

LIBERTAD SINDICAL



DERECHO AL HONOR Y LÍMITES (CIVILES) A LA LIBERTAD SINDICAL

¿Hasta dónde puede llegar la actuación y presión sindical en el seno de una disputa laboral? ¿Qué límites encuentra el ejercicio constitucional del derecho a la libertad sindical ...?

[SEGUIR LEYENDO](#)

MOVILIDAD INTERNACIONAL



LOS DESPLAZAMIENTOS TRANSNACIONALES EN EL PUNTO DE MIRA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Los desplazamientos transnacionales, tanto de trabajadores procedentes de otros Estados, como de España al extranjero, son un fenómeno cada vez más frecuente...

[SEGUIR LEYENDO](#)

ECONOMÍA COLABORATIVA



HACIA NUEVAS FORMAS DE CONCEBIR EL EMPLEO

A nadie se le escapa que estamos viviendo una revolución digital y tecnológica con un claro impacto en múltiples actividades de nuestras vidas cotidianas. Se ha transformado nuestra forma de comunicarnos, compartiendo con nuestros familiares...

[SEGUIR LEYENDO](#)

DESTACADOS

La Tribuna de Federico Durán

- La contratación temporal en la encrucijada

Flashs de actualidad

- Sentencias sobre contratos temporales
- Reforma de las pensiones
- Permisos de maternidad y paternidad
- Apoyo a los autónomos
- Subida del SMI

Novedades

- Sentencias de lectura imprescindible
- Normas de interés

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

ACCEDE A NUESTRO

BLOG

SÍGUENOS





LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LA ENCRUCIJADA



Las primeras sentencias de los tribunales españoles tras la del TJUE de 14 de septiembre de 2016, en relación con las indemnizaciones debidas por la extinción de contratos temporales, han respondido a lo que cabía esperar. Tanto la sentencia del TSJ de Madrid, que suscitó la cuestión prejudicial que motivó la decisión del tribunal europeo (sentencia de 5 de octubre de 2016), como la del TSJ del País Vasco, que probablemente se ha precipitado tanto para ser pionero como para sentar una línea de interpretación (sentencia de 18 de octubre de 2016, recurso 1690/2016), reconocen una indemnización de veinte días de salario por año de servicio a trabajadores cuyo contrato temporal (de interinidad en un caso, por obra o servicio en otro, aunque en puridad se trataba de la contratación para un proyecto específico en el ámbito de las administraciones públicas) se había extinguido por las causas de tempo-



alidad válidamente establecidas. La discutible doctrina del tribunal europeo, que hace decir a la directiva lo que no dice (las indemnizaciones por extinción del contrato forman parte de las condiciones de trabajo respecto de las que no cabe diferencia de trato entre fijos y temporales) y extrae de ello la conclusión de que resulta contraria al mandato de la directiva una regulación que no reconozca indemnización alguna por la extinción de un contrato de interinidad, cuando dicha indemnización sí se reconoce por la extinción de un contrato fijo comparable, ha llevado, en estos primeros compases, a fijar una indemnización de veinte días para la extinción de contratos temporales.

La duda que se suscita es la de si esta línea interpretativa va a continuar, extendiéndose a todos los supuestos de contratación temporal, y no solo, como en los casos referidos, a aquellos en los que quien contrata es una administración pública o un ente que forme parte del sector público. Mucho me temo que sí, como demuestra que ya el TSJ del País Vasco ha dictado una nueva sentencia "pionera" al respecto: la sentencia de 18 de octubre de 2016 (recurso 1872/2016) extiende la indemnización de veinte días a los contratos por obra o servicio con empleadores privados, y si no puede ignorar la diferencia entre efecto vertical y horizontal, recurre al gené-

rico principio antidiscriminatorio de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (que no se ve qué aporta más allá del artículo 14 de nuestra Constitución y del 17 del ET). En esta misma línea se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, por ejemplo, en su sentencia de 16 de noviembre de 2016 (recurso 1515/2016)

