para excluir la reclamación de los cinco días de vacaciones anuales pendientes.

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

Cabe destacar que el Tribunal de lo Social no mencionó el derecho sólido a un día de vacaciones anuales y a reclamaciones de indemnización que otorga el Derecho de la UE. El TJUE ha sostenido, por ejemplo, que no puede excluirse una reclamación de vacaciones anuales y de indemnización tras el fallecimiento de un trabajador ([Bauer et al., C-569/16 and C-570/16, EU:C:2018:871](#)). A la luz de la jurisprudencia del TJUE, no está claro si la legislación sueca en materia de insolvencia es compatible con el Derecho de la UE, ya que permite que las reclamaciones de vacaciones anuales sean objeto de procedimientos de insolvencia.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

En su sentencia, el TJUE sostuvo que la excepción a la Directiva sobre transmisión de empresas (2001/23) estipulada en el artículo 5 puede ser aplicable cuando el transmitente está sujeto a un procedimiento de pre-pack y si dicho procedimiento se deriva de la ley. En el contexto neerlandés, el procedimiento de pre-pack no se derivaba de la ley y la excepción no podía aplicarse.

Suecia no cuenta con procedimientos de pre-pack. En su lugar, se establece un procedimiento de reestructuración de empresas en la Ley de Reestructuración de Empresas (1996:764). La transposición sueca de la Directiva sobre traspasos de empresas (2001/23) sólo excluye los traspasos que se producen tras una solicitud de insolvencia. Por lo tanto, la sentencia podría implicar que las empresas en proceso de reestructuración podrían estar exentas de las normas sobre traspasos de empresas si el legislador nacional lo establece claramente. En la actualidad, los traspasos de empresas durante una reestructuración empresarial están sujetos a las normas de protección de los trabajadores de acuerdo con la legislación sueca. Por lo tanto, la sentencia no tiene implicaciones directas para la legislación laboral sueca, pero puede requerir futuros cambios legislativos en los que las empresas que se están reestructurando también queden excluidas de las normas.

4 Otra Información Relevante

Nada que informar.

Reino Unido

Resumen

Nada que informar.

1 Legislación Nacional

Nada que informar.

2 Sentencias judiciales

Nada que informar.

3 Implicaciones de las resoluciones del TJUE

3.1 Transferencias de empresas

Caso C-237/20 del TJUE, 28 de abril de 2022, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procédure de pre-pack)

Los pre-packs son habituales en el sistema jurídico del Reino Unido. Como afirma un [reciente estudio sobre los pre-packs](#) realizado por el servicio de investigación de la Cámara de Diputados:

"En la actualidad, los pre-packs no están previstos específicamente en la legislación concursal; una empresa no necesita la aprobación de sus acreedores no garantizados ni el permiso del tribunal para iniciar un procedimiento de administración pre-pack. Sin embargo, un administrador concursal es un funcionario del tribunal y, como tal, está obligado por ley a asegurarse de que una venta pre-pack ofrece el mejor resultado para los acreedores antes de recomendar esta vía. Además, los administradores están obligados a cumplir la Declaración de Prácticas Concursales (SIP 16), una norma profesional obligatoria."

El [Reglamento de Transferencia de Empresas \(Protección del Empleo\) de 2006](#) (TUPE) protege los derechos laborales de los trabajadores cuando se produce una transferencia relevante de una empresa o parte de ella. Sin embargo, el Reglamento 8 (7) estipula que cuando el cedente es objeto de un procedimiento de quiebra o de cualquier otro procedimiento de insolvencia análogo que se haya iniciado con vistas a la liquidación de los activos del cedente y esté bajo la supervisión de un administrador de la insolvencia, no se aplican las disposiciones de transferencia del TUPE. Sin embargo, en diciembre de 2011, el Tribunal de Apelación dictaminó ([Key2Law \(Surrey\) LLP v De'Antiquis](#)) que esta excepción no se aplica a los procedimientos administrativos previstos en el Anexo B1 de la [Ley de Insolvencia de 1986](#) porque no puede decirse que hayan sido "instituidos con vistas a la liquidación" de los activos de la empresa. Esto significa que se aplicará el TUPE. El asunto C-237/20 se refiere a una situación en la que el procedimiento de "pre-pack" se inicia con vistas a la liquidación de la empresa debido a la insolvencia del cedente. En el Reino Unido, si se produce una liquidación del cedente bajo la supervisión de un administrador concursal, no se aplican las normas TUPE. Estas normas están establecidas por ley y no, como en el presente caso, por la jurisprudencia.

