



Informe Flash sobre Derecho Laboral Julio 2022

Resumen e informes de 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

Julio 2022



COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de 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 07/2022 sobre Derecho Laboral

Manuscrito terminado en agosto de 2022

Este documento ha sido preparado para la Comisión Europea, pero refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión Europea no es responsable de ninguna consecuencia derivada de la reutilización de esta publicación. Puede encontrar más información sobre la Unión Europea 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 los documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Salvo que se indique lo 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 la reutilización está permitida siempre que se dé el crédito correspondiente y se indiquen los cambios.

Informe Flash 07/2022 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	1
Austria	5
1 Legislación nacional	5
2 Sentencias judiciales.....	6
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	6
4 Otra información relevante	7
Bélgica	8
1 Legislación nacional	8
2 Sentencias judiciales.....	10
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	10
4 Otra información relevante	10
Bulgaria	12
1 Legislación nacional	12
2 Sentencias judiciales.....	12
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	12
4 Otra información relevante	12
Croacia	13
1 Legislación nacional	13
2 Sentencias judiciales.....	15
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	15
4 Otra información relevante	15
Chipre	16
1 Legislación nacional	16
2 Sentencias judiciales.....	16
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	18
4 Otra información relevante	20
República Checa	22
1 Legislación nacional	22
2 Sentencias judiciales.....	22
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	22
4 Otra información relevante	23
Dinamarca	24
1 Legislación nacional	24
2 Sentencias judiciales.....	24
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	24
4 Otra información relevante	25
Estonia	26
1 Legislación nacional	26
2 Sentencias judiciales.....	26
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	26
4 Otra información relevante	26
Finlandia	28
1 Legislación nacional	28
2 Sentencias judiciales.....	28

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	28
4	Otra información relevante	29
Francia		30
1	Legislación nacional	30
2	Sentencias judiciales.....	30
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	34
4	Otra información relevante	34
Alemania		35
1	Legislación nacional	35
2	Sentencias judiciales.....	35
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	36
4	Otra información relevante	36
Grecia		37
1	Legislación nacional	37
2	Sentencias judiciales.....	37
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	37
4	Otra información relevante	37
Hungría		38
1	Legislación nacional	38
2	Sentencias judiciales.....	38
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	38
4	Otra información relevante	38
Islandia		39
1	Legislación nacional	39
2	Sentencias judiciales.....	39
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	39
4	Otra información relevante	40
Irlanda		41
1	Legislación nacional	41
2	Sentencias judiciales.....	42
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	42
4	Otra información relevante	43
Italia		44
1	Legislación nacional	44
2	Sentencias judiciales.....	44
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	44
4	Otra información relevante	45
Letonia		46
1	Legislación nacional	46
2	Sentencias judiciales.....	46
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	47
4	Otra información relevante	47
Liechtenstein		48
1	Legislación nacional	48
2	Sentencias judiciales.....	48
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	48
4	Otra información relevante	49

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Lituania	50
1 Legislación nacional	50
2 Sentencias judiciales.....	50
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	50
4 Otra información relevante	51
Luxemburgo	52
1 Legislación nacional	52
2 Sentencias judiciales.....	52
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	52
4 Otra información relevante	52
Malta	54
1 Legislación nacional	54
2 Sentencias judiciales.....	56
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	56
4 Otra información relevante	56
Países Bajos	57
1 Legislación nacional	57
2 Sentencias judiciales.....	57
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	58
4 Otra información relevante	58
Noruega	61
1 Legislación nacional	61
2 Sentencias judiciales.....	61
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	61
4 Otra información relevante	62
Polonia	63
1 Legislación nacional	63
2 Sentencias judiciales.....	63
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	63
4 Otra información relevante	63
Portugal	65
1 Legislación nacional	65
2 Sentencias judiciales.....	65
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	67
4 Otra información relevante	67
Rumanía	69
1 Legislación nacional	69
2 Sentencias judiciales.....	69
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	69
4 Otra información relevante	70
Eslovaquia	71
1 Legislación nacional	71
2 Sentencias judiciales.....	71
3 Implicaciones de las sentencias del TJUE	71
4 Otra información relevante	72
Eslovenia	73
1 Legislación nacional	73
2 Sentencias judiciales.....	28

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	73
4	Otra información relevante	73
España.....		74
1	Legislación nacional	74
2	Sentencias judiciales.....	76
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	76
4	Otra información relevante	77
Suecia.....		78
1	Legislación nacional	78
2	Sentencias judiciales.....	78
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	78
4	Otra información relevante	78
Reino Unido		79
1	Legislación nacional	79
2	Sentencias judiciales.....	81
3	Implicaciones de las sentencias del TJUE	82
4	Otra información relevante	82

Resumen ejecutivo Evolución a nivel nacional

En julio de 2022, todos los países informaron de algunas novedades en materia de legislación laboral. Desde el punto de vista de la legislación de la UE, son especialmente significativas las siguientes:

Medidas para responder a la crisis de COVID-19

Las medidas extraordinarias asociadas a la crisis de COVID-19 siguieron desempeñando un papel relativamente menor en el desarrollo de la legislación laboral en muchos Estados miembros y países del Espacio Económico Europeo (EEE) en comparación con los meses anteriores.

En **Portugal**, el estado de alerta por la crisis del COVID-19 se renovó una vez más y se prolongó hasta el 31 de agosto de 2022. En **Austria**, por el contrario, la obligación de poner en cuarentena a las personas que den positivo en la prueba del COVID-19 se sustituyó por la obligación de llevar una máscara FFP-2 en el lugar de trabajo.

En **Francia** se ha dictado una resolución judicial sobre las medidas para evitar la propagación del COVID-19, en la que el Tribunal de Casación se ha pronunciado sobre las dificultades organizativas y las vacaciones obligatorias en el contexto de la pandemia del COVID-19, afirmando que las dificultades puramente financieras no pueden justificar la aplicación de las normas extraordinarias del COVID-19.

Transposición de la legislación de la UE

En el ámbito del desplazamiento de trabajadores, la Directiva (UE) 2020/1057, que establece normas específicas para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera, se incorporó a la legislación nacional en **Austria, Bélgica e Irlanda**, mientras que en los **Países Bajos** se publicó un proyecto de ley para incorporar la Directiva.

En **Letonia**, se modificó la legislación laboral para transponer la Directiva de Ejecución 2014/67/UE sobre el desplazamiento de trabajadores. En **Liechtenstein**, avanza el proceso

legislativo de transposición de la Directiva (UE) 2018/957 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

La Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y cuidadores ha sido transpuesta en **Malta y Letonia**. La adopción de medidas de transposición de la Directiva se está debatiendo actualmente en **Croacia, la República Checa, Polonia y Portugal**.

Asimismo, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles fue transpuesta en **Letonia y Finlandia**. La transposición de la misma Directiva se está debatiendo actualmente en la **República Checa, Polonia, y Portugal**.

Por último, se promulgó legislación para aplicar la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión en **Irlanda y Alemania**.

Tiempo de trabajo y vacaciones anuales

En **Austria**, el Tribunal Supremo confirmó su línea de jurisprudencia según la cual no se debe abonar ningún subsidio en sustitución de la cuota de vacaciones anuales retribuidas que supere el mínimo de cuatro semanas garantizado por la Directiva sobre el tiempo de trabajo, en línea con la sentencia del TJUE en el asunto C-233/20, *job-medium*.

En **Letonia**, una sentencia declara la aplicabilidad de la Directiva 2003/88/CE a determinadas actividades de las fuerzas militares nacionales, refiriéndose a la decisión del TJUE en el asunto C-147/17, *Sindicatul Familia Constanta*.

En **Irlanda**, el Tribunal de Trabajo se pronuncia sobre el cálculo de la retribución de las vacaciones y el alcance de sus competencias de recurso.

En el **Reino Unido**, el Tribunal Supremo declara que el derecho a las vacaciones legales de un trabajador "parcial" no debe calcularse según el principio de *pro-rata temporis*.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Trabajo atípico

En **Alemania**, el Tribunal Constitucional Federal no ha aceptado los recursos de inconstitucionalidad dirigidos contra la prohibición de los contratos de derecho civil y del trabajo temporal en la industria cárnica.

En **Rumanía**, el Gobierno adoptó varias medidas destinadas a aumentar los ingresos del presupuesto del Estado y a limitar los gastos, incluida una medida que aumenta los impuestos que pagan los trabajadores a tiempo parcial con el fin de reducir el uso del trabajo no declarado.

En **España**, un Real Decreto establece nuevas normas sobre el empleo de duración determinada en el sector sanitario en consonancia con la legislación de la UE.

En el **Reino Unido**, se ha modificado el reglamento de las empresas de trabajo temporal para permitir el uso de trabajadores cedidos para sustituir a los huelguistas.

Situación laboral

En **Chipre**, una importante decisión del Tribunal Supremo ha aclarado el significado de "empleado" en la legislación laboral chipriota.

En **Estonia**, el Ministerio de Hacienda empezará a recoger oficialmente los datos de los trabajadores empleados por las diferentes plataformas de servicios.

En el **Reino Unido**, el gobierno ha publicado una guía sobre el estado del empleo.

Otras novedades legislativas

En **Grecia**, un nuevo reglamento establece que las empresas privadas, incluidas las plataformas digitales, deben proporcionar información suficiente y clara a cada empleado o candidato a empleado antes de que se utilice un sistema de IA que pueda tener un impacto en sus condiciones de trabajo.

Un dictamen consultivo del Tribunal de la AELC al Tribunal de Distrito de Reikiavik aclaró que el tiempo trabajado en otro Estado de la UE/EEE debe tenerse en cuenta en el cálculo de la cuantía de las prestaciones totales del permiso de maternidad, lo que tiene consecuencias para la legislación **islandesa**.

En **Irlanda**, una nueva ley establece un régimen de baja por enfermedad legal para los empleados que hayan cumplido 13 semanas de servicio continuo con su empleador.

En **Italia**, una sentencia del Tribunal de Casación considera legítimo el despido de un trabajador que se negó a someterse a un reconocimiento médico obligatorio.

En **Lituania**, el Código de Trabajo se modificó para incluir la posibilidad de elegir comités de empresa a nivel de los establecimientos a partir del 1 de agosto de 2022.

En los **Países Bajos**, un tribunal sostuvo que la cláusula de los "estibadores" está comprendida en el ámbito de la excepción de Albany y, por tanto, fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE.

En **Noruega**, el 1 de julio de 2022 entró en vigor una nueva Ley de Transparencia, con el objetivo de promover el respeto de los derechos humanos básicos y las condiciones de trabajo dignas por parte de las empresas y garantizar el acceso público a la información.

En **Portugal**, una sentencia aclara el concepto de transferencia de una unidad económica a efectos del derecho laboral nacional.

En **España**, El 12 de julio de 2022 se aprobó una nueva ley de igualdad y no discriminación, con implicaciones en las relaciones laborales. Además, se han modificado las normas para emplear a trabajadores extranjeros con el fin de facilitar la contratación de trabajadores que ya se encuentran en España sin poseer los permisos pertinentes para trabajar y vivir allí.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Tabla 1: Principales novedades en materia de legislación laboral

Tema	Países
Alivio de las restricciones de COVID-19	AT
Desplazamiento de trabajadores	AT BE IE LI LV NL
Conciliación de la vida laboral y familiar	CZ IS LV MT PL PT
Condiciones de trabajo transparentes y predecibles	CZ FI LV PL PT
Vacaciones anuales	AT IE UK
Situación laboral	CY UK
Trabajo a tiempo parcial	RO UK
Trabajo temporal	DE UK
Protección de los denunciantes	IE DE
Negociación colectiva	NL
Igualdad de trato	ES
Trabajadores extranjeros	ES
Trabajo de duración determinada	ES
Trabajo de plataforma	EE
Transferencia de empresa	PT
Representación de los trabajadores	LT
Tiempo de trabajo	LV

Implicaciones de las sentencias del TJUE

Trabajo de duración determinada

Este Informe Flash analiza las implicaciones de una sentencia del TJUE sobre el reconocimiento de los servicios previos en el sector público prestados como trabajador de duración determinada para determinar el grado de un funcionario de carrera.

CJEU, caso C-192/21, 30 Junio 2022, Comunidad de Castilla y León

Esta sentencia se basa en la petición de decisión prejudicial de un tribunal español relativa a la negativa de una Región a consolidar el grado personal de un funcionario interino considerado como trabajador de duración determinada, tras su nombramiento como funcionario de carrera. A este respecto, el TJUE considera que, de conformidad con la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, los servicios prestados por un funcionario interino que ha pasado a ser funcionario de carrera deben tomarse en consideración a efectos de la consolidación de su grado personal.

La **gran mayoría** de los informes indican que este caso no tiene implicaciones para la legislación nacional, ya que no se distingue entre los períodos de trabajo realizados como trabajador de duración determinada y como trabajador permanente, o no existe ningún sistema de evaluación comparable al español en cuestión.

Curiosamente, en **Italia**, la consideración del servicio prestado en virtud de un contrato de duración determinada en el momento del nombramiento de un empleado público ya ha sido tratada por el TJUE, en el asunto C-466/17, *Motter*, que consideró conforme con la Directiva 1999/70/CE la legislación italiana que, a efectos de clasificar a un trabajador en un grado salarial en el momento de su contratación sobre la base de las calificaciones como funcionario de carrera, ya que sólo tiene en cuenta los cuatro primeros años de servicio prestados con un contrato de duración determinada, es decir, sólo se tienen en cuenta dos tercios

de los períodos de servicio posteriores. Es decir, sólo se tienen en cuenta dos tercios de los períodos de servicio posteriores.

Por el contrario, esta sentencia tendrá importantes implicaciones en **España**, donde se han dado otros casos de funcionarios que, una vez nombrados, pueden perder ciertos derechos de los que disfrutaban mientras trabajaban como empleados de duración determinada. Asimismo, la sentencia podría tener implicaciones para los trabajadores del sector público con contratos de duración determinada en **Chipre**, ya que el Tribunal permite un trato diferenciado entre los trabajadores que trabajan en el sector público con un contrato de duración determinada y los funcionarios que realizan las mismas tareas. Por tanto, como en el caso que nos ocupa, no se reconoce el servicio en el sector público como trabajador con contrato de duración determinada cuando se le nombra funcionario de carrera.

Austria

Resumen

(I) La Directiva (UE) 2020/1057 sobre el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera ha sido incorporada a la legislación nacional.

(II) A partir del 1 de agosto de 2022, la obligación de cuarentena para las personas que hayan dado positivo en la prueba de COVID-19 fue sustituida por la obligación de llevar una máscara FFP2 en el lugar de trabajo.

(III) El Tribunal Supremo ha confirmado su jurisprudencia según la cual no se debe abonar ninguna indemnización en lugar de la cuota de vacaciones anuales retribuidas que supere el mínimo garantizado de 4 semanas de acuerdo con la Directiva sobre el tiempo de trabajo, y en consonancia con la sentencia del TJUE en el asunto C-233/20, *job-medium*.

1 Legislación nacional

1.1 Desplazamiento de trabajadores

Los desplazamientos a Austria están regulados por la [Ley contra el Dumping Salarial y Social \(Lohn- und Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz, LSD-BG\)](#).

El nuevo artículo 1a de la LSD-BG transpone los apartados 3, 4 y 6 del artículo 1 de la Directiva (UE) 2020/1057. Contiene una aclaración sobre el transporte transfronterizo que no constituye un desplazamiento en el sentido de la LSD-BG. En particular, el transporte bilateral se produce desde o hacia el Estado miembro de establecimiento y cualquier actividad de transporte adicional relacionada. § El artículo 1a (10) de la LSD-BG aclara que el transporte de cabotaje sigue siendo una forma de desplazamiento.

Para las empresas establecidas en la UE, se aplica ahora el formulario estándar del IMI para el desplazamiento de trabajadores móviles en el transporte por carretera (nuevo artículo 19a de la LSD-BG, contiene, por ejemplo, la identidad de la empresa, la dirección residencial y el número de permiso de conducir del trabajador móvil). En el caso de los transportistas de los países del EEE (Islandia, Liechtenstein y Noruega) o de la Confederación Suiza, se mantienen las obligaciones generales de notificación con arreglo al artículo 19 (7) de la LSD-BG.

Las enmiendas han sido aprobadas tanto por la Asamblea Nacional como por la Federal y entrarán en vigor el 2 de febrero de 2023 (el texto contiene una errata y se refiere a 2022).

1.2 Medidas para responder a la crisis de COVID-19

Hasta el 31 de julio de 2022, las personas que dieran positivo en la prueba de COVID-19 debían permanecer en cuarentena durante 10 días, con la opción de pasar la prueba como "no infecciosa" y salir de la cuarentena al cabo de cinco días. Las empresas tienen derecho a que el Estado les devuelva la remuneración de los empleados en cuarentena.

A partir del 1 de agosto de 2022, una [nueva ordenanza regula](#) que los empleados que den positivo en la prueba de COVID-19 ya no tienen la obligación de estar en cuarentena, sino que están sujetos a las llamadas "restricciones de circulación". Deberán llevar una mascarilla FFP2 fuera de sus domicilios particulares siempre que se encuentren en el interior con otra persona o cuando no puedan garantizar una distancia de dos metros con otra persona en el exterior.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Tampoco pueden entrar en residencias de ancianos o de personas discapacitadas, así como en centros residenciales para personas discapacitadas y hospitales; balnearios; centros de día para discapacitados y ancianos; jardines de infancia, guarderías, jardines de infancia y escuelas primarias. Esta restricción no se aplica a los empleados de dichos establecimientos.

El fin de la regulación de la cuarentena ha sido criticado, concretamente porque supone una menor protección de los grupos vulnerables en el lugar de trabajo y una carga adicional para los empleados con obligaciones de cuidado de niños (ya que los niños no pueden asistir a la guardería cuando dan positivo en la prueba de COVID-19). Estos últimos están amparados por la protección general del derecho laboral en virtud del artículo 8 (3) de la AngG (Ley de trabajadores asalariados), que garantiza que los empleados sigan percibiendo su salario si se ven impedidos de desempeñar sus funciones laborales durante un breve periodo por razones importantes de las que no son responsables. Por lo general, se entiende que los padres tienen derecho a cuidar de su hijo COVID-19 positivo durante un máximo de una semana si no se dispone de una guardería alternativa. Además, la responsabilidad del empresario en relación con las infecciones por COVID-19 en sus instalaciones es otra cuestión que se está debatiendo actualmente (el artículo de prensa está disponible [aquí](#)).

2 Sentencias judiciales

2.1 Vacaciones anuales

Tribunal Supremo, 8 ObA 37/22g, 29 de junio de 2022

Esta [sentencia](#) del Tribunal Supremo austriaco está en consonancia con la sentencia del TJUE en el asunto C- 233/20, *job-medium*, de 25 de noviembre de 2021, que establece que el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE sobre el tiempo de trabajo, leído a la luz del artículo 31, apartado 2, de la CDFUE, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional en virtud de la cual no se abona indemnización alguna en sustitución de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes al año en curso y al último año de trabajo, cuando el trabajador pone fin unilateralmente a la relación laboral de forma anticipada y sin causa. No es necesario que el órgano jurisdiccional nacional compruebe si el trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones a las que tenía derecho (para el contexto jurídico, véase el Informe Flash de abril de 2022).

En el presente caso, el Tribunal Supremo, remitiéndose a sus sentencias de febrero de 2022 (véase el Informe Flash de abril de 2022), dictaminó que la compensación económica de la parte de las vacaciones que excede de las cuatro semanas mínimas promulgadas en la Directiva sobre el tiempo de trabajo no es exigible con arreglo al Derecho de la Unión, por lo que el trabajador sólo tiene derecho a una indemnización sustitutiva de esas cuatro semanas (descontadas las vacaciones anuales ya disfrutadas), siendo la quinta semana la única concedida por la legislación nacional austriaca, que no debe compensarse económicamente en caso de rescisión anticipada del contrato de trabajo por el trabajador sin causa.

El Tribunal Supremo ha vuelto a confirmar su jurisprudencia, en consonancia con los requisitos de la UE (véase el informe urgente de abril de 2022).

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La sentencia del TJUE se refería a los períodos de servicio de un trabajador como funcionario interino a efectos de consolidar su grado personal. El TJUE dictaminó que los períodos de servicios adquiridos sobre la base de un contrato de duración

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

determinada no pueden excluirse del cálculo por el mero hecho de haber sido adquiridos con un contrato de duración determinada.

La sentencia del TJUE confirma el enfoque austriaco de tener en cuenta los períodos de servicio anteriores para determinar el grado/retribución de un empleado. Los periodos de servicio adquiridos como empleado interino del Estado se tienen en cuenta a la hora de determinar el grado del empleado una vez que pasa a un contrato permanente o es nombrado funcionario (la legislación austriaca no reconoce a los "funcionarios interinos").

En general, la legislación austriaca (así como las partes de los convenios colectivos) se centra en la experiencia adquirida por el individuo en su servicio anterior (aunque a veces de forma extensa), pero no se refiere al tipo de contrato que tenía el individuo cuando adquirió esa experiencia. Por lo tanto, la situación jurídica en Austria está en consonancia con el Derecho de la Unión.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Bélgica

Resumen

Una nueva ley de 19 de junio de 2022 transpone a la legislación belga la Directiva (UE) 2020/1057 sobre el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera.

1 Legislación nacional

1.1 Desplazamiento de trabajadores

Visión general

El 11 de julio de 2022 se publicó en el *Moniteur belge* (P. 55293) la nueva Ley de 19 de junio de 2022 que contiene diversas disposiciones relativas al desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera. Esta Ley transpone la Directiva 2020/1057 de la UE, de 15 de julio de 2020, por la que se establecen normas específicas relacionadas con la Directiva 1996/71/CE y la Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento de conductores en el transporte internacional por carretera y por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE sobre las normas de aplicación y el Reglamento nº 1024/2012.

La Directiva 2020/1057 establece normas sectoriales para el desplazamiento de conductores profesionales en el transporte comercial por carretera y para la aplicación efectiva de estas normas. De este modo, pretende mantener un equilibrio entre la libertad de los empresarios para prestar servicios transfronterizos, la libre circulación de mercancías y unas condiciones de trabajo y una protección social adecuadas para los conductores. La ley impone nuevas obligaciones de información a los empleadores belgas que publican conductores a través del sitio web nacional de anuncios. Un empleador belga que desplace a uno o más conductores desde Bélgica a otro Estado miembro de la UE debe proporcionar al conductor o conductores por adelantado y por escrito (en papel o electrónicamente) la dirección web del sitio nacional oficial de ese Estado miembro con referencia al desplazamiento. Cada Estado miembro de la UE debe tener un sitio web nacional oficial en el que se expliquen las condiciones que se aplican a los trabajadores desplazados en ese país y la forma de ponerse en contacto con las autoridades locales. En ese sitio web, los conductores pueden encontrar información sobre sus derechos y obligaciones cuando trabajan en ese Estado miembro en el marco del desplazamiento. El único sitio web oficial de cada Estado miembro de la UE puede encontrarse a través del sitio web "Tu Europa" de la Unión Europea.

El empresario belga que desplaza a un conductor de Bélgica a otro país debe, además, cumplir con las obligaciones que le impone la legislación extranjera. Por ejemplo, el empresario debe presentar una notificación IMI previa a través del sitio web europeo.

La ley puede dividirse en tres secciones. En la primera sección, se excluyen del concepto de desplazamiento una serie de actividades de transporte por carretera. Así, se distingue entre los distintos tipos de transporte, en función de su grado de vinculación con el territorio del Estado miembro de acogida.

Alcance

Esta nueva obligación de información se aplica a los empresarios belgas que cumplen cada una de las cuatro condiciones siguientes:

- El empleador está establecido en Bélgica; y
- Desplaza a sus propios empleados-conductores;
- De Bélgica a otro Estado miembro de la UE;

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

- En el marco de las actividades de transporte por carretera para terceros que son competencia de una de las siguientes comisiones mixtas:
 - la Comisión Mixta para la Industria y el Comercio del Petróleo (JC 117);
 - la Comisión Mixta de la Industria de la Construcción (JC 124)
 - el Comité Conjunto para el Comercio de Combustibles (JC 127)
 - el Comité Conjunto para el Transporte y la Logística (JC 140)
 - el Comité Mixto de Servicios de Seguridad y/o Vigilancia (JC 317);
 - el Rey puede modificar esta lista de comités industriales mixtos previa consulta al Consejo Nacional del Trabajo.