La incertidumbre, por tanto, estará algún tiempo instalada entre nosotros. Y, sin embargo, estamos ante un despropósito desde el principio hasta el fin. Primero porque el tribunal europeo, como indicaba, hacer decir a la directiva lo que no dice. El acuerdo entre los agentes sociales que dio origen a la directiva no estaba pensando, en ningún caso, que las indemnizaciones por extinción del contrato temporal, por el cumplimiento de las causas de temporalidad, estuviesen incluidas en las condiciones de trabajo respecto de las que se consagraba el principio de igualdad de trato. Segundo, porque se produce un salto lógico al considerar comparables, en el momento de su extinción, los contratos indefinidos y temporales, cuando, en estos últimos, si la extinción se produce por el juego de la causa de temporalidad que permitió la contratación, concurre una diferencia fundamental y es que existe una causa de extinción objetivamente predeterminada que no supone el ejercicio de una facultad unilateral extintiva por parte del empresario.

“

El TSJ del País Vasco reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio a trabajadores cuyo contrato temporal (de interinidad en un caso, por obra o servicio en otro, aunque en puridad se trataba de la contratación para un proyecto específico en el ámbito de las administraciones públicas) se había extinguido por las causas de temporalidad válidamente establecidas.

”



Pero es que, además, el efecto directo de la directiva es muy dudosamente apreciable. Ni siquiera el vertical, porque no existe en la directiva un mandato claro, directo e incondicionado cuya aplicación pueda reclamarse frente al Estado que no lo ha transpuesto debidamente en su ordenamiento interno. Mucho me-

“

En cuanto al fondo del asunto, lo que no parece de recibo es la construcción del tribunal vasco que convierte la causa de extinción del contrato temporal derivada de su propia naturaleza temporal, en una causa de despido por circunstancias objetivas, en concreto productivas.

nos el horizontal, en las relaciones entre particulares. En este caso solo cabría la adecuación del ordenamiento nacional al mandato de la directiva por la vía de la “interpretación conforme”. Pero esta interpretación conforme, como ha reiterado muy recientemente el Tribunal Supremo (Sentencia de 17 de octubre de 2016, caso Zardoya Otis), no puede nunca llevar a corregir el sentido claro del mandato legal del ordenamiento nacional. La interpretación conforme, esto es, no puede convertirse en interpretación *contra legem*, facultando a los órganos judiciales nacionales para modificar los mandatos legales. Es el Estado, en su caso, quien debe proceder a una adecuada transposición de la directiva y los particulares, también en su caso, solo tendrían la posibilidad de reclamar responsabilidad patrimonial al Estado por el perjuicio sufrido como consecuencia de su incorrecta transposición.

En cuanto al fondo del asunto, lo que no parece de recibo es la construcción del tribunal vasco que convierte la causa de extinción del contrato temporal derivada de su propia naturaleza temporal, en una causa de despido por circunstancias objetivas,



en concreto productivas. Conversión, por lo demás, limitada y a efectos, dice el tribunal, “argumentales e indemnizatorios”, lo que no se sabe muy bien qué significa, ni en términos sustantivos ni en términos procesales. Aparte de que, en el momento de su extinción, el contrato temporal no es “comparable” al indefinido, por cuanto existe una causa de extinción predeterminada y legalmente aceptada, mientras que en el indefinido las causas extintivas son siempre sobrevenidas.

Debería ser el legislador quien aclarara el embrollo. Si en la extinción del contrato temporal se descubre una decisión extintiva unilateral del empresario que debe tener reconocida la misma indemnización de los despidos objetivos, muy probablemente la identificación de causas de temporalidad no tiene sentido y deberían permitirse los contratos temporales sin más cautelas que las derivadas del límite temporal a su duración y/o del porcentaje máximo de temporalidad admisible en la empresa (como ha hecho la reciente reforma laboral italiana).



Si en la extinción del contrato temporal se descubre una decisión extintiva unilateral del empresario que debe tener reconocida la misma indemnización de los despidos objetivos, muy probablemente la identificación de causas de temporalidad no tiene sentido y deberían permitirse los contratos temporales sin más cautelas que las derivadas del límite temporal a su duración.