4 Otra Información Relevante

4.1 Derecho de la UE conservado

El Gobierno anunció el 31 de enero que proponía modificar el derecho comunitario retenido (REUL), la ley que incorpora todo el derecho de la UE al derecho interno. [El discurso de la Reina](#) sobre la apertura del Parlamento el 10 de mayo de 2022 aportó algo más de claridad. Los principales elementos del proyecto de ley son:

Informe Flash 05/2022 sobre Derecho Laboral

- Creación de nuevas competencias para reforzar la capacidad de modificar, derogar o sustituir grandes cantidades de Derecho comunitario retenido, reduciendo la necesidad de recurrir siempre a la legislación primaria para hacerlo;
- Eliminación de la supremacía de la legislación de la UE retenida, ya que todavía se aplica en el Reino Unido;
- Aclarar el estatus de la legislación comunitaria retenida en el derecho interno del Reino Unido para reflejar el hecho de que gran parte de ella se convirtió en ley sin pasar por el pleno escrutinio democrático en el Parlamento del Reino Unido.

También se habla ahora de que el gobierno propone poner una cláusula de caducidad de cinco años a toda la legislación comunitaria retenida. Esto significa que, al cabo de cinco años, toda la legislación comunitaria retenida, que incluiría una gran parte de la legislación laboral de la UE, caducará.

El discurso de la Reina también anunció que el Reino Unido introducirá una Carta de Derechos Británica. El objetivo es:

- Establecer la primacía de la jurisprudencia del Reino Unido, aclarando que no hay obligación de seguir la jurisprudencia de Estrasburgo y que los tribunales británicos no pueden interpretar los derechos de forma más amplia que el Tribunal de Estrasburgo;
- Garantizar que los tribunales del Reino Unido no puedan seguir modificando la legislación en contra de su sentido común y limitar la capacidad de los tribunales del Reino Unido para imponer "obligaciones positivas" a los servicios públicos sin el debido control democrático, restringiendo el alcance de la legislación judicial;
- Garantizar los casos espurios no socava la confianza pública en los derechos humanos para que los tribunales se centren en las reclamaciones de derechos humanos genuinas y creíbles. La responsabilidad de demostrar una desventaja significativa antes de que una reclamación de derechos humanos pueda ser atendida en los tribunales recaerá en el demandante;
- Reconocer que las responsabilidades existen junto a los derechos, modificando la forma en que se pueden conceder las indemnizaciones en las reclamaciones de derechos humanos, por ejemplo, garantizando que los tribunales examinen el comportamiento del demandante al considerar la concesión de una indemnización.

Si se aprueba esta legislación, se plantean serias dudas sobre el cumplimiento de las obligaciones del Reino Unido en virtud del CEDH.

4.2 Cláusula de exclusividad

En 2015, las cláusulas de exclusividad pasaron a ser inaplicables a los trabajadores con contratos de cero horas. Según el gobierno:

"Las propuestas ampliarán la prohibición de las cláusulas de exclusividad, que impiden al personal trabajar para varios empleadores, a los contratos en los que los ingresos semanales garantizados son iguales o inferiores al límite inferior de ingresos de 123 libras semanales. Se calcula que Se calcula que 1,5 millones de trabajadores ganan 123 libras semanales o menos, y las nuevas reformas garantizarán que los trabajadores de este grupo que tengan cláusulas de exclusividad puedan completar sus ingresos con un trabajo extra si así lo desean."

Como señala un [comentarista](#): "Eso representa unas 13 horas de trabajo a la semana con el salario mínimo, así que no es gran cosa. Me vienen a la mente las palabras "toca el violín mientras arde Roma"."

CONTACTO CON LA UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en:

https://europa.eu/european-union/contact_es

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puedes contactar con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (ciertos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- en el siguiente número estándar: +32 22999696 o
- por correo electrónico: https://europa.eu/european-union/contact_en

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE LA UE

Online

Puede obtenerse información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE en el sitio Europa en la Web:

https://europa.eu/european-union/index_es

Publicaciones de la UE

Puede descargar o pedir publicaciones gratuitas y de precios de la UE en: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Para obtener múltiples copias de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o con su centro de información local (véase https://europa.eu/european-union/contact_en).

Legislación de la UE y documentos relacionados

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex en: <http://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la UE

El Portal de Datos Abiertos de la UE (<http://data.europa.eu/euodp/en>) proporciona acceso a los conjuntos de datos de la UE. Los datos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto para fines comerciales como no comerciales.