De la segunda condición se desprende que la obligación de información es aplicable a los "desplazamientos". Se trata de situaciones en las que un empresario belga, en el marco de un servicio de transporte por carretera en otro Estado miembro de la UE, hace que uno o varios de sus conductores asalariados trabajen bajo su supervisión en ese Estado miembro. Más concretamente, da lugar a desplazamientos en el sentido de la siguiente obligación de información:

- Transporte internacional no bilateral: transporte entre países que no son el país de establecimiento de la empresa de transporte. Ejemplo: una empresa de transporte belga transporta mercancías de los Países Bajos a Italia para una empresa establecida en Italia;
- Cabotaje: transporte nacional realizado temporalmente en el territorio de un Estado miembro de la UE por una empresa de transporte establecida en otro Estado miembro. Ejemplo: una empresa de transporte belga transporta mercancías de París a Lille para una empresa establecida en Francia (artículo 6 de la nueva ley).

No se trata de un desplazamiento, por lo que la obligación de información no se aplica en caso de transporte bilateral y en caso de tránsito (artículo 7):

- Transporte bilateral: se refiere al transporte desde o hacia el Estado miembro en el que está establecida la empresa de transporte. Si el conductor realiza actividades adicionales limitadas en ruta en los países que atraviesa, como la carga de mercancías, esto puede, en condiciones específicas, entrar también en la exención del transporte bilateral. Tampoco se plantea la cuestión del desplazamiento cuando se utiliza el transporte combinado (es decir, el transporte de mercancías que se realiza en parte por carretera y en parte por ferrocarril, vías navegables interiores o mar, siendo el itinerario inicial o final por carretera), si el propio itinerario por carretera consiste en un transporte bilateral;
- Tránsito: el tránsito se refiere a cuando un conductor se limita a transitar por el territorio de un Estado miembro sin realizar ninguna actividad en él, como la descarga de la carga;
- Otra exclusión del ámbito de aplicación sigue siendo, como antes, el personal de la marina mercante y sus empleadores.

Contenido

La segunda parte de la nueva ley limita las normas administrativas y las medidas de control que pueden imponerse a los empresarios extranjeros que desplazan a sus conductores a Bélgica. El empleador que contrata a un conductor en relación con las actividades del sector del transporte por carretera en Bélgica, tiene la obligación de garantizar que el conductor dispone de los siguientes documentos, en papel o en formato electrónico, y el conductor está obligado a conservar estos documentos y a ponerlos a disposición en caso de que se soliciten durante un control en carretera por parte de la inspección de trabajo designada por el Rey:

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

- una copia de la declaración legal de desplazamiento previa al empleo del conductor en el territorio belga que debe presentarse a la autoridad de control competente
- la prueba de que las actividades de transporte tienen lugar en Bélgica
- los datos del tacógrafo y, en particular, los símbolos de los países en los que se encontraba el conductor durante el transporte internacional por carretera o el cabotaje.

Por último, el tercer apartado de la Ley amplía la obligación de información para los usuarios belgas que utilizan a trabajadores de empresas de trabajo temporal como conductores.

Cuando un usuario belga tenga un conductor que trabaje para él como trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, realizando un trabajo en un Estado miembro del Espacio Económico Europeo distinto de Bélgica, el usuario deberá informar previamente a la empresa de trabajo temporal, por escrito o por vía electrónica, en qué país o países distintos de Bélgica se realizará el trabajo.

Se han introducido modificaciones en la Ley de 5 de marzo de 2002 relativa a las condiciones de trabajo, de salario y de empleo en caso de desplazamiento de trabajadores en Bélgica, en la Ley de Protección Salarial de 12 de abril de 1965, en el Real Decreto nº 5 relativo a la conservación de los documentos sociales, en la Ley de 24 de julio de 1987 relativa a la cesión temporal de trabajadores y en el Código Penal Social.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La consolidación del grado de funcionario permanente, establecida en el derecho de la función pública española, no existe en el derecho de la función pública belga. Por tanto, la sentencia del TJUE no tiene implicaciones directas en el ordenamiento jurídico belga.

Sin embargo, la sentencia puede llegar a ser relevante en situaciones que son comparables en cierta medida con las del ordenamiento jurídico español. No se puede descartar que se produzca una analogía con la presente sentencia si, a la hora de determinar la antigüedad requerida para un ascenso de un funcionario fijo, no se tuviera en cuenta en el derecho de la función pública belga el mismo trabajo realizado pero de empleo temporal, y sólo se tuviera en cuenta el trabajo realizado en el empleo fijo.

4 Otra información relevante

4.1 Tráfico de personas

El lunes 25 de julio de 2022, el Ministro de Justicia belga lanzó oficialmente la campaña belga de un punto central de denuncia de la trata de seres humanos. En vísperas del Día Mundial contra la Trata, el 30 de julio, todos los interlocutores sociales, el trabajo y el capital y la inspección de trabajo, trabajarán durante una semana para concienciar sobre el impacto de la trata de seres humanos. Este año, la campaña se centra en la importancia de la tecnología y en cómo ésta puede funcionar en ambos sentidos: los delincuentes pueden atrapar a las víctimas en línea de forma rápida y anónima, mientras

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

que las autoridades también pueden rastrear los abusos de forma más eficaz y llegar a las personas en peligro más fácilmente utilizando la tecnología.

Las condiciones legales relacionadas con el delito de trata de seres humanos son las siguientes:

- La conducta debe perseguir uno de los objetivos de explotación que el artículo 433quinquies del Código Penal belga enumera de forma restrictiva: la explotación sexual, la explotación en forma de mendicidad, la contratación o el empleo en condiciones contrarias a la dignidad humana, la extracción u orden de extracción de órganos o tejidos, o la comisión de un crimen o delito.
- Debe haber un elemento material para la existencia del delito, en particular la captación, el transporte, el traslado, el alojamiento, la recepción de una persona, el intercambio o la transferencia de control sobre ella.
- El elemento moral de culpabilidad del delito de trata de seres humanos implica la intención de explotar a una persona con un fin económico concreto.
- Los extranjeros víctimas de la trata de seres humanos tienen derecho a servicios de asistencia social durante el procedimiento de obtención del permiso de residencia.

Cuando se creó el punto de notificación de la trata de seres humanos, estalló un escándalo relacionado con la trata de seres humanos en las obras del gigante químico Borealis en el puerto de Amberes. El caso se refiere a la explotación económica de trabajadores extranjeros en las obras de la empresa química Borealis. A raíz de una denuncia, la policía y los agentes de la inspección social realizaron varios controles en las obras del puerto de Amberes. Se descubrió que hasta 100 trabajadores filipinos y bengalíes eran explotados por el subcontratista del contratista principal IREM-Ponticelli. La empresa italiana Irem SpA y la francesa Ponticelli Frères SA han creado una empresa conjunta para construir la nueva planta. Es en el contexto de la producción de polipropileno que Borealis ha estado construyendo una nueva fábrica desde 2019. La policía y la inspección social descubrieron a 100 filipinos y bengalíes trabajando en una gran obra en el puerto de Amberes. Permanecían en Bélgica con visados de trabajo húngaros caducados. Los 100 trabajadores permanecían en condiciones lamentables en una obra industrial en Deurne, un distrito de la ciudad de Amberes. El edificio fue evacuado. En colaboración con el Ayuntamiento de Amberes, las víctimas encontraron refugio temporal en otro lugar.

Se puso de manifiesto que los trabajadores extranjeros estaban mal pagados. Según la Inspección Social de Flandes, los trabajadores cobraban 650 euros al mes por trabajar seis días a la semana en la obra. La empresa Borealis y el contratista Irem-Ponticelli rechazaron cualquier responsabilidad civil y señalaron al subcontratista de Irem-Ponticelli. Sin embargo, no es seguro que Borealis e Irem-Ponticelli puedan evitar la responsabilidad civil por la falta de pago de salarios adecuados. No hay información suficiente porque la investigación penal sigue en curso. No obstante, tanto en el caso de las actividades de construcción como en el de la contratación de trabajadores ilegales de terceros países procedentes de fuera de la UE, existen normas de responsabilidad solidaria del contratista general y del principal previstas en la Ley belga de protección salarial de 12 de abril de 1965.

Bulgaria

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

El presente caso no tiene ninguna repercusión en la legislación búlgara ni en la práctica nacional relacionada con la cláusula 4 (1) del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

De conformidad con el artículo 2 (2) de la Ley de Funcionarios, los puestos que deben ocupar los funcionarios y su rango se especificarán en la Clasificación de Puestos de la Administración, adoptada por el Consejo de Ministros. El rango del funcionario es una expresión del nivel de su cualificación profesional, es decir, la "suma" de sus conocimientos y habilidades. La Ley de Funcionarios especifica los principales requisitos para la ocupación de cualquier puesto en la administración. Para determinados puestos de la administración puede exigirse un nivel mínimo de formación y experiencia profesional previa o un rango determinado. Al ingresar en la función pública por primera vez, a las personas que cumplan los requisitos en cuanto a años de experiencia profesional en la actividad correspondiente se les asignará el rango más bajo previsto para el puesto dado de acuerdo con la Clasificación de Puestos en la Administración. Los ascensos a un rango superior pueden lograrse sobre la base de una evaluación anual del desempeño del individuo, es decir, después de dos o tres evaluaciones anuales sucesivas entre los rangos inferiores y tres o cuatro evaluaciones anuales sucesivas entre los rangos superiores, de acuerdo con los términos y procedimientos establecidos por la Ordenanza del Consejo de Ministros. Un funcionario puede ser promovido al rango superior subsiguiente antes de la expiración de los períodos mínimos si ha obtenido los mejores resultados de la evaluación anual en el desempeño de su cargo.

La legislación búlgara no prevé diferencias en la experiencia profesional de los funcionarios en términos de rango, en función de la naturaleza (plazo fijo o permanente) de la relación laboral en la que se adquirió dicha experiencia.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Croacia

Resumen

(I) Se ha aprobado la modificación de la Ley de Prestaciones Familiares para transponer la Directiva de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de 2019 a la legislación croata.

(II) Actualmente se está debatiendo una propuesta de modificación general de la Ley del Trabajo, que también transpondría a la legislación croata la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles y la Directiva.

1 Legislación nacional

1.1 Conciliación de la vida laboral y familiar

Se ha aprobado la [Enmienda a la Ley de Prestaciones Familiares](#) para aplicar la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la legislación croata (Boletín Oficial nº 85/2022).

La novedad más relevante es la introducción del permiso de paternidad retribuido. Según el apartado 1 del artículo 12 bis),

"Un padre trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia tiene derecho a un permiso de paternidad continuado tras el nacimiento de un hijo, en función del número de hijos nacidos:

- *de diez días laborables para un niño,*
- *de 15 días hábiles en caso de nacimiento de mellizos, trillizos o nacimientos simultáneos de varios hijos."*

Este derecho puede utilizarse hasta que el niño alcance la edad de seis meses, siempre que el padre trabajador no haga uso de uno de los derechos contemplados en la Ley de Prestaciones Familiares al mismo tiempo y para el mismo niño (apartado 2 del artículo 12 bis).

Este derecho es intransferible y puede utilizarse independientemente de la situación laboral de la madre (artículo 12 bis (3)-(4)).

El derecho del empresario a posponer la concesión del permiso parental y de paternidad durante 30 días se regula en el artículo 47.

Se ha aumentado la cuantía máxima de la compensación salarial abonada durante el permiso parental para los padres asalariados y autónomos (de los 5 654,20 HRK anteriores (170 % de la base presupuestaria) a 7 500,13 HRK (225,5 % de la base presupuestaria)).

Se han modificado las disposiciones sobre el permiso parental en relación con el uso de este derecho cuando nacen gemelos, un tercer hijo y todos los siguientes. Cuando sólo uno de los progenitores haga uso de este derecho, podrá disfrutar de un permiso de 28 meses (en lugar de los 30 meses anteriores), respetando la posibilidad y el derecho del otro progenitor a disfrutar de dos meses de su permiso parental intransferible (apartado 6 del artículo 14).

También se ha introducido una novedad en el ejercicio del derecho al permiso parental. A saber, los progenitores tienen la oportunidad de disfrutar del permiso parental no sólo de forma individual, sino también de forma simultánea o alterna, de mutuo acuerdo (artículo 14, apartado 4).

1.2 Reforma de la legislación laboral

La [Propuesta de Enmienda a la Ley del Trabajo](#) se ha publicado para su debate público (a través de la llamada consulta electrónica). Su objetivo es, entre otros, transponer a la legislación croata la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles y la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, el alto porcentaje de contratos de duración determinada es el motor de la modificación de la regulación del trabajo de duración determinada en la Ley del Trabajo. La actual regulación legal del trabajo de duración determinada es relativamente liberal porque el empresario no necesita tener una justificación objetiva para celebrar un primer contrato de duración determinada ni se limita la duración del mismo. En cambio, la enmienda propuesta es muy rígida. Así, el empresario debe tener una justificación objetiva para celebrar un contrato de duración determinada, la duración total de los sucesivos contratos de duración determinada se limita a tres años (con algunas excepciones) y el número de contratos de duración determinada se limita a tres contratos sucesivos con el mismo trabajador, es decir, todas estas medidas evitarían los abusos, de acuerdo con la cláusula 5 del Acuerdo Marco CES-UNICE-CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

También se ha propuesto modificar la normativa legal sobre el teletrabajo, ya que la actual no se ajusta a las circunstancias de fuerza mayor (como la actual pandemia). La propuesta, bastante confusa, distingue entre teletrabajo y trabajo a domicilio. Ambos tipos de trabajo se denominan "empleo en un lugar de trabajo alternativo". La novedad es que el empresario no necesita modificar el contrato de trabajo del empleado en caso de periodos cortos de trabajo en casa (hasta 30 días) en caso de fuerza mayor (epidemia, terremoto, inundación, incidentes ecológicos, etc.). También se propone que el empleado tenga derecho a solicitar trabajar desde casa, en particular los empleados discapacitados, las empleadas embarazadas, los padres trabajadores de niños pequeños y los empleados que cuidan de familiares gravemente enfermos. Hasta ahora, el empresario podía rechazar estas solicitudes basándose en justificaciones objetivas. Los empleados que cuiden de un familiar gravemente enfermo tendrán ahora derecho a solicitar trabajar a tiempo parcial o a ajustar de otro modo su horario de trabajo. Se proponen cinco días de permiso no retribuido al año para cuidar a un familiar gravemente enfermo o a otra persona con la que el empleado conviva.

También se proponen disposiciones detalladas sobre la compensación salarial en caso de interrupción del trabajo por causas de fuerza mayor (epidemia, terremoto, inundación, incidentes ecológicos, etc.). En este caso, la compensación salarial ascendería al 70% del salario medio del empleado pagado en los tres meses anteriores.

También se han propuesto algunas mejoras en los procedimientos en caso de acoso y acoso sexual en lo que respecta a los empleados encargados de dichas denuncias.

La propuesta también tiene en cuenta la antigua demanda de los sindicatos de que se conceda a sus miembros un mayor nivel de derechos en los convenios colectivos con respecto a los no sindicados. En este contexto, el fomento de la negociación colectiva en esta propuesta no parece estar adecuadamente formulado.

Según la propuesta, sería posible acordar en el convenio colectivo una mayor cuantía del Premio Jubilar, de la paga de Navidad, de la paga de vacaciones, de la indemnización por jubilación, etc. para los empleados afiliados a los sindicatos, aunque sólo para los miembros de los sindicatos que forman parte del convenio colectivo. Sin embargo, la razón por la que algunos sindicatos se han negado a celebrar un convenio colectivo podría estar justificada, por ejemplo, por el hecho de que podrían considerar que el convenio colectivo no ofrece una protección adecuada del empleo. Otra disposición problemática que se ha propuesto es la cantidad de derechos materiales que podrían garantizarse a dichos miembros del sindicato. La propuesta sugiere que las partes del

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

convenio colectivo podrían acordar un mayor nivel de derechos materiales para los miembros del sindicato que hayan firmado un convenio colectivo, hasta el doble del importe de la cuota media anual de afiliación al sindicato. Esto es muy problemático desde el punto de vista de la libertad de no ser miembro del sindicato, tal como determinó el Tribunal Constitucional de la República de Croacia en relación con la cuota de solidaridad (negociación) (Decisión del Tribunal Constitucional de la República de Croacia nº U-I-2766/2003 de 2005).

La necesidad de regular la protección laboral de los trabajadores de plataformas digitales también se contempla en esta propuesta. La propuesta de modificación de la Ley del Trabajo no sigue totalmente la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas. La intención principal de la disposición propuesta sobre la presunción legal de una relación laboral está contenida en la propuesta de modificación de la Ley del Trabajo. En caso de que se aprueben ambas propuestas, habrá que adaptar las disposiciones de la Ley del Trabajo en consonancia con la Directiva.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

El empleo de los funcionarios en Croacia y su protección laboral están regulados en la Ley de Funcionarios Públicos de 2005 (modificada por última vez en 2019). Otro texto legislativo digno de mención en este contexto es el reglamento sobre los títulos de los puestos de trabajo y los coeficientes de complejidad del trabajo en la administración pública de 2001 (modificado por última vez en 2022). Entre otras cosas, describe los requisitos profesionales que deben cumplir los funcionarios para ser asignados a puestos específicos y los coeficientes de complejidad del trabajo de dichos puestos.

Los funcionarios de Croacia pueden ser contratados excepcionalmente como funcionarios de duración determinada. En concreto,

"para el desempeño de puestos de trabajo temporales o cuyo alcance haya aumentado temporalmente, y que no tengan un carácter más permanente, así como para sustituir a un empleado que haya estado ausente durante mucho tiempo, se puede admitir a personas en la función pública durante un determinado período de tiempo mientras se desempeñen puestos de trabajo temporales o cuyo alcance haya aumentado temporalmente, es decir, hasta el regreso del funcionario ausente." (Artículo 61(1) de la Ley de Funcionarios Públicos).

Cuando la Ley de Funcionarios Públicos cita la experiencia laboral previa como requisito para el empleo en la función pública (por ejemplo, en el artículo 48, apartado 1, letra b)), no distingue entre la experiencia laboral adquirida con el contrato de duración determinada o de cualquier otra forma. La experiencia laboral se define como *"experiencia laboral adquirida en la administración pública o en una relación laboral fuera de la administración pública en la formación profesional y la profesión adecuada."* (artículo 48, apartado 4, de la Ley de la Función Pública). Además, incluso la experiencia adquirida en la función pública basada en el contrato de servicios se considera experiencia laboral en el contexto de los requisitos para el empleo, así como la duración de la formación profesional sin establecer una relación laboral (artículo 48(5) de la Ley de Funcionarios Públicos).

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Nada en las leyes mencionadas indica que la situación descrita en el caso español pueda darse en Croacia. Por lo tanto, se puede concluir que la sentencia del TJUE en este caso no tiene implicaciones para la legislación croata.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Chipre

Resumen

(I) Una importante decisión del Tribunal Supremo aclara el significado de "empleado" en la legislación laboral chipriota.

(II) Los planes del Gobierno de introducir un salario mínimo legal siguen suscitando polémica debido a su ámbito de aplicación.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Situación laboral

Tribunal Supremo, ECLI:CY:AD:2022:D225, 06 de julio de 2022, Προεδρος Της Δημοκρατίας v Βουλής Των Αντιπροσώπων (Presidente de la República contra la Cámara de Representantes)

En [esta sentencia](#), el Tribunal Supremo revisó el significado de empleado en la legislación laboral chipriota, tras anular el nombramiento de ayudantes realizado por el Presidente. Este caso representaba una petición al Tribunal Supremo por parte del Presidente de la República que impugnaba la Ley de Seguridad Social (Enmienda) (nº 6) de 2021 (*Ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικός) (Αρ. 6) Νόμος του 2021*) por ser contrario e inconsistente con la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública, la Constitución de la República de Chipre (artículos 80.2, 122, 125.1 y 179) y el Principio de Separación de Poderes.

Según la exposición de motivos, la legislación adoptada tiene como objetivo:

"modificar la Ley de la Seguridad Social para que el término "trabajador" a efectos de la Seguridad Social incluya, de forma expresa e inequívoca, el empleo en virtud de un contrato de compraventa de servicios o cualquier otro contrato relevante, independientemente de la caracterización que se le atribuya, y que se caracterice por una relación empresario-trabajador, con el fin de que los trabajadores tengan todos los derechos y beneficios, incluido el pago de su Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena y no como autónomos".

Con la modificación introducida por la Ley para añadir la referencia a la "compra o prestación de servicios o cualquier otro contrato de trabajo, con independencia de su caracterización", dicha disposición, en caso de ser promulgada, tendrá la siguiente redacción:

"Parte I - Empleo asegurado

1. El empleo en Chipre de una persona en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje o de compra o prestación de servicios o de cualquier otro contrato de trabajo, independientemente de su caracterización en circunstancias tales que se pueda inferir la existencia de una relación empleador-empleado, incluido el empleo al servicio de la República."

La posición del Fiscal General, en nombre del Presidente de la República, argumentó lo siguiente:

En primer lugar, que la Ley pretende equiparar el concepto de "contrato de servicios" con el de "contrato de servicios", conceptos que son totalmente diferentes. Su

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

argumento es que el concepto de "compra o prestación de servicios" de la Ley es contrario al Derecho de la UE, que regula la contratación pública y, en particular, la Directiva 2014/24/UE. Ello se debe a que la celebración de un contrato de servicio público entre un operador económico y un poder adjudicador no constituye un contrato de trabajo y no puede considerarse en modo alguno que se genere una relación entre empresario y trabajador. Al transformar el resultado de un procedimiento de contratación pública en una relación empleador-empleado, la Ley viola la letra y el espíritu de la Directiva en cuestión.

En segundo lugar, que la Ley también viola el artículo 80.2 de la Constitución, ya que dará lugar a un aumento del gasto del Estado al equiparar a los proveedores de servicios con los asalariados y al convertir a todos los que prestan servicios a la Administración en asalariados. En tal caso, el Estado deberá pagar las cotizaciones a los distintos fondos administrados por los Servicios de la Seguridad Social. Ello supondrá una carga para el Fondo General de la República y un aumento de los gastos presupuestarios, en violación del artículo 80.2 de la Constitución.

En tercer lugar, que la Ley viola los artículos 122 y 125.1 de la Constitución al incluir a las personas que prestan servicios en el sector público en el término "empleado" a efectos de la seguridad social y, de hecho, a los funcionarios, facultad que sólo tiene la Comisión de la Función Pública (CSP), y también viola la facultad constitucional de la CSP de decidir sobre el nombramiento de los funcionarios. Por lo anterior, la Ley, por extensión, también es contraria al artículo 179 de la Constitución.

Finalmente, en cuanto a la distinción entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Procurador General argumentó que el Parlamento no aprobó una norma de aplicación general y no ejerce ningún tipo de función administrativa regulatoria, por lo que a través de esta Ley, interfiere en el ámbito de competencia de los Poderes Ejecutivo y Judicial. Esto se debe a que la Ley contiene elementos de actuación administrativa, violando así el Principio de Separación de Poderes y la legislación vigente. (Se hizo referencia al artículo 81 de la Ley Fundamental, según el cual el Director de los Servicios de la Seguridad Social es el encargado de resolver las cuestiones relativas a si un trabajador presta servicios dependientes o independientes, quien, antes de tomar una decisión, realiza una investigación en profundidad).

Por el contrario, el abogado del Parlamento argumentó que la legislación adoptada se ajusta plenamente al derecho europeo y a las disposiciones de la Constitución, respetando y cumpliendo el principio de separación de poderes. Subraya, en particular, la exigencia de la Ley Fundamental 59(I)/2010 de "la existencia de una relación empleador-empleado" para que un contrato de compra de servicios se considere un contrato de trabajo. Esta es una condición que será examinada por el Director de los Servicios de la Seguridad Social.