DERECHO AL HONOR Y LÍMITES (CIVILES) A LA LIBERTAD SINDICAL



6

■ **ÁNGEL OLMEDO / MARISA LÓPEZ**

¿Hasta dónde puede llegar la actuación y presión sindical en el seno de una disputa laboral? ¿Qué límites encuentra el ejercicio constitucional del derecho a la libertad sindical cuando éste entra en conflicto con otros derechos fundamentales como el derecho al honor?

Éstos y otros interrogantes son abordados por la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2016, que condena a un sindicato y a dos de sus afiliadas por entender que cometieron una intromisión ilegítima en el derecho al honor de un directivo de la empresa.

En el ámbito laboral existe una habitual polémica de hasta donde resulta admisible el juego de la libertad sindical, especialmente en su vertiente de libertad de expresión, cuando choca con otros derechos, como el del honor o la propia imagen. Si bien suele prevalecer aquélla, lo cierto es que el uso ilícito no puede ser tolerado.

En la Sentencia de referencia se analiza el caso de dos trabajadoras, miembros del comité de empresa, que resultaron despedidas, y posteriormente readmitidas al ser calificadas las extinciones como nulas, y quienes, desarrollaron, junto con su sindicato, determinadas actuaciones de protesta.



En concreto, procedieron a colocar y repartir carteles, pasquines y pancartas, en el centro de trabajo y sus alrededores, en los que aparecía el nombre y fotografía de uno de los directivos de la empresa, criticando su gestión y haciéndole responsable de los despidos habidos en la Compañía, así como de la precariedad en las condiciones de higiene y servicios en el centro de trabajo (una residencia de ancianos).

Además, las trabajadoras y su sindicato colocaron otros carteles, también con la fotografía y nombre del directivo, en los que le calificaban como culpable de acoso sindical, situándolos en farolas, parabrisas de coches y en la fachada de la farmacia que regentaba la madre del directivo, en la localidad donde éste vivía.

El directivo demandó, ante la jurisdicción civil, considerando que la actuación suponía una intromisión en su derecho al honor; pero su demanda fue desestimada por el Juzgado de Primera de Instancia, al considerar que las acciones se enmarcaban en el seno de un conflicto laboral y responderían al ejercicio del derecho a la libertad sindical, no superando los límites de la libertad de expresión e información.

La Sentencia fue recurrida y la Audiencia Provincial revocó el pronun-

ciamiento, considerando que se había lesionado el derecho al honor, toda vez que se daba a entender que la actuación del directivo ponía en riesgo a los ancianos de la Residencia y porque la actuación de las trabajadoras se había extralimitado del núcleo del conflicto, llegando a otra localidad en la que la madre de aquél tenía su negocio. La Audiencia condenaba a las trabajadoras a satisfacer una multa de 12.000 euros.

El Tribunal Supremo se encarga de debatir si las acciones de las trabaja-

doras y su sindicato suponen un quebrantamiento del derecho al honor del directivo. En este sentido, el Tribunal razona que la crítica a la labor profesional no supone una intromisión ilegítima salvo que repercuta directamente en la consideración y dignidad del individuo para lo que han de evaluarse aspectos tales como si la cuestión sobre la que se realizan las manifestaciones cuenta con relevancia pública o si no se denigra o insulta al perjudicado por motivos ajenos al conflicto laboral.

Atendiendo a estos aspectos, el Tribunal Supremo confirma la Sentencia si bien la razón esencial para condenar pivota en el hecho de que las actuaciones se desplegaran en un marco ajeno al conflicto laboral, en concreto la localidad en la que vivía el directivo y donde su madre explotaba un negocio, considerando que tal comportamiento “*solo busca escarnecer al demandante, poniéndolo en entredicho antes sus vecinos y familiares*”, ya que en dicha localidad el asunto carecía de relevancia pública.

Concluye el Tribunal, por tanto, atendiendo a las circunstancias anteriores que la actuación de las trabajadoras, incluso en el seno de un conflicto laboral, supera los límites de un comportamiento razonable y ponderado de la libertad sindical y de la libertad de expresión.

“
En el ámbito laboral existe una habitual polémica de hasta donde resulta admisible el juego de la libertad sindical, especialmente en su vertiente de libertad de expresión, cuando choca con otros derechos, como el del honor o la propia imagen.