Además, argumentó que la Directiva regula la contratación pública, que no se menciona en la Ley, que se refiere a los derechos de la seguridad social y no entra en el ámbito de aplicación de la Directiva. También sostuvo que la alegación del Fiscal General de una violación del artículo 80.2 de la Constitución no ha sido concretada y/o fundamentada. Rechazando también su posición sobre la violación de los artículos 122 y 125 de la Constitución, el Letrado del Parlamento señaló que la Ley no prevé ni permite el empleo de personas en el sector público, sino que sólo regula los casos en los que una persona empleada en el sector público en virtud de un contrato de trabajo o de compra de servicios que crea una relación empleador-empleado es considerada como un empleado a efectos de la seguridad social. La Ley tampoco interfiere en las competencias del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial, ya que no prevé la conversión y/o el reconocimiento automático de todos los prestadores de servicios por cuenta ajena como empleados.

En este contexto, el Tribunal rechazó la opinión del Fiscal General de que la Ley creaba una nueva categoría de empleo asegurable que implicaba mayores costes. La disposición

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

legal pertinente antes de su modificación por la Ley examinada era la siguiente: una persona que prestaba servicios en virtud de un contrato de compra de servicios podía y tenía derecho, independientemente de la caracterización del contrato, siempre que las circunstancias de su empleo fuesen tales que pudiese inferirse una relación empleador-empleado, a ser reconocido como "empleado" a efectos de la seguridad social. Además, sostuvo que lo decisivo para el significado de la disposición en cuestión, tal como fue modificada por la Ley, es la frase "en circunstancias tales que pueda inferirse la existencia de una relación entre empleador y empleado", que es una condición a la que está sujeto todo contrato de trabajo al que se refiere dicha disposición, independientemente de su caracterización, para que el empleo sea socialmente asegurable.

El Tribunal concluyó que es evidente, por tanto, que la Ley "no" creó una nueva categoría de trabajadores, ni estableció un nuevo derecho. En todo caso, el "empleo", en tales circunstancias de las que puede inferirse la existencia de una "relación empleador-empleado", sigue existiendo como elemento dominante de la disposición considerada. Lo mismo ocurre con el empleo en el marco de una "compra o prestación de servicios o cualquier otro contrato de trabajo", independientemente de su caracterización, siempre y cuando exista, en esencia, una auténtica relación empresario-trabajador.

A la luz de lo anterior, la Ley en cuestión no contradice la Directiva 2014/24/UE. Tampoco es contraria al artículo 80.2 de la Constitución, y ello porque no supone un aumento del gasto del Estado.

Los prestadores de servicios podían, en virtud de la Ley Fundamental, y todavía pueden, dada la enmienda que se examina, solicitar al Director de la Seguridad Social que examine las condiciones de su empleo y si existe una relación empleador-empleado. En concreto, el artículo 81 de la Ley establece que el Director de los Servicios de la Seguridad Social es el encargado de resolver las cuestiones relativas a la condición de trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia de una persona, quien, antes de tomar una decisión, designa a los funcionarios competentes para que realicen una investigación completa. Por lo tanto, no se trata de interferir en las competencias del Director de los Servicios de la Seguridad Social, que conserva la facultad y la autoridad para determinar si se ha establecido o existe una relación empleador-empleado en el contexto de un contrato de compra o prestación de servicios, para un trabajo concreto. La decisión del Director puede ser impugnada mediante la interposición de un recurso jerárquico ante el Ministro de Trabajo y, si el interesado no está satisfecho con la decisión del Ministro, puede entonces recurrir al Tribunal de Justicia.

Por lo tanto, la regulación que el Parlamento ha dictado en el ámbito de su función legislativa en virtud del artículo 61 de la Constitución no es de dominio exclusivo del Ejecutivo ni del Judicial.

El Tribunal también rechazó la posición del Fiscal General sobre la violación de los artículos 122 y 125.1 de la Constitución. La ley en cuestión no prevé ni autoriza el empleo de personas en el sector público, sino que sólo regula las circunstancias en las que una persona empleada en el sector público en virtud de un contrato de trabajo o de compra de servicios se considera "empleado" a efectos de la seguridad social. En consecuencia, el Tribunal decidió que la Ley de Seguridad Social (Modificación) (nº 6) de 2021 no es contraria ni incompatible con la Directiva 2014/24/UE, los artículos 80.2, 122, 125.1 y 179 de la Constitución y el Principio de Separación de Poderes, por lo que puede ser promulgada.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Este caso podría tener implicaciones para los trabajadores del sector público con contratos de duración determinada en Chipre.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Dado que la Constitución de la República de Chipre prohíbe que se conceda el mismo estatuto de funcionario o de empleado del sector público a quienes están empleados con un contrato temporal de duración determinada, las autoridades han ideado un sistema que prevé esencialmente un estatuto permanente "de derecho privado" para el empleado del sector público, y que es "paralelo" pero inferior al del funcionario en un servicio propio.

Como se ha comentado en otro lugar (véase el Informe Flash de febrero de 2021), el empleo de trabajadores con contratos de duración determinada en Chipre está regulado por ley (Ley FT, Ley 98(I)2003, de 25 de julio de 2003, *Ο Περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2003*) que pretende transponer la Directiva 1999/70/CE sobre los trabajadores con duración determinada (prohibición de trato menos favorable) de 2003, en lo sucesivo denominado "Acuerdo Marco". La ley entró en vigor un año antes de la adhesión a la UE, estipulando explícitamente su propósito de armonizar la legislación chipriota (Ley 70(I) 2002 (07 de junio de 2002) por la que se modifica la ley sobre el despido, publicada en el Boletín Oficial de Chipre 3610 el 07 de junio de 2002, con efecto a partir del 01 de enero de 2003) con la Directiva.

Los trabajadores con contrato de duración determinada que trabajan en el sector público no gozan de los mismos derechos que los funcionarios o los empleados de derecho público, sino que sus derechos están regulados por el derecho privado. Varios casos del Tribunal Supremo han subrayado la necesidad de mantener la distinción entre los funcionarios nombrados de acuerdo con la Ley de la Función Pública de 1/90 y regulados por el derecho público y los empleados de forma temporal con contratos de duración determinada regulados por el derecho laboral privado, derivado de la Directiva de la UE 1999/70/CE.

En concreto, fracasó la pretensión de una trabajadora con contrato de duración determinada en el sector público de que se le reconocieran los mismos derechos que a un empleado del sector público para excluir la posibilidad de discriminación (véase Tribunal Supremo de Chipre, recurso civil nº 60/2010, de 14 de octubre de 2014, [*Christina Laouta v The Republic of Cyprus through the Attorney General*](#)). En ese caso, el Tribunal Supremo dictaminó que debe mantenerse la diferenciación entre un empleado público permanente y un empleado temporal con un contrato de duración determinada o un contrato de duración indefinida, ya que el empleo de este último no se basa en la Constitución ni en la Ley de la Función Pública de 1/90.

En cuanto a las medidas introducidas para evitar los abusos, el apartado 1 del artículo 7 de la Ley de la FT establece que cuando un empleador contrata a un trabajador con un contrato de duración determinada, ya sea a raíz de una renovación del contrato o de otro modo, y el trabajador había trabajado anteriormente con un contrato de duración determinada durante un período total de 30 meses o más independientemente del orden de los sucesivos contratos de duración determinada, el contrato se considerará, a todos los efectos, un contrato de duración indefinida y cualquier disposición de este contrato que restrinja su duración será nula, salvo que el empresario demuestre que la contratación de duración determinada de dicho trabajador puede justificarse por razones objetivas.

Aunque la igualdad de trato está contemplada en la legislación laboral chipriota, en la Constitución, en el CEDH y en la Carta de los Derechos Fundamentales, el mecanismo que "aplica efectivamente" el principio de no discriminación en lo que respecta a los trabajadores con contratos de duración determinada parece deficiente. Los trabajadores con contrato de duración determinada tienen derecho a recibir el mismo trato que los trabajadores fijos, ya que el principio de no discriminación consagrado en la Ley (el artículo 5, apartado 1, de la Ley chipriota copia literalmente el texto de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco) establece que, en lo que respecta a las condiciones de empleo, los trabajadores con contrato de duración determinada no recibirán un trato menos favorable que los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

contrato o una relación de duración determinada, salvo que el trato diferenciado esté justificado por razones objetivas. Sin embargo, el Tribunal permite un trato diferente entre los trabajadores con contrato de duración determinada que trabajan en el sector público y los funcionarios que desempeñan las mismas tareas en virtud de la Constitución o de la Ley de la Función Pública de 1/90 (el artículo 2 de la Ley de la Función Pública define el término "trabajador comparable con un contrato de duración indefinida" como un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, que trabaja en el mismo establecimiento, realiza el mismo o similar trabajo/ocupación, teniendo en cuenta las calificaciones/habilidades). El Tribunal no ha aportado ninguna otra "razón objetiva".

Al igual que en España, no se reconoce el servicio en el sector público como trabajador con contrato de duración determinada cuando se contrata a alguien en el sector público como funcionario de carrera.

4 Otra información relevante

4.1 Salario mínimo

A pesar del anuncio del Gobierno de que Chipre publicará debidamente el salario mínimo legal de acuerdo con la correspondiente propuesta de la Comisión de la UE (véase el [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la adecuación de los salarios mínimos en la Unión Europea](#) (COM/2020/682 final)), surgieron nuevos desacuerdos, ya que la patronal exige que los trabajadores de la panadería también queden excluidos de la protección, al igual que los trabajadores domésticos y agrícolas inmigrantes, y los marineros, como se había acordado anteriormente. En agosto están previstas nuevas conversaciones, y los sindicatos critican al Gobierno por dar marcha atrás en el marco de los salarios mínimos (véase Anna Savva: '[Nuevas conversaciones con los empresarios por el salario mínimo](#)', Cyprus Mail, 30 de julio de 2022). Existe un desacuerdo entre las dos partes sobre el proceso de aplicación, ya que los empresarios habrían pedido ciertas excepciones para las nuevas contrataciones. Otro desacuerdo es la cuantía del salario mínimo. Los sindicatos y las organizaciones empresariales discrepan sobre el método para determinar el salario medio, en el que se basaría el salario mínimo. El salario medio calculado por el Servicio de Estadística de Chipre es inferior al calculado por EU-SILC, en el que los sindicatos quieren que se base el salario mínimo. Los sindicatos sostienen que la metodología más correcta del salario mediano es la de EU-SILC, como la del difunto ministro de Trabajo, que oscilaba entre 940 y 950 euros. Las organizaciones patronales apoyan la primera.

Como se informó en el Informe Flash de abril de 2022, los interlocutores sociales habían cerrado un acuerdo en el Consejo Consultivo de Trabajo que excluía a los trabajadores domésticos y agrícolas y a los marineros de la disposición sobre el salario mínimo nacional, cuya promulgación estaba prevista para mayo de 2022 (véase Annie Charalambous: '[Tres exenciones en el salario mínimo nacional por ley en Chipre](#)', In-Cyprus philenews, 28 de abril de 2022). La decisión de excluir a los trabajadores agrícolas y domésticos ha sido muy criticada por el Sindicato de Docentes e Investigadores (DEDE), que ha expresado su indignación por la intención del Gobierno, los interlocutores sociales, los organismos institucionales, así como un gran número de diputados, señalando que estos empleos están ocupados casi exclusivamente por inmigrantes y solicitantes de asilo, que son los grupos sociales más vulnerables y empobrecidos del país, que trabajan en condiciones de esclavitud moderna, y que necesitan protección legal más que cualquier otro grupo de la población, ya que ni siquiera tienen derecho a organizarse libremente en sindicatos. El Sindicato considera que se trata de una lógica racista que, basándose en el origen, niega las necesidades de los inmigrantes y los refugiados de una vida digna y constituye un ejemplo de racismo institucional (véase Stockwatch: '[Να μην εξαιρεθούν εργάτες και οικιακές εργάτριες ζητά η ΔΕΔΕ](#)', 30 de abril de 2022). Públicamente, ninguno de los sindicatos más importantes

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

ha expresado su recelo por las exclusiones, aunque los sindicalistas del PEO sugieren que la presentación escrita del PEO expresaba su desacuerdo (Comunicación con un sindicalista líder del PEO. El autor no ha visto la presentación escrita del PEO).

Actualmente, la República de Chipre no tiene un salario mínimo nacional. Lleva a cabo una política basada en la Ley del Salario Mínimo, una ley que está en vigor desde la época colonial (Ley del Salario Mínimo, capítulo 183 (ANAK.307), en vigor desde noviembre de 1941, [Ο περί Κατωτάτου Ορίου Μισθών Νόμος - ΚΕΦ.183](#)), que faculta al Consejo de Ministros para fijar las tarifas de los salarios mínimos para cualquier ocupación en la República, ya sea de forma general o en una zona, lugar o distrito determinados, en cualquier caso en que esté convencido de que los salarios pagados a cualquier persona empleada en cualquier ocupación son irrazonable o injustificadamente bajos (Sección 3, [Ο περί Κατωτάτου Ορίου Μισθών Νόμος - ΚΕΦ.183](#)). La ley actual no especifica los criterios sobre los que el Consejo de Ministros puede decidir, pero existe una práctica establecida.

4.2 Privacidad de los trabajadores

El derecho a la intimidad de los empleados de las prisiones ha salido a relucir tras la denuncia de la directora de la prisión central, que temía por su seguridad. La directora de la prisión central, Anna Aristotelous, acusó a la ministra de Justicia, Stephie Drakos, de presionarla para que introdujera en la prisión un software con capacidad para grabar, retener y procesar el contenido de los datos de los teléfonos móviles de los funcionarios de prisiones. La directora de la prisión se negó a implantar el software alegando que es ilegal y está expresamente prohibido por el Acervo Comunitario (GDPR) y por las decisiones del Tribunal Supremo sobre vigilancia y retención de datos. A su vez, el Ministro de Justicia ha atacado a la Directora de la Prisión Central por revelar información clasificada en relación con el software que el Ministro le había pedido que implementara en las prisiones.

Se plantearon problemas de derechos humanos en relación con el derecho a la intimidad de las personas que trabajan en las prisiones, así como con los derechos de los denunciantes.

La directora de un centro penitenciario presentó una denuncia ante el fiscal general, en la que solicitaba protección, acusando a un alto cargo de la policía de estar en connivencia con un delincuente en prisión y de chantajearla para que revelara aspectos de su vida privada. La Fiscalía General nombró a un agente investigador e inició una investigación, y el agente de policía de alto rango fue suspendido mientras se realizaba la investigación. Sin embargo, el director de la prisión y el oficial superior de la unidad han pedido ser trasladados de sus puestos, un día después de que el Fiscal General Adjunto anunciara una investigación sobre las prisiones (véase Nick Theodoulou: ['El director de la cárcel pide su cese tras la segunda investigación'](#), Cyprus Mail, 28 de julio de 2022).

República Checa

Resumen

El Gobierno está elaborando un proyecto de ley de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles y de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

1 Legislación nacional

1.1 Transposición de la legislación de la UE

Un nuevo proyecto de ley por el que se modifica la Ley nº 262/2006 Coll., el Código del Trabajo, se someterá en breve al procedimiento de comentarios interdepartamentales. El texto del proyecto de ley aún no está disponible públicamente.

Esta modificación tiene como objetivo principal implementar dos directivas de la UE, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles en la Unión Europea y la Directiva (UE) 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

A medida que se acerca la fecha límite para la aplicación de las directivas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha finalizado el proyecto de enmienda de transposición. Sin embargo, se trata sólo de una información preliminar, ya que el proceso legislativo se encuentra todavía en una fase muy temprana. Por lo tanto, es de esperar que se produzcan cambios significativos en el contenido.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En la República Checa, la remuneración de los funcionarios se rige por el Código de Trabajo, la Ley nº 234/2014 Coll. de la Administración Pública y el Reglamento del Gobierno nº 304/2014 Coll. sobre las condiciones salariales de los funcionarios. Cada funcionario tiene derecho a una tarifa salarial determinada sobre la base de la escala salarial, que es un anexo del Reglamento del Gobierno. Sobre esta base, el salario de los funcionarios se determina por dos factores.

El primero es la clasificación de su puesto, ya que los puestos del sector público se dividen en 16 clases. Los criterios para clasificar los puestos en clases se especifican en un anexo de la Ley de la Función Pública.

El segundo factor es la categoría salarial, que se determina en función del número de años de experiencia pertinente. Para determinar la categoría y el grado salarial, no se distingue entre los funcionarios con contrato de duración determinada y los que tienen un contrato indefinido. La experiencia adquirida como funcionario de duración determinada se contabiliza de la misma manera que la adquirida trabajando con un contrato de duración indefinida.

En resumen, esta sentencia del TJUE no tiene implicaciones para la República Checa, ya que la legislación checa se ajusta plenamente a las conclusiones del TJUE.

4 Otra información relevante

4.1 Compensación por desplazamiento

Dado que los precios del combustible y de la restauración siguen subiendo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha propuesto aumentar la tasa de restauración para los empleados en viajes de negocios y, además, propone aumentar de nuevo los precios medios del combustible fijados a efectos del reembolso de los gastos efectuados por los empleados.

Por lo tanto, se ha presentado en el procedimiento de comentarios una propuesta de nuevo decreto por el que se modifica el Decreto nº 511/2021 Coll. sobre 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 compensación de los viajes.

Esta propuesta, en respuesta al aumento del índice de precios de la restauración pública, propone aumentar la tasa de restauración a la que los empleados tienen derecho por parte de su empleador durante los viajes de negocios, de la siguiente manera:

- 120 CZK, es decir, unos 4,90 EUR, si el viaje de negocios dura entre 5 y 12 horas (antes 99 CZK, es decir, unos 4,00 EUR);
- 181 CZK, es decir, unos 7,35 EUR, si el viaje de negocios dura más de 12 horas, pero no más de 18 horas (antes 151 CZK, es decir, unos 6,15 EUR);
- 284 CZK, es decir, unos 11,55 EUR, si el viaje de negocios dura más de 18 horas (antes 237 CZK, es decir, unos 9,65 EUR.).

Por lo que respecta a los empresarios que remuneran a sus empleados con el sueldo del sector público, las tarifas de restauración serán las siguientes:

- 120 - 142 CZK, es decir, aproximadamente 4,90 - 5,80 EUR, si el viaje de negocios dura entre 5 y 12 horas (antes 99-118 CZK, es decir, aproximadamente 4,00-4,80 EUR);
- 181 - 219 CZK, es decir, aproximadamente 7,35 - 8,90 EUR, si el viaje de negocios dura más de 12 horas, pero no más de 18 horas (antes 151-182 CZK, es decir, aproximadamente 6,15-7,40 EUR);
- 284-340 CZK, es decir, unos 11,55-13,80 EUR, si el viaje de negocios dura más de 18 horas (antes 237-283 CZK, es decir, unos 9,65-11,50 EUR.).

La propuesta también pretende valorizar los precios medios de los carburantes fijados a efectos del reembolso de los gastos efectuados por los trabajadores de la siguiente manera:

- Gasolina (98 oct): 51,40 CZK por litro, es decir, unos 2,10 EUR por litro (antes 40,50 CZK por litro, es decir, unos 1,65 EUR por litro).

Dinamarca

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La sentencia no tiene implicaciones inmediatas para la legislación danesa, ya que la legislación nacional para el cálculo de la antigüedad en relación con la remuneración de los funcionarios ya aborda la forma de tener en cuenta cualquier período de trabajo atípico.

En Dinamarca, sólo unos pocos funcionarios trabajan como empleados públicos, cuyas condiciones de trabajo están reguladas en la [Ley de Funcionarios Públicos](#).

[Circular ministerial nº 6633](#) de 16 de julio de 1987 se refiere a los funcionarios y a la antigüedad en relación con las escalas de retribución. La circular describe en el apartado 2 el principio de que un funcionario acumula antigüedad en relación con la escala de retribuciones según el período de tiempo en que haya ocupado su puesto. Esto incluye todos los periodos relevantes, así como una serie de ausencias. No existe ninguna base legal para excluir los períodos trabajados con un contrato de duración determinada.

En el capítulo 2, los apartados 5 a 6 abordan la forma de calcular la antigüedad de los periodos anteriores de empleo como funcionario, así como los periodos empleados fuera del servicio del Estado, que son de especial relevancia para el puesto de funcionario. Esto incluye el tiempo y la duración del servicio con los anteriores empleadores. Esto no aborda explícitamente los contratos de duración determinada como funcionarios, sino que pretende proporcionar una base jurídica -cuando se vuelve a nombrar- para incluir cualquier período de empleo anterior que sea relevante para el nuevo puesto de funcionario. La decisión sobre cómo y cuánto de las relaciones laborales anteriores incluir dentro y fuera del Estado recae en la autoridad empleadora como un poder discrecional.

Según el artículo 7, los periodos de empleo en condiciones similares a las de los funcionarios o en condiciones reguladas por un convenio colectivo para empleados públicos, se transfieren como antigüedad al nuevo puesto de funcionario. Lo mismo ocurre con el derecho a percibir complementos salariales por antigüedad, cuando se incluyen en el cálculo períodos explícitamente anteriores bajo condiciones de empleo diferentes.

Los apartados 8 a 11 describen que la antigüedad sigue al puesto de funcionario, no a la función específica. Cuando un funcionario es transferido de un puesto a otro, la antigüedad en relación con las escalas de pago continúa y se transfiere al nuevo puesto.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

En la circular sobre la antigüedad en relación con los salarios, no hay ninguna base legal explícita o implícita para no incluir la antigüedad de los períodos de trabajo con contratos de duración determinada como funcionario. El trabajo de duración determinada como funcionario se considera períodos de trabajo que cuentan.

Esta cuestión de cómo contabilizar los periodos de trabajo de duración determinada no ha sido evaluada por los tribunales.

En el caso de otros grupos de funcionarios que no trabajan como empleados públicos, sino como empleados públicos regidos por convenios colectivos, las normas para calcular la antigüedad se describen en los convenios colectivos. El principio general de los convenios sigue el principio general del artículo 2 de la Ley de Funcionarios Públicos, según el cual la antigüedad sigue al puesto de trabajo, e incluye la antigüedad de los períodos trabajados con contratos de duración determinada. Lo decisivo es que el puesto y la función sean los mismos que antes.

Lo mismo se aplica a los derechos de los funcionarios públicos derivados de las leyes estatutarias, al margen de la cuestión de los salarios. En el caso de los funcionarios públicos que trabajan como asalariados (trabajo de oficina, comercio, servicios clínicos y técnicos, directivos), su antigüedad en relación con los derechos previstos en la ley no se ve interrumpida y se transfiere si una persona es trasladada de un puesto a otro, siempre que no se modifique la condición de asalariado. En cambio, si una persona pasa de un puesto no cubierto por la [Ley de Asalariados](#), por ejemplo, como marino regido por la [Ley de Condiciones de Trabajo de los Marineros](#), a un puesto como asalariado para el mismo empleador, la antigüedad como marino no cuenta en relación con los derechos de la Ley de Asalariados. Esto fue reiterado y aclarado por el Tribunal Marítimo y Comercial (caso BS 32933/2020- SHR, 1 de marzo de 2021). Este principio no se refiere a los derechos salariales, sino a la cuestión general de los derechos.

El estado de la legislación danesa sobre la no discriminación por motivos de empleo de duración determinada en relación con las escalas de remuneración de los funcionarios y empleados públicos está en consonancia con la sentencia del TJUE.

Por otra parte, los periodos de trabajo como trabajadores de empresas de trabajo temporal no cuentan como antigüedad, si el trabajador de la empresa de trabajo temporal es contratado posteriormente por la entidad usuaria. Esto se ha aclarado en varias ocasiones y se basa en la idea de que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal no está contratado por la entidad usuaria, sino por la empresa de trabajo temporal.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Estonia

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Esta sentencia del TJUE se refiere a la igualdad de trato entre los funcionarios con contrato de duración determinada y los permanentes en términos de remuneración.

Las implicaciones de esta decisión son modestas para la legislación estonia. En el ordenamiento jurídico estonio, la relación de los funcionarios se regula en la [Ley de la Función Pública](#). Por lo tanto, sólo hay funcionarios que son contratados en base a un acto administrativo. En cambio, los empleados de la administración pública trabajan sobre la base de un contrato de trabajo. Cuando una persona empieza a trabajar como funcionario, no se contempla el concepto de funcionario interino. Por lo tanto, los factores señalados en la decisión del TJUE no son aplicables. Un funcionario también puede ser nombrado por un plazo fijo, pero incluso en ese caso es un funcionario que no goza de un estatuto especial. No existen diferencias de trato entre los puestos de funcionario de duración determinada y los permanentes.

La situación de la que se ocupa el TJUE podría plantearse si se nombra funcionario a una persona que ha trabajado con un contrato de trabajo. En ese caso, podría plantearse la cuestión de si las tareas que ha realizado en virtud del contrato de trabajo son comparables a las que realiza un funcionario. La sentencia del TJUE no se aplicaría porque las tareas relacionadas con las autoridades públicas no se realizan en virtud de un contrato de trabajo. Un funcionario se distingue de un trabajador por cuenta ajena por la diferencia de funciones, según la cual un funcionario ejerce el poder público, pero un trabajador por cuenta ajena que trabaja con un contrato de trabajo sólo realiza tareas de apoyo. Incluso en este caso, no se tienen en cuenta las tareas realizadas en virtud de un contrato de trabajo.

Por lo tanto, las implicaciones de la sentencia del TJUE para el derecho estonio son modestas.

4 Otra información relevante

4.1 Economía de plataforma

Estonia tiene previsto exigir a varias plataformas de servicios que faciliten a la Agencia Tributaria (en adelante MTA) datos sobre sus empleados y sus ingresos. En la actualidad, solo una quinta parte de las empresas presentan datos de forma voluntaria, y es probable que una gran parte no esté cubierta por la normativa fiscal.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Las distintas plataformas de servicios pertenecen a un sector bastante nuevo y no regulado, del que el Estado no tiene una visión clara. Las personas que trabajan para las plataformas suelen tener que declarar sus ingresos y pagar impuestos por su cuenta.

Según el Ministerio de Hacienda, la economía de las plataformas ha crecido enormemente, y varios países han realizado análisis y han llegado a la conclusión de que solo una quinta parte de las personas que obtienen ingresos del trabajo en plataformas declaran sus ingresos correctamente.

Para tener una mejor visión de conjunto, el Ministerio de Hacienda ha presentado un proyecto según el cual los gestores de plataformas deberán informar a la ATM sobre sus empleados y los ingresos que obtienen.

La recopilación de información comenzará en 2023, y a partir de entonces tendrá que presentarse anualmente.

Otra opción para los trabajadores de las plataformas es utilizar una cuenta de empresario. Más de 6.000 personas en Estonia tienen una cuenta de emprendedor, que simplifica la tributación de los negocios privados. El año pasado se vinculó una media de 2 339 euros a cada cuenta de emprendedor existente.

Una cuenta emprendedora es una cuenta bancaria independiente que puede crear una persona física que vende bienes o servicios. El importe transferido a la cuenta de emprendedor se grava automáticamente al 20%. Los usuarios de cuentas de emprendedores no tienen que presentar ningún informe separado sobre sus ingresos.

A finales de 2020, había un total de 3.470 cuentas de emprendedor en Estonia, mientras que a finales del año pasado, 6.147 personas tenían un total de 6.189 cuentas de emprendedor, según los datos de la MTA.

Había 3.997 cuentas que se utilizaban activamente. Se transfirió un total de 9,3 millones de euros a las cuentas de emprendedores, es decir, se recibió una media de 2.339 euros anuales en impuestos por cada cuenta de emprendedores en uso.

Cuando el Parlamento (*Riigikogu*) introdujo la ley que establecía la cuenta de emprendedor, también determinó los límites anuales. Si las cantidades transferidas a una cuenta de emprendedor superan los 25.000 euros anuales, la cantidad que exceda ese límite se grava al 40%. En 2021, había 40 cuentas de emprendedores que recibían más de 25.000 euros anuales.

Finlandia

Resumen

Se modificó la legislación laboral para mejorar la estabilidad de la jornada laboral en la cláusula de los contratos de horario variable y para transponer la Directiva UE 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles.

1 Legislación nacional

1.1 Condiciones de trabajo transparentes y predecibles

El 8 de julio de 2022, el Presidente de la República aprobó una serie de enmiendas a la legislación laboral que tienen como objetivo mejorar la posición de los empleados que trabajan sobre la base de contratos de horario variable y transponer la Directiva UE 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles..

Las modificaciones incluyen cambios en la [Ley de Contratos de Trabajo](#) (*Työsopimuslaki*, 55/2001), en lo que respecta a las disposiciones sobre la cláusula de los contratos de horas variables (capítulo 1, sección 11) y sobre la información de las condiciones de trabajo (capítulo 2, sección 4).

Los empresarios tendrán una mayor obligación de revisar su uso de los contratos de horario variable en función de sus necesidades laborales. Una condición de horas de trabajo es el número de horas acordadas en un contrato de trabajo. Los empresarios deben revisar sus prácticas al menos cada 12 meses. Además, se han aprobado las modificaciones introducidas para transponer la Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles en la UE, que obliga a los empresarios a proporcionar rápidamente a los empleados una información más amplia sobre sus condiciones de empleo.

Por último, se modificó la Ley de Contratos de Trabajo para incluir una disposición que califica la educación obligatoria como tiempo de trabajo y sobre el carácter gratuito de dicha educación (Capítulo 2, párrafo 19). Las modificaciones afectaban a la [Ley de Tiempo de Trabajo](#) (*Työaikalaki*, 872/2019), la [Ley de Aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de Cooperación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los Centros de Trabajo](#) (*Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta*, 44/2006) y a la '[Ley de Contratos de Trabajo de los Marineros](#)' (*Merityösopimuslaki*, 756/2011).

Las modificaciones entraron en vigor el 1 de agosto de 2022.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En Finlandia, debe respetarse la norma legal de igualdad de trato. El empleador debe tratar a todos los funcionarios por igual, a menos que se justifique una desviación de esta norma en función de sus funciones y cargos.

4 Otra información relevante

4.1 Vacaciones anuales

El Ministerio de Economía y Empleo de Finlandia publicó el 13 de julio de 2022 un informe sobre el aumento de la flexibilidad en las vacaciones anuales (Publicaciones del Ministerio de Economía y Empleo 2022:45). El informe presenta oportunidades para aumentar la flexibilidad en el uso y la transferencia de las vacaciones cuando los empleados cambian de trabajo y, en particular, en las relaciones laborales consecutivas de duración determinada.

Según el informe, la necesidad de reformar las disposiciones sobre la concesión de las vacaciones anuales debe considerarse una cuestión general que afecta a todos los tipos de contratos de trabajo. En sus respuestas, los interlocutores sociales no apoyaron una legislación separada sobre las vacaciones anuales en función de la naturaleza del contrato de trabajo. Sobre la base de las respuestas recibidas de los interlocutores sociales, el informe propone sólo pequeñas modificaciones de las disposiciones relativas a la concesión de las vacaciones anuales. La principal propuesta de reforma ampliaría el derecho a celebrar acuerdos sobre la concesión de las vacaciones anuales. Además, el informe propone ampliar la disposición del apartado 2 del artículo 5 de la Ley de Vacaciones Anuales (*Vuosilomalaki*, 162/2005) para que se aplique también a las disposiciones sobre la concesión de las vacaciones anuales y, en los casos de trabajo temporal, que la empresa usuaria esté obligada a aceptar las decisiones del empresario sobre las vacaciones anuales.

Según el informe, la finalidad del banco anual de vacaciones sería garantizar que los trabajadores dispongan de vacaciones pagadas al entrar al servicio de un nuevo empleador para la siguiente temporada de vacaciones. El informe describe el punto de partida para la planificación de un banco de vacaciones anuales y sus funciones. Las organizaciones del mercado laboral y otras partes interesadas opinan que un banco de vacaciones anual sería un sistema caro y administrativamente oneroso. El banco de vacaciones anuales estaría vinculado a otros sistemas de información de varias maneras, lo que requeriría no sólo modificaciones legislativas, sino también cambios operativos. Existe el riesgo de que sólo unos pocos empleados utilicen el sistema voluntario. El informe propone que se deje de planificar y aplicar un banco de vacaciones anuales.

4.2 Transposición de la legislación de la UE

El Ministerio de Economía y Empleo ha distribuido un proyecto de propuesta del Gobierno sobre la aplicación de la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 sobre transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas para que se presenten comentarios. Los comentarios pueden presentarse hasta el 16 de agosto de 2022.

Francia

Resumen

(I) El Tribunal de Casación se ha pronunciado sobre las dificultades organizativas y las vacaciones anuales pagadas obligatorias en el contexto de la pandemia de COVID-19, sosteniendo que las dificultades puramente financieras no justifican la aplicación de las normas extraordinarias de COVID-19.

(II) El Tribunal de Casación confirmó su jurisprudencia sobre la prescripción de las reclamaciones salariales en el marco de una acción de recalificación de un contrato a tiempo parcial como a tiempo completo.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Medidas para responder a la crisis de COVID-19

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 21-15.189, 06 de julio de 2022

En el presente caso, varias empresas de un grupo farmacéutico se habían acogido a las posibilidades abiertas por el [Decreto de 25 de marzo de 2020](#). Este Decreto permitía a los empresarios imponer unilateralmente a los trabajadores el disfrute de días de reducción de jornada en una fecha determinada, de días de descanso previstos en un calendario laboral fijo o resultantes de la utilización de los derechos asignados a la cuenta de ahorro de tiempo, hasta un límite de diez días. El uso de estos mecanismos fue objeto de dos notas internas:

- una primera nota, que obliga a los empleados a tomar hasta diez días de reducción de jornada entre el 30 de marzo y el 17 de abril de 2020, y que prevé la posibilidad de que el empresario posicione los días ahorrados en la cuenta de ahorro de tiempo cuando ya no tengan suficientes días de descanso que tomar;
- y una segunda que prevé las mismas medidas para los empleados que se vean obligados a quedarse en casa para cuidar a un hijo menor de 16 años, y para los empleados vulnerables o que compartan el mismo domicilio con una persona vulnerable, cuya actividad no podría realizarse a través del teletrabajo.

Un sindicato presentó una solicitud de medidas cautelares ante el tribunal, mencionando una perturbación manifiestamente ilegal. Se expusieron dos argumentos:

- en virtud del citado Decreto, que creó el régimen de días de descanso, éste sólo podía aplicarse cuando el interés del empresario lo justificara, habida cuenta de las dificultades económicas vinculadas a la propagación del COVID-19 y, a juicio del sindicato, tales dificultades no estaban justificadas por el empresario
- por otra parte, el empresario no podía optar por excluir la aplicación del mecanismo de actividad parcial establecido para los empleados vulnerables o para los empleados con funciones de cuidado de los hijos, ya que éste era vinculante para él.

Las pretensiones del sindicato fueron desestimadas en primera instancia y posteriormente confirmadas por el Tribunal de Apelación, antes de que el Tribunal de Casación sancionara parcialmente la solución.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

El Tribunal de Casación abordó la cuestión de la interpretación del concepto de "dificultades económicas vinculadas a la propagación del COVID-19" mencionado en el Decreto. Así, el Tribunal consideró que el recurso a las medidas previstas en los artículos 2 a 4 del Decreto no se limita únicamente a una situación de dificultad económica, en particular tal como se define en relación con los despidos económicos o con los problemas de tesorería. En términos más generales, el Tribunal de Casación consideró que el empresario podía recurrir a ellas si la crisis sanitaria repercutía en el funcionamiento de la empresa. En este caso, para justificar su recurso al sistema, las empresas demandadas mencionaron

"la necesidad de adaptar su organización, ante un aumento inesperado del absentismo laboral debido a que algunos de sus empleados se encontraban en casa sin poder desarrollar su actividad desde el domicilio, de adaptar los espacios de trabajo y de adecuar la tasa de ocupación de los locales por las condiciones sanitarias."

Para el Tribunal de Casación, estas dificultades de organización del trabajo relacionadas con la crisis sanitaria podrían constituir un motivo suficiente para recurrir a estas medidas derogatorias.

En otras palabras, las dificultades puramente financieras no justifican una aplicación de las normas específicas de la COVID-19.

2.2 Trabajo a tiempo parcial

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 20-16.992, 09 de junio de 2022

En el presente caso, un empleado a tiempo parcial, que fue despedido el 16 de octubre de 2015, presentó una demanda ante el tribunal laboral el 12 de diciembre de 2016. Solicitó la recalificación como empleado a tiempo completo desde septiembre de 2013 y reclamó los salarios atrasados correspondientes al periodo comprendido entre noviembre de 2013 y diciembre de 2015. Argumentó que había trabajado 182 horas en agosto de 2013, más allá del límite de tiempo legal de 151,67 horas.

En principio, las horas extraordinarias no pueden tener el efecto de llevar el tiempo de trabajo de un empleado a tiempo parcial al nivel del tiempo de trabajo legal ([Código de Trabajo francés, artículo L. 3123-9](#)). En caso contrario, el contrato se recalificará como contrato a tiempo completo a partir de la fecha en que se superaron las horas extraordinarias, y dará derecho a los atrasos salariales correspondientes, calculados sobre la base del tiempo de trabajo a tiempo completo (véase la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Casación de 12 de marzo de 2014, [No. 12-15.014](#)).

El Tribunal de Apelación estimó la petición del trabajador y concluyó que el contrato había sido recalificado como contrato a tiempo completo a partir de septiembre de 2013. El empresario recurrió ante el Tribunal Supremo, alegando que la acción del trabajador había prescrito. En efecto, éste había tenido conocimiento de la irregularidad que justificaba la recalificación de su contrato al recibir su nómina en septiembre de 2013. Tomando esta fecha como punto de partida del plazo de prescripción, el empresario consideraba que el trabajador tenía hasta septiembre de 2016 para actuar. Por lo tanto, el recurso ante el tribunal laboral el 12 de diciembre de 2016 era demasiado tarde.

El Tribunal de Casación rechazó este razonamiento y confirmó la decisión del Tribunal de Apelación. Tras recordar que la reclamación de salarios atrasados basada en la recalificación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo está sujeta al plazo de prescripción de tres años aplicable a los salarios, el Tribunal de Casación recordó la letra del artículo L. 3245-1 del Código de Trabajo francés. En primer lugar, el artículo establece las normas relativas al plazo de admisibilidad de la acción:

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

"la acción para el pago o la recuperación de los salarios prescribirá a los tres años a partir del día en que la persona que ejerció la acción conoció o debió conocer los hechos que le permitieron ejercitarla".

En segundo lugar, el artículo determina el alcance temporal de la reclamación:

"la reclamación puede referirse a las sumas debidas por los tres últimos años a partir de ese día o, en caso de que el contrato de trabajo se haya extinguido, a las sumas debidas por los tres años anteriores a la extinción del contrato."

En este contexto, el Tribunal de Casación dictaminó que el plazo de prescripción de los salarios empieza a correr a partir de la fecha de vencimiento del crédito salarial. En el caso de los trabajadores remunerados mensualmente, la fecha de vencimiento del salario corresponde a la fecha habitual de pago de los salarios en vigor en la empresa y se refiere a la totalidad del salario correspondiente al mes en cuestión. Por lo tanto, no es la irregularidad mencionada por el trabajador la que constituye el punto de partida de la prescripción, sino cada mes de salario insuficiente en régimen de jornada completa como consecuencia de la recalificación, lo que retrasa cada vez el punto de partida de la prescripción de la acción si la situación se extiende a lo largo de varios meses o años. Si la acción es admisible en virtud de estas normas, puede referirse a los salarios adeudados durante los tres últimos años a partir del punto de partida del plazo de prescripción o, en caso de extinción del contrato de trabajo, a las cantidades adeudadas durante los tres años anteriores a la extinción del contrato.

Esta solución se ajusta a la jurisprudencia habitual del Tribunal de Casación en materia de prescripción de las reclamaciones salariales, que aplicó aquí por primera vez a una acción de recalificación de un contrato a tiempo parcial como a tiempo completo.

2.3 Despidos

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 20-22.220, 29 de junio de 2022

En el presente caso, una trabajadora fue despedida por falta grave el 02 de febrero de 2018 por actos de acoso moral. Impugnando la validez de este despido y argumentando que la carta de despido no estaba suficientemente motivada, fue desestimada en apelación por considerar que la carta de despido estaba suficientemente motivada, y el despido justificado. El Tribunal de Apelación señaló que la empleada no había mencionado las disposiciones del artículo R. 1232-13 del Código de Trabajo francés para pedir a su empleador que especificara las razones del despido dentro del plazo.

En principio, cuando el empresario decide despedir a un trabajador, debe notificarle esta decisión por carta certificada con acuse de recibo, indicando los motivos del despido ([Código de Trabajo francés, artículo L. 1232-6](#)). En el plazo de 15 días desde la notificación del despido, el trabajador puede, mediante carta certificada con acuse de recibo o mediante carta entregada contra recibo, solicitar al empresario aclaraciones sobre los motivos expuestos en la carta de despido ([Código de Trabajo francés, artículo R. 1232-13](#)).

En apoyo de su recurso ante el Tribunal Supremo, la trabajadora alegó que correspondía al empresario especificar en la carta de despido que la trabajadora podía, en virtud de las disposiciones citadas, pedirle que le detallara los motivos del cese. A falta de tal indicación, la ausencia de una solicitud de aclaración no podía ser un obstáculo para que el trabajador pidiera el reconocimiento de la inexistencia de una causa real y grave basada en la vaguedad de los motivos expuestos en la carta de despido.

El Tribunal de Casación rechazó el recurso y confirmó la decisión del Tribunal de Apelación. El Tribunal de Casación observó que no existía ninguna disposición en el Código de Trabajo francés que obligara al empresario a informar al trabajador de su derecho a solicitar que se especificaran los motivos de la carta de despido.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Con esta decisión, el Tribunal de Casación da la razón a la posición adoptada por el Ministerio de Trabajo en una pregunta-respuesta sobre las rescisiones del contrato de trabajo, que afirmaba que "el procedimiento de especificación de los motivos (...) no tiene que figurar en una carta de despido", ya que la indicación de esta opción es puramente informativa, y por lo tanto no es obligatoria. Antes de la entrada en vigor del Decreto de 22 de septiembre de 2017, la jurisprudencia consideraba que una imprecisión en el motivo del despido en la carta de despido equivalía a una ausencia de razón, lo que significaba que el despido carecía de causa real y grave. Hoy en día, según confirma el Tribunal de Casación, si el trabajador no ha activado este mecanismo de especificación de los motivos del despido, cualquier motivación inadecuada en la carta de despido que posteriormente sea constatada por un juez es una mera irregularidad formal, compensada con una indemnización con un tope de un mes de salario. En otras palabras, si se comprueba judicialmente que la carta de despido no mencionó los motivos precisos del despido, el empresario podrá justificar el despido especificando los motivos pertinentes ante el juez.

2.4 Acoso

Sala de lo Social del Tribunal de Casación, nº 21-11.437, 29 de junio de 2022

En el presente caso, dos empleadas habían denunciado actos de acoso moral y sexual por parte de su superior. Una de ellas denunció "comentarios recurrentes con connotaciones sexuales", en particular, comentarios "chillones e inapropiados" sobre su aspecto o su vestimenta o la de sus compañeros, mientras que la otra denunció presiones diarias y reproches constantes debido a la agresividad de su jefe. Tomando las medidas necesarias, el empleador inició una investigación interna e interrogó a los empleados directamente implicados en estos hechos. Durante la investigación, el jefe de línea reconoció los hechos. Como consecuencia, el 11 de marzo de 2015, fue despedido por falta grave.

El Tribunal de Apelación consideró este despido sin causa real y grave. La investigación sobre la que se pronunció el despido se había llevado a cabo de manera injusta, por lo que el informe de investigación tuvo que ser apartado del debate. Entre los agravios retenidos:

- no se especificó la duración del interrogatorio del empleado, ni el periodo de descanso;
- sólo se escuchó a los dos empleados que se quejaron, sin oír a todos los empleados que presenciaron o participaron en los hechos
- la audiencia de los empleados tuvo lugar de forma conjunta
- los representantes del personal elegidos no fueron informados ni remitidos.

Para el Tribunal de Casación, los elementos retenidos por el Tribunal de Apelación no eran, sin embargo, suficientes para eliminar de los debates el informe de investigación

"que señaló que mencionaba hechos susceptibles de caracterizar el acoso sexual o el acoso moral por parte del trabajador despedido."

Recordando que la prueba es libre en materia laboral, el Tribunal de Casación estableció el principio de que

"el informe de la investigación interna, al que recurre el empresario, puede ser presentado por éste para justificar las faltas atribuidas al trabajador despedido - y - corresponde a los jueces del tribunal, siempre que no se hayan realizado investigaciones ilícitas por parte del empresario, apreciar su valor probatorio a la luz de las demás pruebas aportadas por las partes."

Por lo tanto, es posible que la investigación tuviera ciertas deficiencias en cuanto al número de empleados interrogados o al papel de los representantes del personal. Por

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

lo tanto, el juez debería haber tenido en cuenta el contenido de este informe para valorar la realidad de la falta, sin poder rechazarla de plano por errores en el desarrollo de la investigación.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En su sentencia de 30 de junio de 2022, el TJUE se pronunció sobre el mantenimiento de la antigüedad adquirida por un funcionario contractual tras su establecimiento y consideró, a la luz de su legislación, que dicha antigüedad debía tenerse en cuenta.

En Francia, independientemente de la categoría en la que estén clasificados (A, B, C o D en función de las responsabilidades que hayan asumido), los trabajadores contratados dentro de la administración pública que pueden optar a la titularidad conservan la antigüedad adquirida durante su contrato tras su permanencia como funcionario ([Decreto de 12 de octubre de 1988, nº 88-974, artículo 3](#); [Decreto de 21 de enero de 1992, nº 92-75, artículo 3](#); [Decreto de 09 de enero de 1986, nº 86-41, artículo 3](#); [Decreto de 18 de febrero de 1986, nº 86-227, artículo 5](#)).

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Alemania

Resumen

(I) El Gabinete Federal aprobó el proyecto de ley de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión.

(II) El Tribunal Constitucional Federal no ha aceptado los recursos de inconstitucionalidad dirigidos contra la prohibición de los contratos de derecho civil y del trabajo temporal en la industria cárnica.

(III) El Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicó un informe sobre el cambio climático y la seguridad en el trabajo.

1 Legislación nacional

1.1 Protección de los denunciantes

El 27 de julio de 2022, el Gabinete Federal [adoptó el proyecto de ley](#) para mejorar la protección de los denunciantes y para la aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937.

El ámbito de aplicación personal de la nueva ley debe definirse de forma amplia, de acuerdo con los requisitos de la Directiva. Incluye a todas las personas que hayan obtenido información sobre infracciones en relación con sus actividades profesionales. Además de los empleados y funcionarios, también pueden incluirse los trabajadores autónomos, los accionistas o los empleados de los proveedores. La esencia del sistema de protección de los denunciantes son los puntos de información internos y externos de que disponen los denunciantes para informar de las infracciones. Los empleadores deben establecer líneas directas internas. Esta obligación se aplica tanto al sector privado como al sector público en su conjunto, siempre que la entidad en cuestión emplee habitualmente al menos a 50 personas.

2 Sentencias judiciales

2.1 Agencias de trabajo temporal

Federal Constitutional Court, 1 BvR 2888/20 a.o., 25 May 2022

[El Tribunal Constitucional Federal no ha aceptado](#) los recursos de inconstitucionalidad de una empresa del sector cárnico y de varias empresas de trabajo temporal.

Los recursos de inconstitucionalidad se dirigían contra la prohibición de utilizar al personal de la industria cárnica como asalariados en el marco de los denominados contratos por obra y servicio o como trabajadores de empresas de trabajo temporal. Los demandantes consideraban que se había violado su derecho fundamental a la libertad de ocupación. La empresa productora de embutidos también se quejaba de una desigualdad de trato injustificable con respecto a otros sectores. El Tribunal Constitucional Federal consideró insuficientes los motivos de los recursos de inconstitucionalidad.

Artículo 6a (2) de la Ley de Protección de los Derechos de los Trabajadores de la Industria Cárnica (*Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft*) prohíbe a las empresas de la industria cárnica, a partir del 1 de enero de 2021, que el sacrificio, el despiece y la transformación de la carne sean realizados por trabajadores autónomos, es decir, con la ayuda de las empresas de contratos de trabajo, muy utilizadas hasta ahora. Debido a la "prohibición de personal externo", el trabajo sólo puede ser realizado por el propio personal de la empresa.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Desde el 1 de abril de 2021, el artículo 6a (3) de la GSA Carne también restringe el trabajo temporal en estos ámbitos de la industria cárnica y lo prohibirá por completo a partir del 1 de abril de 2024. Se prevén multas en caso de infracción.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Según el TJUE, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada se opone a una legislación nacional que, a efectos de la consolidación de la cuenta de grado personal, no tiene en cuenta los servicios prestados por un funcionario de carrera como funcionario interino antes de adquirir la condición de funcionario de carrera.

Es poco probable que la sentencia tenga repercusiones importantes en Alemania. Según el artículo 6 (2) de la Ley Federal de la Función Pública (*Bundesbeamtengesetz*), el servicio civil temporal es admisible en los casos específicamente definidos por la ley. Las disposiciones relativas a la función pública vitalicia se aplican en consecuencia a la función pública de duración determinada, salvo que la ley disponga otra cosa.

3.2 Trabajo nocturno

TJUE Asuntos acumulados C-257/21 y C-258/21, 07 de julio de 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH

Sobre la base de una solicitud de decisión prejudicial presentada por el Tribunal Federal del Trabajo en virtud de artículo 267 TFUE, el TJUE dictaminó el 7 de julio de 2022 que una disposición de un convenio colectivo que prevé un complemento salarial más elevado para el trabajo nocturno irregular que para el trabajo nocturno regular no aplica la Directiva 2003/88/CE en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Cabe señalar que también hay un procedimiento pendiente ante el Tribunal Constitucional Federal sobre la constitucionalidad de las intervenciones en la autonomía de la negociación colectiva mediante una sentencia en relación con los pluses de trabajo nocturno acordados colectivamente (Tribunal Constitucional Federal, [1 BvR 1109/21](#)).

4 Otra información relevante

4.1 Desplazamiento de trabajadores

Según el Gobierno Federal, la reforma de la Directiva de la UE sobre el desplazamiento de trabajadores entre Estados miembros en 2018 no ha supuesto más burocracia y carga de trabajo para las pequeñas y medianas empresas y el sector de la artesanía cualificada.

[En una respuesta](#) a una pregunta del Bundestag alemán, el Gobierno afirma que no hay una carga de cumplimiento adicional para los ciudadanos. Tampoco habrá costes adicionales para los empresarios con sede en Alemania que contraten a sus trabajadores en ese país, ya que tienen que aplicar la normativa alemana en cualquier caso. Sin embargo, para los empresarios con sede en el extranjero que desplacen a sus empleados a Alemania, la aplicación podría suponer costes puntuales en lo que respecta a la familiarización con la nueva normativa.

4.2 Cambio climático y seguridad laboral

El Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*) ha documentado el estado actual de los conocimientos sobre el tema "cambio climático y seguridad laboral" en [un análisis exhaustivo](#). En él, se examinan los factores de riesgo pertinentes y se señalan los posibles retos futuros y las necesidades de investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Grecia

Resumen

Un nuevo reglamento establece que las empresas privadas, incluidas las plataformas digitales, deben proporcionar información suficiente y clara a cada empleado o candidato a empleado antes de instalar un sistema de IA que tenga un impacto en sus condiciones de trabajo.

1 Legislación nacional

1.1 Impacto de la IA en las condiciones de trabajo

[El artículo 9 de la Ley 4961/2022](#) establece que toda empresa privada que utilice un sistema de inteligencia artificial (IA) que afecte a cualquier proceso de toma de decisiones relativo a los empleados o candidatos a empleados y que tenga un impacto en sus condiciones de trabajo, la selección, la contratación o la evaluación de los empleados, deberá, antes de la instalación de dicho sistema, proporcionar información suficiente y clara a cada empleado o candidato a empleado.

Esta información incluirá los parámetros en los que se basa esta decisión. Se garantizará en todo caso el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación en el empleo por razón de sexo, raza, color, origen nacional o étnico, creencias religiosas o de otro tipo, discapacidad, etc.

Esta obligación se aplica también a las plataformas digitales que emplean a personas con cualquier tipo de contrato, como un contrato de trabajo dependiente o un contrato de servicios independiente.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Esta sentencia no tiene consecuencias para la legislación griega.

La legislación griega establece que se tendrán en cuenta todos los tipos de servicios que un funcionario de carrera realice como funcionario interino antes de adquirir la condición de funcionario de carrera (artículo 11 de la Ley 4354/2015, artículo 26 de la Ley 4369/2016).

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Hungría

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

[Ley 199 de 2011](#) regula el empleo de los funcionarios. El anexo 1 de esta ley contiene las condiciones relativas a los grados personales, que determinan el salario base.

El número de años trabajados en la administración pública es una de las condiciones del sistema de clasificación personal. Sin embargo, la condición de "años trabajados en la función pública" no se limita a los contratos permanentes de la función pública, por lo que también incluye los nombramientos de duración determinada.

Por lo tanto, las disposiciones húngaras están en consonancia con la sentencia.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Islandia

Resumen

Un dictamen consultivo del Tribunal de la AELC al Tribunal de Distrito de Reikiavik ha aclarado que el tiempo trabajado en otro Estado de la UE/EEE debe tenerse en cuenta en el cálculo de la cuantía de las prestaciones del permiso de maternidad, con consecuencias en la legislación islandesa.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Permiso de maternidad

Tribunal de la AELC, asunto E-5/21, 29 de julio de 2022, Anna Bryndís Einarsdóttir contra el Tesoro islandés

El 29 de julio, el Tribunal de la AELC emitió un dictamen consultivo al Tribunal de Distrito de Reikiavik en el [asunto E-5/21](#). El caso se refería a una mujer que había vivido y trabajado en Dinamarca y se trasladó a Islandia estando embarazada y empezó a trabajar en el Hospital Universitario Nacional de Islandia. Cuando tomó el permiso de maternidad, el Fondo de Permiso de Maternidad/Paternidad no tuvo en cuenta su salario en Dinamarca, lo que hizo que sus prestaciones fueran muy bajas, ya que sólo había trabajado un tiempo limitado en Islandia antes de tomar el permiso.

El Tribunal razonó que los artículos 6 y 21, apartados 2 y 3, del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social no exigen que la institución competente de un Estado del EEE calcule el importe de una prestación, como la controvertida en el procedimiento principal, sobre la base de los ingresos percibidos en otro Estado del EEE.

No obstante, el Tribunal de Justicia consideró que el artículo 21, apartados 2 y 3, del Reglamento (CE) nº 883/2004, interpretado de conformidad con el objetivo establecido en el artículo 29 del Acuerdo sobre el EEE, exige que el importe de una prestación concedida a un trabajador migrante que, durante el período de referencia establecido en la legislación nacional, sólo haya percibido ingresos en otro Estado del EEE, se calcule teniendo en cuenta los ingresos de una persona que tenga una experiencia y unas cualificaciones comparables y que esté empleada de forma similar en el Estado del EEE en el que se solicita dicha prestación.

La sentencia significa que la interpretación del actual apartado 2 del artículo 21 de la [Ley nº 144/2020 sobre el permiso de maternidad, paternidad y permiso parental](#) tendrá que cambiar con respecto a las trabajadoras migrantes que se trasladan a Islandia estando embarazadas o poco antes de quedarse embarazadas. Posiblemente, la disposición deba modificarse para reflejar la interpretación del Tribunal de la AELC.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Esta sentencia no tendrá consecuencias para la legislación islandesa.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Irlanda

Resumen

(I) Se ha legislado para aplicar la Directiva UE 2019/1937 relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión, la Directiva UE 2020/1057 sobre el desplazamiento de trabajadores en el sector del transporte por carretera y la Directiva 2014/112/UE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte por vía navegable.

(II) Una nueva ley establece un régimen de baja por enfermedad legal para los empleados que hayan completado 13 semanas de servicio continuo con su empleador

(III) El Tribunal de Trabajo ha dictado una importante resolución sobre el cálculo de la paga de vacaciones y el alcance de sus competencias de reparación.

1 Legislación nacional

1.1 Protección de los denunciantes

La [Ley de Divulgaciones Protegidas \(Enmienda\) de 2022](#) ((la Ley de 2022) aplica y hace efectiva la Directiva 2019/1937/UE sobre la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión. Para ello, esta Ley modifica y amplía la [Ley de Divulgaciones Protegidas de 2014](#) (la Ley de 2014).

La Ley de 2014 establece que los empleadores no pueden despedir o sancionar de otro modo a los trabajadores por haber hecho una "revelación protegida", que se define como una revelación de "información relevante" hecha de una manera específica. El término "información relevante" se define a su vez como la información que, en la creencia razonable del trabajador, tiende a mostrar una o más "infracciones" relevantes y que llegó a conocimiento del trabajador en relación con su empleo.

La Ley de 2022 modifica la Ley de 2014 introduciendo, entre otras cosas, nuevas definiciones de "trabajador" y "penalización". La primera incluye ahora no solo a los empleados, los trabajadores de agencias y los contratistas independientes, sino también a los voluntarios y a las personas en "experiencia laboral". Las segundas se definen como

"cualquier acción u omisión directa o indirecta que se produzca en un contexto laboral, esté motivada por la realización de una denuncia y cause o pueda causar un perjuicio injustificado a un trabajador"

y, en particular, incluye no sólo el despido, el descenso de categoría, el traslado de funciones o las evaluaciones negativas del rendimiento, sino también el daño a la reputación del trabajador y las derivaciones psiquiátricas/médicas. La palabra "denuncia" se define como "la comunicación oral o escrita de información sobre hechos relevantes".

Los empleadores con 50 o más empleados están obligados a establecer, mantener y operar "canales y procedimientos internos de denuncia" para la realización de dichas denuncias. La Ley de 2022 también establece la Oficina del Comisionado de Denuncias Protegidas, una de cuyas funciones será garantizar que los "canales y procedimientos de denuncia externos" sean "independientes y autónomos". La Ley aún no se ha puesto en marcha.

1.2 Desplazamiento de trabajadores

Los Reglamentos de la Unión Europea (Desplazamiento de Trabajadores) (Enmienda) de 2022 ([S.I. No. 320de 2022](#)) dan efecto a la Directiva 2020/1057/UE (Directiva sobre el desplazamiento de conductores) por la que se establecen normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

El Reglamento se publicó el 5 de julio de 2022.

1.3 Tiempo de trabajo

El Reglamento de la Unión Europea (ordenación del tiempo de trabajo en el transporte por vía navegable) de 2022 ([S.I. No. 392 de 2022](#)) transpone la Directiva 2014/112/UE del Consejo y, entre otras cosas, prescribe las horas máximas de trabajo y las horas mínimas de descanso para los trabajadores móviles a bordo de una embarcación que opere en el sector del transporte comercial por vía navegable.

1.4 Seguridad social

La [Ley de Baja por Enfermedad de 2022](#) se adoptó el 15 de julio de 2022.

La ley establece un régimen de baja por enfermedad legal para los empleados que hayan cumplido 13 semanas de servicio continuo con su empresa. Establece que un empleado tiene derecho a un máximo de tres días de baja por enfermedad al año. El número de días puede aumentarse por orden ministerial y el ministro ha indicado que el número aumentará a cinco en 2024, a siete en 2025 y a diez en 2026. Los empleadores deben pagar una tasa diaria prescrita y el ministro ha indicado que se fijará en el 70% del salario, con un tope diario inicial de 110 euros. Los trabajadores que deseen acogerse a este régimen deben presentar a su empleador un certificado médico firmado por un médico colegiado en el que se indique que el empleado está incapacitado para trabajar, presumiblemente por enfermedad o lesión.

La ley aún no se ha puesto en marcha.

2 Sentencias judiciales

2.1 Vacaciones anuales

Tribunal del Trabajo, DWT2228, 12 June 2022, Carlow County Council contra Coughlan

En [el presente caso](#), el trabajador alegó que su empleador había subcalculado el pago de sus vacaciones anuales por la duración de su empleo, desde el 6 de junio de 1999, en la medida en que sus horas extraordinarias regulares y programadas no estaban incluidas en el cálculo. Su derecho a vacaciones anuales por ley era de 20 días, y tenía un derecho contractual adicional de cinco días. Presentó su reclamación el 8 de marzo de 2021.

El Tribunal Laboral confirmó que no tenía competencia en virtud de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997 con respecto a los derechos de vacaciones anuales extraestatutarias de un empleado. A pesar de que el empleado se apoyó en el asunto C-539/12 del TJUE, de 22 de mayo de 2014, Lock y en el asunto C-214/16, de 29 de noviembre de 2017, Sash Window Workshop c. King, el Tribunal Laboral dictaminó que, a la luz de la exclusión expresa e inequívoca de las horas extraordinarias del cálculo de la retribución de las vacaciones en la [S.I. No. 475 de 1997](#), la reclamación no se había formulado.

El Juzgado de lo Social añadió que, en cualquier caso, su competencia se limitaba temporalmente al período de seis meses anterior a la presentación de la demanda.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Este caso se refería a la interpretación de la cláusula 4(1) del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 99/70/CE. Esta Directiva se aplicó en Irlanda mediante la [Ley de protección de los trabajadores \(trabajo de duración determinada\) de 2003](#) ('la Ley de 2003').

La decisión no tiene implicaciones para Irlanda. En primer lugar, en Irlanda no existe una legislación equivalente a la que nos ocupa. En segundo lugar, un funcionario "no establecido" con un contrato de duración determinada es comparable a un funcionario "establecido" a efectos de la Ley de 2003. En tercer lugar, el hecho de que un trabajador con contrato de duración determinada adquiriera posteriormente la condición de trabajador fijo no le impide invocar el principio de no discriminación respecto a cuestiones anteriores a la adquisición de dicha condición.

Véase la decisión del Tribunal Superior, IEHC 98, 22 de marzo de 2007, [Ministro de Hacienda contra McArdle](#) sobre estos dos últimos puntos.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Italia

Resumen

Una sentencia del Tribunal de Casación considera legítimo el despido de un trabajador que se negó a someterse a un reconocimiento médico obligatorio.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

2.1 Examen médico obligatorio

Tribunal de Casación, nº 22094, 13 de julio de 2022

En esta sentencia, el Tribunal de Casación consideró legítimo el despido de una trabajadora que se negó a someterse al reconocimiento médico organizado por la empresa con vistas a la asignación de nuevas tareas.

El caso se refería a una trabajadora que se negó a someterse al reconocimiento médico organizado por su empleador para asignarle nuevas tareas alegando que el nuevo puesto no respetaba su profesionalidad. Debido a su negativa a participar en el examen médico, fue despedida.

El Tribunal de Casación consideró legítimo su despido, ya que en caso de cambio de tareas, la ley exige obligatoriamente un examen médico para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Si se hubiera producido un descenso de categoría, la empleada habría podido recurrirlo.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En Italia, las administraciones públicas sólo pueden recurrir a los contratos de duración determinada en caso de "necesidades temporales o excepcionales" (artículo 36 del Decreto Legislativo 30 de marzo de 2001, nº 165). Este límite no se aplica a los empleados de las escuelas públicas (profesores y trabajadores administrativos y técnicos) y el Tribunal de Justicia ya se ha ocupado de la clasificación de una profesora italiana en un grado salarial en el momento de su contratación sobre la base del servicio prestado con contratos de duración determinada.

Según el caso C-466/17 del TJUE, *Motter*,

"La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, anejo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de clasificar a un trabajador en un grado salarial en el momento de su contratación sobre la base de las calificaciones como funcionario de carrera, sólo tiene en cuenta íntegramente los cuatro primeros años de servicio prestados en el marco de contratos de duración determinada, tomando en consideración únicamente dos tercios de los períodos de servicio posteriores".

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

En otros sectores, la negociación colectiva prevé la clasificación del trabajador en una escala salarial, teniendo en cuenta los períodos de servicio cumplidos con contratos de duración determinada. Por ejemplo, el apartado 7 del artículo 84 del convenio colectivo de las instituciones de investigación establece que

"en caso de contratación con contrato indefinido, los períodos de trabajo con contratos de duración determinada ya realizados por el trabajador en la misma institución, con las mismas tareas, son útiles para determinar la duración del servicio".

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Letonia

Resumen

(I) Las nuevas modificaciones de la legislación laboral tienen como objetivo transponer a la legislación letona la Directiva UE 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, la Directiva UE 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y la Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento de trabajadores.

(II) Un tribunal nacional, refiriéndose a la decisión del TJUE en el asunto C-147/17, *Sindicatul Familia Constanta*, confirmó la aplicabilidad de la normativa sobre el tiempo de trabajo a determinadas actividades realizadas por las fuerzas militares nacionales.

1 Legislación nacional

1.1 Transposición de la legislación de la UE

El 16 de junio de 2022, el Parlamento aprobó las enmiendas a la legislación laboral que, entre otras cosas, transponen la legislación de la UE, en particular la Directiva UE 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, la Directiva UE 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral, y algunos aspectos en relación con la aplicación de la Directiva 2014/67/UE sobre el desplazamiento de trabajadores tras la notificación formal de la Comisión Europea sobre el procedimiento de infracción.

En relación con la aplicación de la Directiva 2019/1152, las enmiendas prevén una reglamentación legal más detallada en relación con la información sobre las condiciones de empleo prevista en los convenios colectivos o en los actos reglamentarios internos de un empleador. Las enmiendas a la regulación legal sobre la información a los empleados de las condiciones de empleo no introducen ningún cambio significativo, ya que la obligación de información sobre las condiciones de empleo por escrito antes del inicio de la relación laboral para todas las categorías de empleados cubiertos por [Legislación Laboral](#) existía mucho antes de la Directiva 2019/1152.

Las modificaciones entraron en vigor el 1 de agosto de 2022.

2 Sentencias judiciales

2.1 Tiempo de trabajo de las fuerzas militares

Tribunal Supremo, SCA-182/2022, 08 de julio de 2022

El 8 de julio de 2022, el Senado del Tribunal Supremo dictó una sentencia relativa al cálculo de las retribuciones de los guardias nacionales en el marco de la normativa legal aplicable en materia de tiempo de trabajo.

Los guardias nacionales representan una parte de las fuerzas militares nacionales. La normativa legal letona sobre la organización de las fuerzas armadas no refleja ninguna medida exigida por la Directiva 2003/88/CE. Por lo tanto, la [Ley sobre los guardias nacionales de la República de Letonia](#) establece que [Ley del Trabajo](#) que transpone la Directiva 2003/88/CE no es aplicable. Según el reglamento interno adoptado por el Ministerio de Defensa, es el comandante de los guardias nacionales quien determina el procedimiento de servicio de los guardias nacionales, incluido el tiempo de servicio y el tiempo dedicado a servicios conexos (por ejemplo, la vigilancia de objetos militares).

El demandante en el presente caso impugnó el método de cálculo de la remuneración por el trabajo adicional (vigilancia de objetos militares), que, según el demandante, debería basarse en el tiempo trabajado. El Ministerio de Defensa insistió en que la

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

regulación legal general del tiempo de trabajo no es aplicable en relación con el servicio militar, por lo que el cálculo de la remuneración y el tiempo de servicio es una cuestión que debe determinar el comandante de los guardias nacionales.

El Senado del Tribunal Supremo discrepa del Ministerio de Defensa remitiéndose a la decisión del TJUE en el asunto C-147/17, *Sindicatul Familia Constanta*, en el que el TJUE sostuvo que la Directiva 2003/88/CE no es aplicable únicamente a determinados aspectos de la organización del servicio militar. El Senado consideró que la vigilancia de los objetos militares no constituye una actividad militar que quede fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE según la interpretación del TJUE. Por lo tanto, en el presente caso, es aplicable la regulación legal del tiempo de trabajo prevista en la Ley del Trabajo y la remuneración debe calcularse sobre la base del tiempo efectivamente trabajado.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La decisión del TJUE en el asunto C-192/21 no tiene implicaciones para la legislación letona, ya que el sistema establecido para la [evaluación de los funcionarios del Estado difiere](#).

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Liechtenstein

Resumen

Tras la decisión del Comité Mixto del EEE nº 19/2022, de 04 de febrero de 2022, de incorporar la Directiva (UE) 2018/957 al Acuerdo EEE, continúa el proceso legislativo de modificación de la Ley de Desplazamiento de Trabajadores.

1 Legislación nacional

1.1 Desplazamiento de los trabajadores

En el Informe Flash de febrero de 2022, se trató en detalle un proyecto legislativo que pretende transponer la [Directiva \(UE\) 2018/957](#) sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. La Directiva (UE) 2018/957 modifica la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores en una serie de ámbitos fundamentales. Para ello, el Gobierno de Liechtenstein sometió a consulta un proyecto de ley con un informe de acompañamiento. La consulta duró hasta el 23 de junio de 2022. El Gobierno evaluó los comentarios recibidos y, basándose en los resultados de la consulta, elaboró [un Informe y una Moción](#) para el Parlamento sobre la modificación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (*Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Abänderung des Entsendegesetzes*, BuA 2022/15).

La Decisión del Comité Mixto del EEE nº 19/2022, de 04 de febrero de 2022, incorpora la Directiva (UE) 2018/957 al Acuerdo EEE. La entrada en vigor de esta decisión está sujeta a la finalización del procedimiento de consentimiento por parte del legislador nacional de los Estados del EEE/AELC.

Por ello, el Gobierno ha elaborado un informe y una moción para solicitar la aprobación parlamentaria (*Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend den Beschluss Nr. 19/2022 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses*, BuA 2022/71).

El siguiente paso es la consulta en el Parlamento.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Según el artículo 13 de la [Ley Personal del Estado](#) (*Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals, Staatspersonalgesetz, StPG, LR 174.11*), la relación laboral de duración determinada se establece por un periodo máximo de tres años. En casos justificados, el Gobierno puede prorrogar la relación laboral de duración determinada por un máximo de dos años más. Los contratos de trabajo de duración determinada finalizan sin previo aviso al expirar el plazo especificado en el contrato de trabajo (artículo 19 de la Ley de Personal del Estado). Además, la relación laboral de duración determinada puede ser rescindida por escrito por cualquiera de las partes contratantes del mismo modo que la relación laboral permanente (artículo 21.1 de la Ley de Personal del Estado).

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

El derecho de Liechtenstein no parece contener ninguna disposición comparable a la regulación del derecho español tratada en el procedimiento principal del presente asunto del TJUE. En cualquier caso, esto se aplica a las siguientes fuentes legales:

- [Ley de Personal del Estado](#) (*Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals, Staatspersonalgesetz, StPG, LR 174.11*);
- [Ordenanza de personal del Estado](#) (*Verordnung über das Dienstverhältnis des Staatspersonals, Staatspersonalverordnung, StPV, LR 174.111*);
- [Ley de Salarios](#) (*Besoldungsgesetz, BesG, LR 174.12*);
- [Ordenanza sobre salarios](#) (*Besoldungsverordnung, BesV, LR 174.120*).

Un ejemplo de igualdad de trato explícita entre las relaciones laborales de duración determinada y las permanentes en lo que respecta a la contabilización de los años de servicio es el artículo 20f (1) (a) de la Ordenanza sobre salarios. Según esta disposición, los años de servicio en el ámbito de las relaciones laborales permanentes y de duración determinada se consideran años de servicio para el pago de la prima especial por aniversario de servicio.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Lituania

Resumen

El Código del Trabajo se modificó para incluir la posibilidad, a partir del 1 de agosto de 2022, de elegir comités de empresa a nivel de establecimiento (centro de trabajo, subdivisión).

1 Legislación nacional

1.1 Representación de los trabajadores

El 28 de junio de 2022, el Parlamento lituano (*Seimas*) adoptó, mediante la Ley nº XIV-1189, una modificación del Código Laboral para promulgar cerca de 30 disposiciones del mismo (Registro de Actos Jurídicos, 2022, nº 15178). Como se informó en el Informe Flash de junio de 2022, algunas de las disposiciones son de importancia técnica relativamente menor (mejora del texto en aras de la unidad y la claridad), mientras que otras se refieren a la transposición de varias directivas de la UE, a saber, la Directiva de la UE 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, la Directiva de la UE 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y la Directiva de la UE 2020/1057 sobre el transporte por carretera de los trabajadores móviles).

Entre las novedades que entrarán en vigor a partir del 1 de agosto de 2022 se encuentra la posibilidad de elegir un comité de empresa a nivel de centro de trabajo (subdivisión) (nuevo apartado 2 del artículo 169 del Código de Trabajo), si el número de empleados en el respectivo centro de trabajo es de 20 o más. Antes de esta enmienda, el derecho a elegir un comité de empresa, que tiene derechos de información y consulta, estaba reservado a toda la empresa (persona jurídica) sólo si emplea a 20 o más trabajadores.

Esta enmienda permite la creación de estructuras de representación de los trabajadores en el nivel inferior de la organización empresarial. Sin embargo, no se han definido las competencias e interacciones entre los comités de empresa de distinto nivel, y la elección (o no elección) de comités de empresa en determinados centros de trabajo puede crear problemas de unidad, calidad e igualdad de representación. Tampoco se han definido por ley las funciones y competencias del comité de empresa paritario.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En la Ley de la Función Pública de Lituania (Ley nº VIII-1316 de 8 de julio de 1999 sobre la Función Pública, Boletín Oficial del Estado, 1999, nº 66-2130), sólo existe una categoría de funcionarios que puede considerarse de duración determinada, a saber, los funcionarios sustitutos (*pakaitinis valstybės tarnautojas*). Este funcionario ha sido aceptado temporalmente en el puesto de un funcionario de carrera hasta que un funcionario de carrera sea aceptado en el puesto de acuerdo con el procedimiento establecido por la ley, así como un funcionario que sustituye a un funcionario que está temporalmente incapacitado para desempeñar sus funciones (artículo 2 (4) de la Ley de la Función Pública).

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

En general, el funcionario sustituto tiene el mismo estatus legal que un funcionario de carrera. Ni el artículo 22 de la Ley de la Función Pública (traslado de un funcionario sustituto a otro puesto de funcionario tras ganar una selección o concurso), ni el artículo 27 de la Ley de la Función Pública (evaluación de las actividades de servicio de los funcionarios) establecen la posibilidad de evaluar los años de servicio público de forma diferente en calidad de funcionario sustituto que los trabajados en calidad de funcionario de carrera.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Luxemburgo

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Este caso no parece tener implicaciones para Luxemburgo. No hay funcionarios a tiempo parcial o "interinos" como tales. La administración pública distingue entre:

- los funcionarios (*fonctionnaires*), cuyos puestos son indefinidos; sus dos primeros años son una forma de periodo de prueba (*stage*);
- los empleados públicos (*employés d'Etat*), que tienen un contrato indefinido; los dos primeros años también son de prueba (*période d'initiation*). Al cabo de cierto tiempo, su contrato puede convertirse en funcionario.

Otra categoría son los "empleados del Estado" (*salariés de l'Etat*), que tienen un estatus contractual basado en el Código Laboral y están cubiertos por un convenio colectivo especial. Sus contratos pueden ser de duración determinada, pero no existe ningún mecanismo para convertirlos en contratos que confieran el estatuto de funcionario.

Por lo tanto, no puede producirse una discriminación entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos en relación con la consolidación de un grado personal.

Además, por principio, los funcionarios tienen derecho a mantener su remuneración (*droit acquis au traitement*), lo que implica básicamente que su grado no puede reducirse, salvo en caso de sanciones disciplinarias (artículo 21, *Statut général des fonctionnaires*).

Sin embargo, esta "consolidación" no es "absoluta", ya que el grado y los ingresos siguen vinculados a la función y, por lo tanto, pueden cambiar, especialmente cuando un funcionario cambia voluntariamente de puesto (por ejemplo, *Tribunal administratif*, caso nº 43507, 15 de septiembre de 2021).

4 Otra información relevante

4.1 Acoso

El 20 de junio de 2022, [Proyecto de Ley nº 8032](#) con el objetivo de modificar el Código Penal para introducir una circunstancia agravante general para los delitos de odio, es decir, los delitos cometidos por determinadas características de la víctima, como el género, la edad, la orientación sexual, las opiniones religiosas, etc.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Esta circunstancia agravante general duplicaría la pena máxima en caso de que el delincuente sea declarado culpable de un delito penal.

Dado que algunos ámbitos del derecho laboral están sujetos a sanciones penales, es posible que este texto se aplique en un contexto profesional, por ejemplo, en casos de acoso, por lo que podría tener alguna repercusión en el derecho laboral.

Malta

Resumen

La Directiva UE 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y cuidadores ha sido transpuesta a la legislación maltesa.

1 Legislación nacional

1.1 Conciliación de la vida laboral y familiar

El [Reglamento](#) sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y cuidadores, 2022 (en adelante: el Reglamento) transpone 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 y deroga la Directiva 2010/18 del Consejo.

El Reglamento 2(1) y (2) aclara que el ámbito de aplicación del Reglamento es la transposición de las disposiciones pertinentes de la Directiva (UE) 2019/1158 y establece su aplicabilidad.

El Reglamento 2(3) establece que los Reglamentos se aplican indistintamente a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su contrato de trabajo y de su sexo.

El Reglamento 4 establece el permiso de paternidad de la siguiente manera:

"4(1) Los padres o segundos padres equivalentes tienen derecho a un permiso de paternidad de diez (10) días laborables, que se disfrutará con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo del trabajador, inmediatamente después del nacimiento o de la adopción de un hijo, sin pérdida de salario.

(2) El derecho al permiso de paternidad no estará sujeto a la calificación del período de trabajo ni a la calificación de la antigüedad.

(3) El derecho al permiso de paternidad se concederá, independientemente del estado civil o familiar del trabajador."

El Reglamento 5 establece el permiso parental. El permiso parental en Malta se ha estipulado de la siguiente manera:

- cuatro meses por trabajador y por hijo, tanto si el empleo es a tiempo completo como a tiempo parcial y si el trabajador está empleado con un contrato de duración determinada o con un contrato de duración indefinida.
- a condición de que el trabajador haya estado empleado con el mismo empleador durante un periodo continuado de al menos doce meses;
- a condición de que el trabajador avise con al menos dos semanas de antelación, especificando el comienzo y el final del permiso parental.

Este Reglamento deja claro que, durante el periodo de permiso parental propiamente dicho, el empresario no puede limitarse a suspender el permiso parental y pedir al trabajador que se reincorpore al trabajo antes de la fecha acordada de reanudación de sus funciones, y el trabajador no tendrá derecho a volver al trabajo antes de la fecha acordada de reanudación de sus funciones.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar el permiso parental de forma flexible, pero no existe ninguna obligación por parte del empresario de aprobar la solicitud. Sin embargo, el empresario tiene la obligación de considerar y responder a dichas solicitudes, teniendo en cuenta las exigencias de ambas partes. El empresario debe justificar su negativa a

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

aprobar la solicitud en un plazo de dos semanas a partir de la presentación de la misma, pero, curiosamente, no tiene la obligación de aprobarla en un plazo determinado.

El Reglamento 6 establece:

"6.(1) Será un derecho individual de cada progenitor la concesión de un permiso parental retribuido por razón de nacimiento, adopción, acogimiento familiar en el caso de los padres de acogida, o custodia legal de un hijo, que le permita hacerse cargo del mismo durante un periodo de cuatro (4) meses hasta que el hijo haya cumplido los ocho (8) años de edad: Cap 318. Siempre que el permiso parental se pague durante un período de dos (2) meses con la misma tasa establecida para el derecho a la prestación por enfermedad en virtud de la Ley de Seguridad Social, y el permiso parental se pagará de la siguiente manera: (a) se pagará el cincuenta por ciento (50 %) del derecho, cuando el hijo o los hijos para cuyo cuidado se concedió el permiso parental hayan cumplido o no hayan cumplido los cuatro (4) años de edad; (b) el veinticinco por ciento (25%) del derecho se pagará cuando el hijo o los hijos para cuyo cuidado se concedió la licencia parental tengan o hayan cumplido la edad de cuatro (4) años pero tengan o no hayan cumplido la edad de seis (6) años; y (c) el veinticinco por ciento (25%) del derecho se pagará cuando el hijo o los hijos para cuyo cuidado se concedió la licencia parental tengan o hayan cumplido la edad de seis (6) años pero tengan o no hayan cumplido la edad de ocho (8) años; siempre y cuando, en el caso del permiso parental concedido a los padres de acogida, el porcentaje de pago sea el mismo que el establecido para los padres "normales", tal y como se estipula en la primera condición, a condición de que el pago del subsidio se conceda a cada padre que solicite el permiso parental y no por cada hijo acogido: Siempre y cuando no se puedan transferir dos (2) meses de permiso parental: Siempre que el permiso parental se disfrute en periodos establecidos de al menos dos (2) semanas cada uno, sin perjuicio de cualquier acuerdo alcanzado por el empresario y el trabajador o convenio colectivo."

El Reglamento 7 establece que el trabajador que solicite un permiso parental debe notificarlo por escrito con un mínimo de dos semanas de antelación, especificando el comienzo y el final del periodo.

El Reglamento 8 (1) contempla el aplazamiento del permiso parental. El Reglamento establece que el empresario que recibe una solicitud de permiso parental puede aplazar temporalmente la concesión del permiso parental por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento del lugar de trabajo. El Reglamento 8 (2) especifica lo que puede suponer el término "razones justificables":

- cuando el trabajo realizado en el centro de trabajo sea de carácter estacional
- cuando no pueda encontrarse un sustituto dentro del plazo de preaviso dado por el trabajador
- cuando el empleo específico del trabajador que solicita el permiso parental tiene una importancia estratégica para la empresa o el centro de trabajo
- cuando el centro de trabajo sea una pequeña empresa que no tenga más de diez (10) empleados, siempre que el empresario consulte al trabajador para establecer fechas alternativas en las que se pueda disfrutar de dicho permiso, de forma que se evite el aplazamiento indefinido del permiso parental solicitado;
- cuando una parte importante de la plantilla solicite el permiso parental al mismo tiempo;

También en este caso, si el empresario decide aplazar el permiso parental, debe avisar al trabajador en un plazo de dos semanas a partir de la recepción del aviso de los trabajadores. Además, en cualquier caso, el permiso parental no podrá aplazarse indefinidamente y, finalmente, deberá concederse al trabajador. El empresario también

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

tiene la obligación de considerar la posibilidad de ofrecer formas flexibles de disfrutar del permiso parental antes de posponerlo.

El Reglamento 9 establece que el permiso de los cuidadores de cinco días laborables no será remunerado.

El Reglamento 10 (1) establece que los trabajadores y los cuidadores tienen derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexibles para el cuidado de personas, que pueden ser de duración limitada y acortada a petición del trabajador y con el acuerdo del empresario (teniendo en cuenta las necesidades de ambas partes). El Reglamento 10 (3) ofrece a los empresarios la posibilidad de rechazar dichas solicitudes o de aplazarlas.

La Regulación 11 (1) establece que se mantendrán los derechos laborales aplicables en la fecha de inicio de las vacaciones contempladas en el Reglamento, por lo que el trabajador que se beneficie de dichas indemnizaciones por vacaciones no perderá los derechos acumulados a su favor. El apartado 2 de la norma 11 también establece que, al término del permiso de paternidad, parentalidad y de cuidado, los trabajadores tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente en términos y condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que habrían tenido derecho de no haber disfrutado del permiso.

Se prohíbe la discriminación de los trabajadores por el hecho de haberse acogido a los beneficios previstos en el Reglamento, incluida la excedencia por fuerza mayor o cualquier modalidad flexible, así como el trato adverso o las consecuencias de la interposición de un procedimiento judicial contra el empresario (o de la denuncia del mismo) para la aplicación de las disposiciones contra el empresario y la protección contra el despido (o la preparación del mismo) de los trabajadores que hayan solicitado o se hayan acogido a la excedencia por paternidad, maternidad o paternidad, o a la excedencia por fuerza mayor, o hayan ejercido su derecho a solicitar modalidades flexibles de trabajo.

El Reglamento ha sido muy criticado en la [prensa local](#) (*Times of Malta*, 14 Junio2022). Desde un punto de vista puramente jurídico, hay que señalar que el Reglamento parece poco claro en algunos aspectos. Por ejemplo, queda por aclarar de qué fuente se financiarán los dos meses de permiso parental, si una trabajadora que hace uso del permiso de maternidad puede tomar su permiso parental inmediatamente después, y qué disposiciones se aplicarán en el periodo transitorio.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En la legislación maltesa no existe el concepto de "funcionario interino". [El Código de Gestión de la Función Pública](#) no hace ninguna referencia al concepto de funcionario interino.

También hay que hacer referencia al [Reglamento](#) de extensión de la aplicabilidad al servicio gubernamental (contratos de servicio de duración determinada) de 2007, que ha ampliado la aplicabilidad del [Reglamento](#) de contratos de servicio de duración determinada (2007) a los empleados del gobierno. Por lo tanto, parece que no hay ninguna implicación real de la sentencia en el derecho maltés.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Sin embargo, la sentencia del TJUE es bastante importante porque también aborda situaciones en las que los derechos del trabajador con contrato de duración determinada se mantienen íntegramente, incluso en el caso de que la relación laboral se convierta en una de duración indefinida.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Países Bajos

Resumen

(I) Se ha publicado un Proyecto de Ley para aplicar la Directiva UE 2020/1057 sobre el desplazamiento de trabajadores en el sector del transporte por carretera.

(II) Un tribunal sostiene que la cláusula de los "estibadores" está comprendida en el ámbito de aplicación de la excepción de Albany y, por tanto, queda fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE.

(III) El Tribunal Supremo sostiene que la escasez del mercado laboral no es una razón jurídica válida para que un empresario pueda aplicar una cláusula de no competencia.

1 Legislación nacional

1.1 Desplazamiento de trabajadores

El 7 de julio de 2022 se publicó un proyecto de ley con el objetivo de aplicar la Directiva 2020/1057 sobre el desplazamiento en el sector del transporte por carretera. Si se aprueba, el proyecto de ley modificará la legislación nacional sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados y la legislación nacional que declara los convenios colectivos universalmente vinculantes.

2 Sentencias judiciales

2.1 Negociación colectiva

Tribunal de Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:5474, 06 de julio de 2022

El Tribunal de Rotterdam dictaminó en un caso relacionado con la gente de mar.

En el contexto de las negociaciones laborales colectivas, se acordó en la llamada "cláusula de los estibadores" que las tripulaciones de los buques portacontenedores que cumplan determinados criterios dejarán de realizar una parte del trabajo por sí mismas. En su lugar, este tipo de trabajo se asignará a los trabajadores portuarios. Sin embargo, varios armadores han hecho caso omiso de esta cláusula.

Según el tribunal, el artículo 101 del TFUE no conduce a la nulidad de la cláusula de los estibadores porque se ajusta a la "excepción de Albany", ya que la cláusula procede de un diálogo social en el contexto de un nuevo convenio colectivo para la gente de mar. En efecto, la llamada excepción de Albany establece que los convenios colectivos no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 TFUE cuando se cumplen dos condiciones acumulativas:

- (i) (i) se celebran en el marco de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, y
- (ii) (ii) contribuyen directamente a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores.

El hecho de que los armadores no tengan ningún control sobre el desarrollo real de los acontecimientos a bordo no significa que sus obligaciones en virtud de la cláusula se limiten a la celebración de contratos de trabajo que se ajusten a la misma. Al celebrar los contratos de la tripulación, los armadores deben estipular y dejar constancia de que los operadores de buques a los que confía sus empleados respetarán las condiciones de empleo, tal como se desprende de los requisitos de las buenas prácticas laborales. Además, el armador debe supervisar e insistir en el cumplimiento de la cláusula de los estibadores, especialmente si recibe señales de que no se cumple adecuadamente.

2.2 Cláusula de no competencia

Tribunal Supremo de los Países Bajos, 17 de junio de 2022, ECLI:NL:HR:2022:894

Esta [sentencia](#) del Tribunal Supremo neerlandés se refiere a una cláusula de no competencia tal como se describe en el artículo 7:653 del [Código Civil neerlandés](#).

Según el empresario, debe tenerse en cuenta el interés del empleador en retener al trabajador durante un determinado periodo de tiempo. De este modo, el empresario tendría la oportunidad de encontrar personal de sustitución en un mercado laboral restringido. De lo contrario, las operaciones comerciales y la continuidad de la empresa podrían verse comprometidas. El empresario argumentó que una cláusula de no competencia también sirve para salvaguardar este interés del empresario.

El Tribunal Supremo, sin embargo, no estuvo de acuerdo con estos argumentos, y sostuvo que la escasez en el mercado laboral no es una razón jurídicamente válida para que el empresario aplique una cláusula de no competencia.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

El TJUE dictaminó que la legislación española que estipula que los periodos trabajados con un contrato de duración determinada no se consideran iguales a los periodos trabajados con un contrato de duración indefinida a la hora de calcular el nivel de remuneración no es conforme a la Directiva 1999/70.

La normativa laboral neerlandesa no contiene normas similares, por lo que esta decisión no tiene implicaciones para el Derecho neerlandés.

4 Otra información relevante

4.1 Reforma de la legislación laboral

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha publicado una [carta](#) en la que se exponen los planes del Gobierno para que el mercado laboral sea más resistente en el futuro. Junto con los trabajadores, los empleadores y los empresarios, el Gobierno está trabajando actualmente en un futuro mercado laboral resistente basado en [5 temas](#):

1. Fomentar las relaciones laborales sostenibles en las empresas ágiles y regular mejor los contratos temporales y las relaciones triangulares.
2. Una mayor igualdad de condiciones entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, normas más claras y su aplicación.
3. La perspectiva de nuevas oportunidades de trabajo continuas (a través del desarrollo a lo largo de la vida y de una buena infraestructura del mercado laboral).
4. Ajustes a la legislación sobre discapacidad ([WIA](#)).
5. Garantizar que todos puedan participar en el mercado laboral.

La carta se refiere a todos estos aspectos, pero aborda principalmente los dos primeros temas: el fomento de las relaciones laborales sostenibles y la regulación del empleo flexible. Los planes descritos en la carta pueden servir para desarrollar la futura legislación. Por el momento no son vinculantes. Los principales puntos de interés de la carta se describen a continuación.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Para ofrecer más seguridad a los empleados con contratos flexibles, el Gobierno afirma que los trabajos estructurales deben realizarse normalmente sobre la base de contratos de trabajo de duración indefinida (p. 9 de la carta), en consonancia con los [consejos del SER](#) ((Consejo Económico y Social). Con ello también se pretende conseguir unas relaciones laborales más sostenibles. Por ello, se están desarrollando las siguientes medidas:

- Supresión de los contratos de cero horas y de mínimos (contratos de guardia, p. 10 de la carta):

El Gobierno ha decidido suprimir los contratos de cero horas y de duración mínima en su forma actual, con una excepción para los escolares y estudiantes. Estos contratos serán sustituidos por un contrato básico, que se decidirá con más detalle en colaboración con los interlocutores sociales. Con esta decisión, el Gobierno sigue los principios del asesoramiento proporcionado en 2021 por la [SER](#).

- Contratos de trabajo con empresas de trabajo temporal (p. 11 de la carta):

Los contratos de trabajo temporal se regularán más para mejorar la posición de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Las condiciones laborales de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos equivalentes a las de los empleados que trabajan directamente en la empresa usuaria. El Gobierno está desarrollando el marco para establecerlo, teniendo en cuenta el marco jurídico europeo sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

- Cadenas de contratos (pág. 12 de la carta):

El Gobierno neerlandés quiere suprimir la llamada "regla de ruptura" para evitar la sucesión de contratos de trabajo temporales. Esta norma significa que un empleado puede volver a trabajar con un contrato de trabajo temporal para el mismo empleador tras un intervalo de seis meses. Se harán excepciones para los estudiantes y becarios, y se están estudiando excepciones para el trabajo de temporada.

- Comité de Trabajo (p. 13 de la carta):

Se propone una forma de resolución de conflictos de bajo umbral (Comité Laboral) para garantizar una mejor aplicación de los derechos laborales de los empleados vulnerables, incluidos los trabajadores inmigrantes.

Otras medidas se refieren a la necesidad de que los empresarios sean capaces de hacer frente a las fluctuaciones e innovaciones. Es importante que esta agilidad no se produzca automáticamente a expensas de la seguridad de los empleados. En este sentido, el Gobierno está debatiendo las siguientes medidas:

- Orientar a los trabajadores sobre el trabajo tras la finalización del contrato de trabajo (p. 15 de la carta);
- Prestaciones de desempleo a tiempo parcial (p. 16 de la carta);
- Mejora del régimen de continuidad del pago de los salarios en caso de enfermedad, centrándose en el regreso a otro empleador en el segundo año (p. 17 de la carta).

Sin embargo, muchas de estas medidas propuestas son difíciles de aplicar, por ejemplo, debido a su ejecución técnica o a problemas presupuestarios. Las soluciones al respecto se seguirán estudiando en consulta con los interlocutores sociales.

Por último, el Gobierno quiere ofrecer un nivel adecuado de protección a todos los trabajadores, luchar contra la competencia desleal en las condiciones de empleo, garantizar la solidaridad en la seguridad social y mejorar el sistema fiscal, la legislación

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

y la normativa para que haya más claridad sobre los tipos de contrato. Por eso se proponen las siguientes medidas:

- Igualdad de condiciones (p. 20 de la carta):
Una mayor igualdad de condiciones para todos los tipos de contratos relacionados con la seguridad social y la fiscalidad. Habrá un seguro de invalidez para los autónomos, se están eliminando los beneficios fiscales y se está debatiendo la posibilidad de una pensión obligatoria. También se contempla la posibilidad de negociar colectivamente y conseguir un lugar más firme en el SER para los trabajadores autónomos.
- Claridad sobre la calificación de los contratos (página 22 de la carta):
Más claridad sobre la cuestión de si el trabajo se realiza como empleado o como autónomo, así como apoyo a los trabajadores para que reclamen su posición legal. Se está tratando de adaptar el término "autoridad" (holandés: *gezag*). Las normas del derecho laboral como éstas seguirán siendo abiertas hasta cierto punto. Esto también es deseable. Al fin y al cabo, el legislador no puede prever todas las situaciones, y las normas deben ser flexibles para adaptarse a la práctica dinámica del mercado laboral. Sin embargo, hay que minimizar la "zona gris". Como parte de este plan, se utilizarán más presunciones legales sobre la calificación de una relación laboral (p. 24 de la carta). Esto significa que el empresario deberá demostrar que no se ha establecido una relación laboral, en lugar de que el trabajador tenga que demostrar que existe una relación laboral.
- Supervisión y ejecución (p. 25 de la carta):
Mejora de la supervisión y la aplicación de las normas para prevenir y acabar con el falso autoempleo. El Gobierno trabajará para que en un futuro próximo se cumplan las normas relativas al trabajo y la evaluación de las relaciones laborales.

Noruega

Resumen

El 1 de julio de 2022 entró en vigor una nueva Ley de Transparencia con el objetivo de promover el respeto por parte de las empresas de los derechos humanos básicos y las condiciones de trabajo dignas y garantizar el acceso público a la información.

1 Legislación nacional

1.1 Derechos fundamentales en el trabajo

El 1 de julio de 2022 entró en vigor una nueva ley sobre la transparencia y el trabajo de las empresas en materia de derechos humanos fundamentales y condiciones laborales dignas (Ley de Transparencia) ([LOV-2021-16-18-99](#)).

El objetivo de la ley es promover el respeto de las empresas por los derechos humanos básicos y las condiciones de trabajo decentes, y garantizar el acceso público a la información. La Ley se aplica a las empresas de mayor tamaño situadas en Noruega que ofrecen bienes y servicios dentro o fuera del país, véase el artículo 2.

Una "gran empresa" se define como una empresa cubierta por la Sección 1-5 de la Ley de Contabilidad ([LOV-1998-07-17-56](#)), o que superen un determinado umbral o cumplan dos de las tres condiciones siguientes: ingresos por ventas de 70 millones de coronas noruegas; balance total de 35 millones de coronas noruegas y número medio de empleados en el ejercicio de 50 equivalentes a tiempo completo (véase la sección 3, a). Las empresas matrices se considerarán empresas más grandes si tanto la empresa matriz como las filiales en su conjunto cumplen las condiciones.

Los derechos humanos fundamentales se refieren a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y los convenios básicos de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase la sección 3, b).

Por condiciones de trabajo dignas se entiende un trabajo que garantice los derechos humanos fundamentales de acuerdo con los convenios mencionados y la salud, la seguridad y el medio ambiente en el lugar de trabajo, y que proporcione un salario digno (cf. Sección 3, c).

La ley estipula tres obligaciones principales. En primer lugar, las empresas deben llevar a cabo regularmente la diligencia debida de acuerdo con las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (véase más adelante la sección 4). En segundo lugar, las empresas deben publicar un informe anual sobre la diligencia debida, véase el artículo 5. En tercer lugar, las empresas deberán, previa solicitud por escrito y como norma general, proporcionar información sobre cómo la empresa aborda los problemas reales y los posibles impactos adversos de conformidad con el artículo 4 (véase el artículo 6).

El cumplimiento de la Ley será supervisado por la Autoridad de Consumo, que podrá imponer prohibiciones y órdenes y, en determinados casos, sanciones de ejecución e infracción (cf. Secciones 9-14).

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En la legislación noruega, los funcionarios están cubiertos por el marco general de la ley de empleo, es decir, la Ley del Entorno Laboral (la WEA, [LOV-2005-06-17-62](#)). El capítulo 13 de la AEM prohíbe el trato discriminatorio de los empleados con contrato de duración determinada. El principio de no discriminación del Acuerdo Marco (Directiva 1999/70/CE) se aplica en el capítulo 13 de la AEM, que se aplica a todos los funcionarios.

La norma general es que el empleo sea permanente, véase el apartado 1 del artículo 14-9 de la AEM. El empleo de duración determinada sólo se prohíbe cuando se cumplen determinadas condiciones, cf. Sección 14-9 (2). Estas normas se aplican a los funcionarios empleados en los municipios, mientras que las normas especiales de la Ley de Empleados del Estado (Ley de la Función Pública, [LOV-2017-06-16-67](#)) se aplican a los funcionarios contratados por el Estado. Las normas sobre el empleo permanente y de duración determinada de la Ley de la Función Pública son similares a las de la AEM, pero prevén una posibilidad ligeramente más amplia de trabajo de duración determinada, véase el artículo 9.

Aparte de esto, ni la AEM ni la Ley de la Función Pública distinguen entre funcionarios interinos o permanentes, como hace la ley española en el presente caso. El derecho noruego no dispone de una regulación similar al sistema español de grados personales, ni de consolidación de grados personales. La retribución de los funcionarios se regula en los convenios colectivos, en los que se diferencian los niveles salariales para los distintos tipos de puestos de trabajo, pero los convenios no establecen niveles salariales diferentes en función de si la persona está empleada de forma permanente o con un contrato de duración determinada en el puesto correspondiente.

Además, no existe ningún sistema formal de progresión de la carrera de los funcionarios que separe el trabajo permanente del de duración determinada. En cuanto a los procesos de selección, el principio de cualificación se aplica al nombramiento de todos los funcionarios. Este principio exige que se nombre al candidato más cualificado, basándose en la formación, la experiencia y la aptitud personal, véase la Ley de Funcionarios Públicos, Sección 3. No se proporcionan directrices sobre cómo evaluar la experiencia laboral previa en los puestos permanentes frente a los de duración determinada.

Por lo tanto, la sentencia no parece tener implicaciones claras y directas para la legislación noruega.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Polonia

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En Polonia existen tres estatutos jurídicos de los funcionarios y empleados de la administración pública, consagrados en:

- Ley de 16 de septiembre de 1982 sobre los empleados de los organismos públicos (*pol. Ustawa o pracownikach urzędów państwowych*), [texto consolidado](#) Diario de Leyes 2020, punto 537, con otras modificaciones;
- Ley de 21 de noviembre de 2008 sobre la función pública (*pol. Ustawa o służbie cywilnej*), [texto consolidado](#): Diario de Leyes 2021, punto 1233, con otras modificaciones);
- La Ley de 21 de noviembre de 2021 sobre los trabajadores autónomos (*pol. Ustawa o pracownikach samorządowych*, [texto consolidado](#): Diario de Leyes 2022, punto 530).

No existen disposiciones legales explícitas que se refieran a la consolidación del grado personal de los funcionarios. Existen diferentes grupos de empleados en la administración pública. Por regla general, la promoción al grado superior (y el salario) se determina, entre otras cosas, por la duración del servicio. Por regla general, se tiene en cuenta el tiempo de servicio en cualquier puesto de la administración pública, independientemente del puesto que ocupe el empleado público, así como el carácter temporal o indefinido de su empleo. En otras palabras, la progresión vertical de la carrera de los empleados de la administración pública está vinculada a la duración de los servicios prestados en ese sector. La cuestión tratada por el TJUE no ha sido denunciada en la práctica en Polonia.

Por lo tanto, la sentencia del TJUE no implica la necesidad de modificar la legislación nacional.

4 Otra información relevante

4.1 Transposición de la legislación de la UE

En febrero, el Gobierno presentó el proyecto de modificación del Código de Trabajo que pretende transponer tanto la Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, como la Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

laboral y familiar. El proyecto fue ampliamente descrito en el Informe Flash de febrero y junio de 2022 (secciones 'Legislación nacional').

El proyecto nº UC118 y su justificación están disponibles [en el sitio web del Gobierno](#). El proyecto aún no se ha presentado al Parlamento.

Portugal

Resumen

(I) Se ha aprobado un régimen transitorio sobre la retribución de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores sanitarios necesarias para el funcionamiento de los servicios de urgencia, así como la modificación de las retribuciones de determinadas carreras y categorías de trabajadores de la administración pública.

(II) Una sentencia aclara el concepto de transferencia de una unidad económica a efectos de la legislación laboral portuguesa.

(III) El estado de alerta por la crisis de COVID-19 se prorrogó hasta el 31 de agosto de 2022.

1 Legislación nacional

1.1 Profesionales de la salud

El [Decreto Ley](#) nº 50-A/2022, de 25 de julio de 2022, establece un régimen transitorio de remuneración de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores sanitarios necesarias para garantizar el funcionamiento de los servicios de urgencia.

Para garantizar el funcionamiento de los servicios de urgencia mientras se llevan a cabo las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos que representan a los trabajadores sanitarios, este decreto permite que los órganos de gestión de los hospitales públicos remuneren las horas extraordinarias de los empleados realizadas en los servicios de urgencia con una cantidad superior a la que corresponde a la categoría y al puesto del trabajador. La cuantía máxima de la remuneración de las horas extraordinarias definida en el decreto depende del número de horas extraordinarias ya realizadas por el trabajador, variando entre 50 euros (a partir de la 51ª y hasta la 100ª hora de trabajo extraordinario) y 70 euros (a partir de la 151ª hora de trabajo extraordinario).

Este decreto también establece que la celebración de acuerdos para la prestación de servicios médicos sólo es admisible cuando el servicio no pueda ser prestado por los médicos incluidos en la respectiva estructura de la plantilla, y dichos acuerdos están sujetos a una cuantía máxima por hora de servicio que no puede exceder de la mayor cuantía del salario base previsto en la tabla retributiva aplicable a los trabajadores médicos. Este régimen temporal se inició el 26 de julio de 2022 y estará vigente hasta el 31 de enero de 2023.

1.2 Empleados públicos

El [Decreto Ley](#) nº 51/2022, de 26 de julio de 2022, prevé la retribución de determinadas carreras y categorías de la administración pública. Esta medida tiene como objetivo estimular el fortalecimiento de las calificaciones en la administración pública y contribuir a la mejora del atractivo del empleo en el sector público. Este régimen entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

2 Sentencias judiciales

2.1 Transferencia de la empresa

Tribunal de Apelación de Évora, No. 2082/20.0T8FAR.E1, 30 de junio de 2022

Esta [sentencia](#) se refiere al concepto de transferencia de una unidad económica a efectos del derecho laboral portugués.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Según el apartado 1 del artículo 285 del Código del Trabajo portugués, en caso de cesión por cualquier medio o forma de propiedad de la empresa, del establecimiento de una parte de la empresa o del establecimiento que constituya una unidad económica, se asigna a la empresa cesionaria la posición jurídica de empleador en el contrato de trabajo en relación con los respectivos trabajadores.

A estos efectos, se considera "unidad económica" el conjunto de unidades organizadas que constituyen una unidad productiva con autonomía técnica y organizativa que conserva su propia identidad, con el fin de desarrollar una actividad económica, de forma principal o subsidiaria (artículo 285, apartado 5, del Código del Trabajo portugués). Como ha mencionado el tribunal portugués, este concepto consiste en una transposición al Derecho portugués del régimen previsto en la Directiva 2001/23/CE.

En caso de adquisición de una empresa, establecimiento o unidad económica, el cesionario asume, por efecto automático de la ley, la posición de empleador ocupada por el cedente en lo que respecta a los contratos de trabajo celebrados con los respectivos trabajadores.

En el presente caso se trataba de dilucidar si se había producido efectivamente una transmisión de una unidad económica. El 17 de enero de 2019, una empresa (Securitas) celebró un contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad con el Centro *Hospitalar Universitário do Algarve* (en adelante, "CHUA") para dar cobertura a varias unidades médico-hospitalarias pertenecientes al CHUA. Este contrato estaba en vigor hasta el 31 de julio de 2020. El demandante trabajaba en Securitas como vigilante de seguridad en el ámbito del citado contrato de servicios. En la ejecución de sus funciones, el demandante y sus compañeros abrían y cerraban las dependencias, patrullaban las instalaciones, controlaban el acceso a las mismas, proporcionaban información y orientaban a los usuarios, asistencia y atención telefónica, realizaban informes de turno y proporcionaban toda la seguridad para que tanto el personal como los pacientes, visitantes y otros usuarios estuvieran seguros, y los bienes y equipos estuvieran protegidos. Para ello, utilizaban las instalaciones del cliente, así como un escritorio, una silla y un teléfono que se habían instalado en cada puerta, taquilla y llavero del CHUA. El 28 de febrero de 2020, el CHUA convocó un concurso público para la prestación de servicios de seguridad y vigilancia por un periodo de nueve meses. La empresa Comansegur ganó el concurso público y suscribió un contrato con el CHUA para la prestación de servicios de seguridad y vigilancia el 31 de julio de 2020. El 01 de agosto de 2020, Comansegur comenzó a realizar los referidos servicios en las instalaciones del cliente, tal y como lo hacía Securitas anteriormente, utilizando el pupitre, la silla y el teléfono disponibles en cada puerta para este fin, así como la taquilla y el llavero. Este equipamiento comenzó a ser utilizado por los vigilantes contratados por Comansegur en los mismos términos en los que habían sido utilizados por los vigilantes al servicio de Securitas. Veintinueve de los vigilantes que trabajaron en las instalaciones del CHUA hasta el 31 de julio de 2020 continuaron trabajando para Comansegur de forma ininterrumpida y realizaron las mismas funciones después de esa fecha.

Teniendo en cuenta este contexto, el Tribunal de Apelación de Évora afirmó que el desempeño de los servicios de vigilancia y seguridad implica necesariamente un conjunto de medios organizados que constituyen una unidad productiva autónoma con identidad propia, y con el objetivo de perseguir el establecimiento de una unidad económica. Esta unidad estaba constituida por vigilantes cuyo trabajo debía coordinarse y organizarse entre sí (por ejemplo, horarios, días de descanso, vacaciones, transmisión de información), que utilizaban bienes materiales destinados al ejercicio de las funciones de vigilancia que se encontraban en las instalaciones del cliente, y el conjunto organizado de todos estos medios tenía por objeto generar la prestación de un servicio considerado necesario para la sociedad y al que se atribuye un valor de mercado. Por lo tanto, el Tribunal declaró la existencia de una unidad económica a los efectos del artículo 285 del Código del Trabajo portugués.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Posteriormente, el Tribunal analizó si la referida unidad económica había sido transferida al nuevo proveedor. En relación con esta cuestión, el Tribunal señaló que la unidad económica que permitía la ejecución de los servicios de vigilancia y seguridad en las instalaciones del cliente pasó, sin interrupción, a la esfera jurídica de Comansegur, en virtud del contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad, que se inició el 01 de agosto de 2020. A partir de esa fecha, Comansegur asumió la responsabilidad del funcionamiento, gestión y organización de la citada unidad económica. Según el Tribunal, el hecho de que Comansegur llevara a las instalaciones del CHUA porras electrónicas, controladores de picado y un sistema de grabación y control de entradas, radios, teléfonos móviles y linternas no desvirtúa la transmisión de la unidad económica, ya que tales instrumentos no integran los respectivos elementos identificativos esenciales. Es normal que cada empresa de seguridad refuerce los equipos existentes no por necesidad, sino para mejorar el ejercicio de sus operaciones en el campo, y al final del contrato de servicio recogen estos equipos, lo que revela la no esencialidad de los mismos para la identificación de la unidad económica.

Considerando que el demandante pudo acreditar que había desempeñado las funciones de vigilante en uno de los locales del CHUA desde el primer trimestre de 2020 como trabajador por cuenta ajena de Securitas, en el ámbito del contrato de prestación de servicios que dicha empresa suscribió con el CHUA, la Audiencia de Évora concluyó que su contrato de trabajo podía considerarse transferido a Comansegur desde el 01 de agosto de 2020.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La legislación portuguesa consagra el principio de igualdad de trato de los trabajadores, tanto en el marco de las relaciones laborales privadas como públicas, estableciendo que el trabajador contratado en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada tiene los mismos derechos y está sujeto a los mismos deberes que un trabajador fijo en una situación comparable, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferenciado (véase el artículo 146 del [Código del Trabajo portugués](#) y el [artículo 67 del marco jurídico aplicable a las relaciones laborales en las funciones públicas \(Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas\)](#)).

Esta sentencia del TJUE es relevante, ya que puede contribuir a la interpretación de las disposiciones nacionales sobre la igualdad de trato de los trabajadores con contrato de duración determinada, concretamente en el caso de los funcionarios.

En efecto, teniendo en cuenta que en las carreras de la administración pública los trabajadores suelen clasificarse en grados/niveles, esta sentencia proporciona importantes pautas para resolver posibles problemas relacionados con la determinación del grado que debe asignarse a un funcionario que fue contratado previamente con un contrato de trabajo de duración determinada y posteriormente nombrado con carácter permanente.

4 Otra información relevante

4.1 Medidas para responder a la crisis de COVID-19

Mediante la [Resolución](#) del Consejo de Ministros nº 67-A/2022, de 29 de julio de 2022, se prorrogó hasta el 31 de agosto de 2022 el estado de alerta en el territorio continental portugués por la crisis del COVID-19.

4.2 Reforma de la legislación laboral

El 06 de junio de 2022, el gobierno presentó la [Propuesta de Ley nº 15/XV/1](#) al Parlamento portugués, que incluye varios cambios en la legislación laboral en el ámbito de la "Agenda de Trabajo Decente".

Esta propuesta transpone a la legislación portuguesa la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles en la Unión Europea, y la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de padres y cuidadores.

Además, esta propuesta incluye varias modificaciones en la legislación laboral, concretamente en lo que respecta a la clasificación errónea de los contratistas independientes, los períodos de prueba, los trabajadores de plataformas digitales, el trabajo temporal, los contratos de trabajo de duración determinada, los convenios colectivos y el refuerzo de las competencias de la Autoridad de Empleo.

Esta propuesta se someterá a las diferentes fases del proceso legislativo y se espera que sea votada por el Parlamento en los próximos meses.

Rumanía

Resumen

El Gobierno ha adoptado varias medidas destinadas a aumentar los ingresos del presupuesto del Estado y a limitar los gastos, entre ellas una medida que aumenta los impuestos que pagan los trabajadores a tiempo parcial para reducir el uso del trabajo no declarado.

1 Legislación nacional

1.1 Trabajo a tiempo parcial

La Ordenanza de Emergencia del Gobierno nº 16/2022 (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 716 de 15 de julio de 2022) modifica el Código Fiscal, estableciendo un recargo sobre los salarios de los empleados a tiempo parcial. De este modo, las cotizaciones debidas por los trabajadores a tiempo parcial a los fondos de salud y de pensiones no pueden ser inferiores a las debidas por un trabajador a tiempo completo que percibe el salario mínimo. Hay excepciones a este régimen de recargo si los empleados a tiempo parcial son alumnos o estudiantes; empleados que se benefician de una pensión de jubilación; aprendices menores de edad; o personas discapacitadas. Los empleados que trabajan con varios contratos de trabajo también están exentos si la remuneración total supera el nivel del salario mínimo nacional bruto.

El gobierno pretende así reducir el uso de contratos a tiempo completo disfrazados de contratos a tiempo parcial. En el mismo marco normativo, el año pasado se introdujo en el Código de Trabajo la sanción administrativa de la utilización del trabajo infradeclarado, es decir, la concesión de un salario superior al declarado (Ordenanza gubernamental de urgencia nº 117/2021, publicada en el Boletín Oficial nº 951 de 05 de octubre de 2021. Véase el Informe Flash de octubre de 2021)

La Ordenanza también prevé otra serie de medidas fiscales (aumento de los impuestos y las cotizaciones sobre las rentas del trabajo) destinadas a atraer más ingresos al presupuesto del Estado en el actual periodo de crisis.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En Rumanía, las relaciones laborales de los funcionarios y del personal contratado de las instituciones y autoridades públicas están reguladas en la Ordenanza de Emergencia nº 57/2019 sobre el Código Administrativo (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 555 de 5 de julio de 2019).

En su primer año de actividad, los funcionarios trabajan como funcionarios interinos (junior). Este periodo no es objeto de un contrato de duración determinada, sino que constituye la primera parte de la relación laboral indefinida. Si el rendimiento del funcionario se evalúa al menos como "satisfactorio" al final del periodo de interinidad, esta relación jurídica continúa.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

La participación tanto en el concurso de selección para el cargo público como en el concurso de promoción requiere el cumplimiento de determinadas condiciones de antigüedad en el trabajo y en la función especializada. Para determinar la antigüedad se tiene en cuenta el periodo durante el cual el funcionario tenía la condición de interino o realizaba trabajos con contrato de duración determinada.

En el sistema educativo, donde las relaciones jurídicas están reguladas por la Ley nº 1/2011 (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 18 de 10 de enero de 2011), las normas aplicables son similares. Por ejemplo, en el caso de los estudiantes de doctorado que realizan una actividad basada en un contrato de duración determinada, este período figura como antigüedad en su servicio y especialización.

En conclusión, la legislación rumana es coherente con la cláusula 4 (1) del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada en la interpretación que le dio el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-192/21.

4 Otra información relevante

4.1 Empleados públicos

Como consecuencia de las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea para la corrección del déficit presupuestario excesivo, mediante la Ordenanza de Emergencia nº 80/2022 sobre la regulación de determinadas medidas en el ámbito del empleo en el sector público (publicada en el Boletín Oficial de Rumanía nº 593 de 17 de junio de 2022), se suspende el empleo en el sector público hasta final de año. Se exceptúa el empleo en puestos únicos y vacantes, así como el empleo en el sistema educativo de grado y postgrado.

Eslovaquia

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La remuneración de los empleados de la administración pública está regulada (*öffentlicher Dienst, fonction publique*) en la Ley nº 553/2003 Coll. (recopilación de leyes) sobre la remuneración de determinados empleados por la realización de trabajos de interés público y sobre la modificación de determinadas leyes, en su versión modificada. La regulación legal de esta ley no distingue entre empleados con contrato de duración determinada o permanente.

Los grados salariales y la clasificación de los empleados en grados salariales se regulan en el artículo 5 de esta ley. El empleador asigna al empleado el grado salarial según la actividad laboral más exigente en cuanto a su complejidad, responsabilidad, carga física y carga mental, que debe realizar según el tipo de trabajo acordado en el contrato de trabajo, y según el cumplimiento de los requisitos de cualificación necesarios para su realización (apartado 1). El empresario asigna al empleado superior el grado salarial correspondiente a la actividad laboral más exigente que realiza, al menos al grado salarial en el que se incluye la actividad laboral más exigente que realiza en la unidad organizativa que dirige. El mismo procedimiento se aplica a un empleado superior que es un órgano estatutario del empleador (apartado 2). Si el empleado va a realizar actividades laborales que impliquen predominantemente trabajo intelectual, el empresario lo situará en uno de los grados salariales 2 a 11 (apartado 3).

La [Ley nº 553/2003 Coll.](#) también contiene varios anexos que definen algunos términos con más detalle. Los grados salariales y la clasificación de los trabajadores en grados salariales se regulan en el artículo 6 de esta ley. El empresario determina la experiencia laboral del trabajador y, en consecuencia, lo asigna a uno de los 14 grados salariales (apartado 1).

Según el artículo 6 (2) de esta ley, la duración del servicio tiene en cuenta:

- a) la experiencia laboral profesional
- b) experiencia en la realización de actividades laborales de naturaleza diferente a la actividad laboral que el trabajador debe realizar para el empleador; el empleador incluirá esta experiencia laboral en función de su grado de aplicabilidad para el buen desempeño de la actividad laboral, como máximo en el ámbito de los dos tercios.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

La experiencia laboral profesional a efectos de esta ley se refiere al resumen de los conocimientos y la experiencia adquiridos durante la realización de actividades laborales de naturaleza idéntica o similar a la actividad laboral que el trabajador va a realizar para el empresario (artículo 6, apartado 3, de la ley).

Otros periodos, como los periodos de cuidado de los hijos y el tiempo valorado como periodos de empleo a efectos del seguro de pensiones según la normativa especial, también se computa en la duración del servicio (artículo 6, apartado 4, letras a) a f)).

Como ya se ha mencionado, la regulación legal de esta ley no distingue entre un empleado con un contrato de duración determinada o un contrato de duración indefinida. El [apartado 9 del artículo 40 del Código de Trabajo eslovaco](#), transpone el apartado 1 de la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE, también se aplica en este caso.

Por lo tanto, situaciones como la tratada en esta sentencia no deberían darse.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Eslovenia

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Este caso no tiene especial relevancia para la legislación eslovena, ya que en Eslovenia los servicios prestados como funcionario de duración determinada se tienen en cuenta y siguen el mismo régimen que los prestados por los funcionarios permanentes.

4 Otra información relevante

4.1 Negociación colectiva

[Anexo Nº 16](#) del Convenio Colectivo para el Sector de la Prensa, la Edición y la Venta de Libros ('*Aneks št. 16 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti*', DO RS nº 103/22, de 29 de julio de 2022, p. 7773-7774) y el [Anexo Nº I](#) del Convenio Colectivo de la Industria Agrícola y Alimentaria ('*Aneks št. 1 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije*' DO RS nº 94/22, 13 de julio de 2022, P. 7129) se publicaron (ajustando los salarios y/o otros pagos).

España

Resumen

(I) El 12 de julio de 2022 se adoptó una nueva ley sobre la igualdad de trato, con repercusiones en las relaciones laborales.

(II) Se ha modificado la normativa sobre la contratación de trabajadores extranjeros para facilitar la contratación de trabajadores que ya se encuentran en España sin poseer los permisos pertinentes para trabajar y residir en el país.

(III) Un Real Decreto establece nuevas normas sobre los contratos de trabajo de duración determinada en el sector sanitario, en consonancia con la legislación de la UE.

1 Legislación nacional

1.1 Igualdad de trato

El 12 de julio de 2022 se aprobó una nueva [Ley 15/2022](#) para garantizar la igualdad y la no discriminación con el objetivo de proporcionar una regulación más completa.

Los principios de igualdad y no discriminación están reconocidos [en el Artículo 14 de la Constitución Española](#), y existen leyes específicas sobre algunas de las causas más típicas de discriminación. Una de las leyes más significativas es la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, que establece la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 17 del Código de Trabajo también prohíbe la discriminación en el trabajo.

En este contexto, la nueva ley pretende ofrecer una regulación más completa. No es una disposición de derecho laboral y no sustituye a otras normas anteriores (por ejemplo, la mencionada Ley Orgánica 3/2007), sino que todas ellas coexisten. No implementa ninguna directiva específica de la UE, sino que menciona las pertinentes y pretende ajustarse plenamente a la legislación comunitaria.

El ámbito de aplicación es amplio (educación, transporte, sanidad, justicia, deportes, acceso a Internet, etc.) y se menciona expresamente el empleo. Una de las características más relevantes es el catálogo de causas de discriminación, que incluye: el nacimiento, el origen racial o étnico, el sexo, la religión, las convicciones u opiniones, la edad, la discapacidad, la orientación o identidad sexual, la expresión de género, la enfermedad o el estado de salud, la situación serológica y/o la predisposición genética a padecer patologías y trastornos, la lengua, la situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 2.1).

La mayoría de ellas ya estaban recogidas en el artículo 14 de la Constitución o en disposiciones anteriores, pero algunas son totalmente nuevas y tendrán repercusión en el derecho laboral. En concreto, la mención de "enfermedad o estado de salud" debe considerarse un avance, ya que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la enfermedad no es causa de discriminación (salvo en el caso de enfermedades estigmatizadas, como el SIDA). Este es el punto de partida del caso C-395/15 del TJUE, *Daouidi*, pero los efectos de esa sentencia han sido muy limitados, porque no todas las enfermedades dan lugar a una discapacidad. La inclusión de la "enfermedad" entre las causas de discriminación conduce a un escenario diferente -y más protector-.

La intención de citar el "estado serológico y/o la predisposición genética a padecer patologías y trastornos" es prevenir una causa incipiente de discriminación y refleja claramente la finalidad de la Ley.

El artículo 9 se refiere a la discriminación en el trabajo, que está prohibida. Por primera vez, la Ley no permite que el empresario pregunte por el estado de salud del trabajador

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

durante la entrevista de trabajo (artículo 9.5). El artículo 10 prohíbe expresamente que los convenios colectivos contengan cualquier tipo de discriminación y fomenta las acciones positivas.

El artículo 11 también amplía esta prohibición de discriminación en el trabajo para incluir a los trabajadores autónomos.

1.2 Trabajadores extranjeros

El Gobierno ha modificado la normativa sobre trabajo en el extranjero para facilitar la contratación de extranjeros que ya están en España. El procedimiento ordinario para contratar a un trabajador extranjero es bastante difícil. Se supone que el trabajador reside fuera de España y recibe una oferta para trabajar en España. No existe una forma fácil de obtener los permisos pertinentes para trabajar y vivir en España una vez que el individuo ya está en España. En la primera década de este siglo, hubo algunos procesos excepcionales de "regularización", que permitían regularizar su situación administrativa a los nacionales de terceros países que pudieran acreditar "arraigo sociolaboral", pero la situación ha cambiado desde la crisis económica de 2008 y el aumento de las tasas de paro.

[Esta modificación](#) pretende facilitar a los trabajadores extranjeros que ya están en España la obtención de las autorizaciones pertinentes si se les ofrece un puesto de trabajo. Para lograr este objetivo, se modificará el procedimiento de elaboración del catálogo de "puestos de trabajo de difícil cobertura". Como ya se informó en anteriores Informes Flash, los empresarios españoles no tienen plena libertad para contratar a trabajadores extranjeros, porque depende de la "situación del empleo nacional", y tienen prioridad las personas que ya están en España (españoles o no). La contratación de nuevos trabajadores extranjeros que quieran entrar en España sólo es posible si van a realizar trabajos en las actividades mencionadas en ese catálogo. Si la actividad no figura en el catálogo, se supone que hay desempleados que ya están en España que pueden desempeñar el trabajo.

Este catálogo de "empleos de difícil cobertura" tiene que ser aprobado por el Gobierno cada trimestre del año. Durante varios años (desde el inicio de la crisis económica en 2008), estas ocupaciones eran muy escasas, y actualmente se han reducido al deporte profesional (tanto para deportistas como para entrenadores) y a los trabajos en el mar. Esta nueva modificación pretende hacer menos rígido el procedimiento.

Además, los estudiantes extranjeros pueden conseguir un trabajo con menos limitaciones que antes.

1.3 Trabajo de duración determinada

Como se ha informado en muchos Informes Flash anteriores, el empleo de duración determinada en la administración pública ha sido y sigue siendo una cuestión controvertida en España.

Los contratos de interinidad (contratos de sustitución) son frecuentes, y pueden utilizarse en dos situaciones según las disposiciones legales pertinentes. En primer lugar, cuando el empresario necesita sustituir a trabajadores que tienen derecho a conservar su puesto de trabajo. Estos contratos finalizan cuando se reincorpora el trabajador sustituido. En segundo lugar, el empresario puede contratar a un trabajador interino mientras se lleva a cabo un proceso de selección para una vacante. La legislación laboral establece una duración máxima para los contratos de interinidad en este último caso (tres meses), pero sólo se aplica a los empresarios del sector privado. Así, este tipo de contrato de interinidad (de sustitución) en la administración pública no tiene límite de duración y puede durar años. No existe una obligación estricta para el empleador de la administración pública de iniciar el proceso de selección en un momento determinado, ya que el Tribunal Supremo ha previsto una gran flexibilidad.

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

El TJUE había declarado en varias ocasiones que el derecho español no se ajustaba al derecho de la UE. A raíz del asunto del TJUE C-726/19, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, el Tribunal Supremo [modificó su doctrina anterior](#) con el fin de adaptarse a la jurisprudencia del TJUE, y el Gobierno modificó la normativa correspondiente.

En concreto, el Real Decreto Ley 14/2021, de 06 de julio de 2021, introdujo tres normas principales:

- Los contratos de sustitución no pueden durar más de tres años.
- Si el contrato de sustitución dura más de tres años, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido al finalizar el contrato (en la misma cuantía que en un despido por causas objetivas).
- En el caso de un contrato de interinidad por vacante, el empresario de la administración pública tendrá la obligación de iniciar el proceso de selección una vez que el interino haya ocupado el puesto durante tres años.

En este contexto, el nuevo [Real Decreto Ley 12/2022](#) especifica claramente estas normas para el personal sanitario en particular.

Hay que tener en cuenta que, al ser la organización de los servicios sanitarios una competencia de las Comunidades Autónomas españolas, el Gobierno ha tenido que negociar previamente con ellas para adoptar las medidas oportunas y evitar un conflicto político.

El Real Decreto Ley 12/2022 tiene por objeto evitar el abuso de los contratos de duración determinada en el sector sanitario. Pretende dar reglas más precisas para identificar las necesidades temporales y también establece duraciones máximas para cada contrato, en línea con la normativa general de empleo público aprobada en 2021.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

Esta sentencia, planteada por un tribunal español, tendrá implicaciones para España, pero es probable que surjan problemas similares en el futuro.

Como se ha informado anteriormente (sección 1.3), el empleo de duración determinada en la administración pública ha sido una cuestión controvertida en España. Los funcionarios han disfrutado de más y mejores derechos que los empleados de duración determinada, y no es la primera vez que el TJUE declara que la legislación española no se ajusta al Derecho de la UE (entre otros, véase el asunto C-444/09, *Gavieiro and Iglesias Torres*; el asunto C-273/10, *Montoya Medina*; and case C-177/14, *Regojo Dans*).

En cuanto a esta situación particular, hay otros ejemplos de funcionarios que perdieron ciertos derechos de los que habían disfrutado mientras trabajaban como empleados de duración determinada. Por ejemplo, los profesores universitarios tenían derecho a complementos salariales si su actividad investigadora era evaluada positivamente (cada seis años). En primer lugar, sólo los profesores universitarios permanentes tenían la posibilidad de recibir estos complementos. El personal con contrato de duración determinada estaba excluido. Tras las sentencias del TJUE, los profesores universitarios con contrato de duración determinada también podían solicitar los complementos. Sin

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

embargo, aunque recibieran el complemento durante años tras una evaluación positiva (basada en los mismos criterios que los funcionarios), perdían automáticamente su derecho al complemento cuando pasaban a ser funcionarios. La ley obliga a estos empleados a volver a solicitar el mismo complemento, con el riesgo de que no lo obtengan porque se trata de un nuevo proceso de evaluación y no hay garantías de que la nueva comisión evalúe positivamente el mismo periodo de investigación. Por lo tanto, parece probable que se plantee un problema similar en el futuro.

4 Otra información relevante

4.1 Tasa de desempleo

El desempleo volvió a bajar en junio (42 409). Ahora hay 2.880.582 parados registrados, la cifra más baja desde 2008. Alrededor del 50% de los nuevos contratos de trabajo son indefinidos debido a la última reforma laboral. Anteriormente, más del 80% de los nuevos contratos en los meses de verano eran de duración determinada.

Suecia

Resumen

No hay nada que informar.

1 Legislación nacional

No hay nada que informar.

2 Sentencias judiciales

No hay nada que informar.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

La sentencia confirma que un trabajador fijo puede estar sometido a las normas de no discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada si la discriminación se basa en un trabajo realizado con un contrato de duración determinada, que da lugar a un nivel salarial fijo basado en características abstractas y generales (en el caso de una categoría salarial inferior a la del contrato de duración determinada).

Desde la perspectiva sueca, la sentencia no es sorprendente. La [Ley sueca sobre la no discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada \(Lag \(2002:293\) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning\)](#), que transpuso la Directiva 1999/70, también cubre las situaciones en las que la discriminación se basa en una antigua relación laboral de duración determinada.

4 Otra información relevante

No hay nada que informar.

Reino Unido

Resumen

(I) Se ha modificado el reglamento de las empresas de trabajo temporal para poder utilizar a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal para sustituir a los huelguistas.

(II) El gobierno ha publicado una guía sobre el estatus del empleo.

(III) El Tribunal Supremo ha dictaminado que el derecho a las vacaciones legales de un trabajador "parcial" no debe calcularse siguiendo el principio de *prorrata temporis*.

1 Legislación nacional

1.1 Trabajo temporal

Tal y como se informó en el Informe Flash de junio de 2022, el gobierno del Reino Unido prevé considerables acciones de huelga en los próximos meses. Tras la huelga convocada por el sindicato RMT (Rail, Maritime and Transport union) en la semana del 20 de junio, el gobierno decidió que cambiaría la ley actual que no permite utilizar trabajadores de agencia para sustituir a los huelguistas. La normativa sobre el trabajo a través de agencias se ha modificado en consecuencia mediante el [Reglamento sobre la conducta de las agencias de empleo y las empresas de empleo \(enmienda\) de 2022 \(SI 2022/852\)](#).

Según el [gobierno](#):

"Gracias a un cambio en la legislación que entra en vigor hoy, las empresas pueden proporcionar trabajadores cualificados a través de empresas de trabajo temporal para cubrir los vacíos de personal vitales causados por las huelgas industriales.

Ante la amenaza de interrupción de los servicios públicos por las huelgas en diversos sectores, el Gobierno ha trabajado con celeridad para derogar las leyes sindicales que restringen a las empresas de empleo la posibilidad de proporcionar trabajadores temporales para cubrir los puestos vacantes causados por la huelga del personal.

A partir de hoy, las empresas más afectadas por la huelga podrán recurrir a personal temporal cualificado con poca antelación para cubrir puestos esenciales. Esto ayudará a mitigar el impacto desproporcionado que la huelga puede tener tanto en la economía como en la sociedad del Reino Unido, al permitir que servicios cruciales, que todos utilizamos a diario, sigan funcionando.

El cambio de la ley de hoy se aplicará en todos los sectores, por ejemplo, en la educación, donde la huelga puede obligar a los padres a quedarse en casa con sus hijos en lugar de ir a trabajar.

El Secretario de Negocios, Kwasi Kwarteng, dijo:

'A la luz de la acción sindical militante que amenaza con paralizar servicios públicos vitales, hemos actuado con celeridad para derogar estas gravosas restricciones al estilo de los años setenta. A partir de hoy, las empresas expuestas a las perturbaciones causadas por las huelgas podrán recurrir a trabajadores temporales cualificados para prestar los servicios que permiten a las personas honradas y trabajadoras seguir adelante con sus vidas. Es una buena noticia para nuestra sociedad y nuestra economía.'

El Secretario de Estado de Transportes, Grant Shapps, dijo:

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

'Aunque las huelgas ferroviarias de la semana que viene serán demasiado pronto para beneficiarse de esta legislación, es un hito importante que refleja la determinación del gobierno de minimizar el poder de los jefes sindicales. Durante demasiado tiempo, los sindicatos han podido mantener al país en jaque con la amenaza de la acción industrial, pero esta reforma vital significa que cualquier huelga futura causará menos trastornos y permitirá a los trabajadores continuar con su vida cotidiana.'

Aunque este cambio legislativo proporcionará una mayor flexibilidad a las empresas, éstas seguirán estando obligadas a cumplir las normas de salud y seguridad más amplias que mantienen la seguridad de los empleados y del público. Además, será responsabilidad de las empresas individuales contratar a trabajadores temporales con el conjunto de habilidades y/o cualificaciones correctas y adecuadas para cumplir con las obligaciones de la función."

El 21 de julio de 2022, el Gobierno también modificó la ley para elevar la indemnización máxima que los tribunales pueden conceder a un sindicato, cuando la acción de huelga es declarada ilegal por el tribunal. En el caso de los sindicatos más importantes, la [Orden sobre la responsabilidad de los sindicatos en los procedimientos por daños y perjuicios \(aumento de los límites de las indemnizaciones\) de 2022 \(SI 2022/699\)](#) (la Orden) establece que la indemnización máxima pasará de 250.000 a 1 millón de libras esterlinas.

Los cambios se aplican en Inglaterra, Escocia y Gales.

1.2 Situación laboral

Tras la Revisión Taylor de 2018, el gobierno consultó sobre la cuestión del estatus laboral. Ha decidido no tomar ninguna medida legislativa. Sin embargo, ha publicado orientaciones. Según el [gobierno](#):

- Las nuevas orientaciones del Gobierno servirán de ventanilla única para que los particulares y las empresas sepan qué derechos laborales les corresponden.;
- Los trabajadores de la economía colaborativa serán los más beneficiados, ya que una nueva guía les permitirá comprobar si su lugar de trabajo les trata de forma justa;
- La ministra de Empresa, Jane Hunt, ha declarado: "Hoy estamos poniendo en orden las normas, ayudando a los trabajadores a saber si son tratados con justicia en su lugar de trabajo: *"Hoy estamos poniendo en orden las normas, ayudando a los trabajadores a averiguar si están siendo tratados de forma justa por su lugar de trabajo."*

Las empresas y los trabajadores, especialmente los de la economía colaborativa, se beneficiarán de una mayor claridad sobre su situación laboral gracias a las [nuevas directrices](#) publicadas por el Gobierno el 26 de julio de 2022.

El estatus laboral de una persona es lo que define los derechos y las protecciones laborales a las que tiene derecho en el trabajo, incluyendo el salario, las vacaciones y las condiciones de trabajo, y por lo tanto dicta las responsabilidades que tiene un empleador hacia ese trabajador.

Las nuevas orientaciones reúnen la jurisprudencia sobre la situación laboral en un único lugar al que pueden acceder las empresas y los particulares. Esto ayudará a los trabajadores a comprender mejor los derechos que les corresponden en el trabajo, permitiéndoles mantener conversaciones informadas con su empleador y tomar medidas para reclamarlos o hacerlos valer cuando sea necesario.

La guía también aclara los derechos que tienen los trabajadores de la economía colaborativa -desde el salario mínimo nacional hasta las vacaciones pagadas-, al tiempo

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

que les ofrece el mismo grado de flexibilidad para aceptar trabajos adicionales que completen sus ingresos, si así lo desean. Esta claridad se produce tras la histórica sentencia del Tribunal Supremo sobre Uber, que sostuvo que las personas de la economía colaborativa pueden considerarse "trabajadores", lo que significa que tienen derecho a la protección laboral básica.

Las nuevas orientaciones incluyen consejos para las microempresas, las empresas de nueva creación y las PYME que tienen menos capacidad y conocimientos jurídicos para comprender la ley. Al reducir el riesgo de que las empresas sean multadas por normas que han infringido sin saberlo, inyectará confianza en las empresas para que apoyen a su personal y estimulen el crecimiento económico. Del mismo modo, las orientaciones contribuirán a frenar a los empresarios sin escrúpulos que intentan aprovecharse del sistema para ahorrar costes laborales.

La ministra de Empresa, Jane Hunt, ha declarado:

"Hoy ponemos en orden las normas, ayudando a los trabajadores a comprender sus derechos laborales y a saber si reciben un trato justo en su lugar de trabajo.

Y lo que es más importante, esta guía de ventanilla única no es sólo para los trabajadores, sino que también dará a las empresas la confianza y las herramientas necesarias para apoyar mejor a su personal, contribuyendo a aumentar la productividad e impulsar el crecimiento.

Al presentar ejemplos del mundo real de lo que puede suponer la jornada laboral o el contrato de una persona -y cómo se traduce en su situación laboral-, esta nueva guía de ventanilla única ayudará a garantizar que el trabajo se remunere de forma justa."

El Director General de Getir, Kristof Van Beveren, dijo:

"Getir emplea a miles de personas en el Reino Unido en el sector de la entrega de comestibles a gran velocidad. Nuestros planes de crecimiento nos llevarán a emplear a miles de personas más en los próximos meses y años y agradecemos cualquier orientación, como ésta, que pueda ayudarnos a contribuir aún más al crecimiento económico del Reino Unido y a crear más puestos de trabajo."

Las orientaciones se publican junto con una [respuesta a una consulta sobre el estatuto de los trabajadores](#), muchos de los encuestados pidieron más claridad en torno a los límites de la situación laboral y ejemplos de cómo aplicar las normas a diferentes situaciones.

El Reino Unido tiene un marco de estatus de empleo de tres niveles, desglosado en empleado, trabajador y autónomo. Este sistema contribuye a crear un mercado laboral flexible y dinámico, pero ha hecho que algunas personas no comprendan su situación laboral.

Las orientaciones animan a los trabajadores a ponerse en contacto con el ACAS para obtener más asesoramiento si creen que su situación laboral es incorrecta, y a entablar conversaciones con su empleador sobre sus derechos antes de tomar otras medidas para exigirle responsabilidades si es necesario.

2 Sentencias judiciales

2.1 Vacaciones anuales

Tribunal Supremo, [2022] UKSC 21, 20 de julio de 2022, Harpur Trust v Brazel

En [esta sentencia](#), el Tribunal Supremo tuvo que estudiar cómo calcular el derecho a vacaciones legales de los "trabajadores de media jornada", como la Sra. Brazel, que era profesora de música a tiempo parcial en una escuela en la que sólo trabajaba durante el periodo lectivo, a pesar de estar contratada durante todo el año. Se aceptó que la

Informe Flash 07/2022 sobre Derecho Laboral

Sra. Brazel era una "trabajadora" en el sentido del Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998, lo que le daba derecho a 5,6 semanas de vacaciones anuales retribuidas. Se tomó estas vacaciones durante las vacaciones escolares (la siguiente explicación se basa en [esto](#)).

Antes de septiembre de 2011, la retribución de vacaciones de la Sra. Brazel correspondiente a las 5,6 semanas se determinaba calculando su retribución media semanal de conformidad con el artículo 224 de la Ley de derechos laborales de 1996 y multiplicándola por 5,6. En aquel momento, el artículo 224 definía la "retribución semanal" como el importe de la retribución semanal media de un trabajador en el período de 12 semanas que finalizaba con el inicio de su período de vacaciones, sin tener en cuenta las semanas en las que no había percibido ninguna retribución ("método de la semana natural").

Sin embargo, a partir de septiembre de 2011, el Harpur Trust cambió su método de cálculo. De acuerdo con las orientaciones de Acas (ahora reelaboradas), las horas trabajadas por la Sra. Brazel se calcularon al final de cada trimestre, tomando el 12,07% de esa cifra y pagando después a la Sra. Brazel su tarifa horaria por ese número de horas como paga de vacaciones ("el método del porcentaje"). El 12,07% es la proporción que representan las 5,6 semanas de vacaciones anuales con respecto al total del año laboral de 46,4 semanas. Por lo tanto, Harpur Trust consideró que la Sra. Brazel tenía derecho al 12,07% de su salario por el período, reflejando únicamente las horas que realmente había trabajado. El efecto de este cambio fue que la Sra. Brazel recibió menos paga de vacaciones.

Presentó una demanda ante el Tribunal de Empleo por deducciones ilegales de su salario por impago de la paga de vacaciones. El Tribunal de Empleo desestimó su demanda, pero el Tribunal de Apelación de Empleo admitió su recurso, sosteniendo que el régimen legal exigía la utilización del método de la semana natural. El Tribunal de Apelación desestimó el recurso del Harpur Trust, al igual que el Tribunal Supremo.

El Harpur Trust argumentó que el permiso de un trabajador de medio año debe ser prorrateado para tener en cuenta las semanas no trabajadas. Dado que el Reglamento sobre el tiempo de trabajo se promulgó en parte para aplicar la Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE, que sigue siendo "Derecho de la UE conservado" tras el Brexit, el Harpur Trust sostuvo que deben aplicar lo que denominan el "principio de conformidad" derivado de la jurisprudencia de la UE sobre la Directiva. Argumentaron que este principio exigía que el importe de las vacaciones anuales (y, por tanto, de la paga de vacaciones) reflejara la cantidad de trabajo que la Sra. Brazel realizaba realmente.

El Tribunal Supremo concluyó, sin embargo, que el Derecho de la UE no impedía a un Estado establecer una disposición más generosa que la que produciría el "principio de conformidad". Por lo tanto, la cantidad de vacaciones a la que tiene derecho un trabajador con contrato indefinido no está obligada a ser, y según el derecho interno no debe ser, prorrateada para ser proporcional a la de un trabajador a tiempo completo.

3 Implicaciones de las sentencias del TJUE

3.1 Trabajo de duración determinada

Caso C-192/21 del TJUE, 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León

En la presente sentencia, el TJUE sostuvo que el período de servicio prestado como funcionario interino debe tomarse en consideración a efectos de consolidar un grado personal.

La cuestión no se ha planteado en este contexto en el Reino Unido. Sin embargo, es probable que los tribunales británicos adopten este enfoque.

4 Otra información relevante

4.1 Derecho de la UE conservado

La voluntad del gobierno del Reino Unido de acelerar el proceso de eliminación de la legislación comunitaria retenida (REUL) se informó en el Informe Flash de junio de 2022.

El Proyecto de Ley de Libertades del Brexit, que tendrá un impacto significativo en la legislación laboral, sigue siendo objeto de debate. Por el momento, el Gobierno ha publicado un [cuadro de mando](#) de la legislación de la UE retenida (REUL), que hace un seguimiento del estado de la REUL, y enumera la legislación por departamento y área política. En este cuadro de mandos no se hace referencia a algunos actos relevantes, por ejemplo, la Ley de Igualdad de 2010.

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 email

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

FINDING INFORMATION ABOUT THE EU

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.