LOS DESPLAZAMIENTOS TRANSNACIONALES EN EL PUNTO DE MIRA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

GRACIA MATEOS

Los desplazamientos transnacionales, tanto de trabajadores procedentes de otros Estados, como de España al extranjero, son un fenómeno cada vez más frecuente. Ante la indefinición propia de esta materia, por medio del Criterio Técnico n° 97/2016, la Dirección General de Trabajo de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (ITSS) ha pretendido unificar criterios en torno al tratamiento laboral y de Seguridad Social de estos movimientos, especialmente en el ámbito del Espacio Económico Europeo.

Tratándose de un fenómeno con diferentes vertientes y problemáticas, el Criterio Técnico abarca varias temáticas, como son las condiciones de los trabajadores que son objeto de los mismos, el régimen de Seguridad Social de aplicación y las actuaciones que puede llevar a cabo la ITSS, sin perder de vista el objetivo último de que los desplazamientos cuenten con las debidas garantías y no encubran actuaciones que propicien el denominado *dumping* social, entendido como práctica competitiva desleal basada en unas condiciones laborales inferiores a las que serían aplicables en el país de destino.

Como punto de partida la ITSS se centra en los criterios que determinan la legalidad de una prestación transnacional de servicios. Aunque pueda resultar

obvio, examina en primer lugar la posibilidad de que el desplazamiento pueda tratarse realmente de una simulación. Así, frente a posibles actuaciones fraudulentas, recalca que la empresa que desplaza al trabajador debe ser real, esto es, no constituida a los solos efectos de contratar a trabajadores para desplazarlos a otros Estados y obtener con ello ventajas derivadas de la utilización de una normativa laboral menos favorable del país de origen, y que desarrolle una actividad sustantiva, no puramente administrativa.

En segundo lugar, incide en el concepto de trabajador desplazado, entendiendo como tal el que se encuentra vinculado a la empresa que le destina mediante un contrato de trabajo previo, aunque tenga por objeto la prestación de servicios en otro país, contrato que se mantiene durante el desplazamiento. A estos efectos, es relevante que la empresa que desplaza al trabajador conserve el poder de organización y dirección y las facultades disciplinarias, corra con los gastos de alojamiento y proporcione las herramientas de trabajo y equipos de protección individual, así como que cumpla sus obligaciones de cotización y abono de salarios, entre otros.

Como última nota característica, el desplazamiento es, por definición, temporal y no permanente. Esto es, se prevé



Frente a posibles actuaciones fraudulentas, recalca que la empresa que desplaza al trabajador debe ser real, esto es, no constituida a los solos efectos de contratar a trabajadores para desplazarlos a otros Estados.



La ITSS va a asumir un papel activo en las anteriores materias y actuará de oficio o a instancia de parte cuando medie denuncia, para garantizar las condiciones de los trabajadores desplazados.



que el trabajador regrese a su Estado de origen tras sus servicios en destino, que las actividades no sean indefinidas y, en este sentido, es relevante analizar si el puesto ha sido desempeñado previamente por el mismo u otros trabajadores desplazados.

Respecto a las condiciones de trabajo exigibles en el marco de una prestación transnacional de servicios, las mismas no deben ser inferiores a las condiciones laborales del Estado de acogida. Para el caso concreto de empresas establecidas en España que desplazan trabajadores dentro del ámbito europeo, se les deben garantizar las condiciones previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales que transpongan la Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, que cubren las condiciones más básicas de cualquier relación de trabajo como la cuantía del salario, el tiempo de trabajo, la igualdad de trato y no discriminación, o las medidas de seguridad y salud, entre otras. Ello sin perjuicio de las condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación española o del Convenio Colectivo de aplicación a los que se encuentre sometido el contrato de trabajo.

En relación con el mantenimiento de la Seguridad Social en los Estados de origen conforme a las previsiones de diferentes instrumentos internacionales de Seguridad Social, la ITSS analiza igualmente la problemática de los certificados de cobertura emitidos por los organismos correspondientes en los Estados de origen, que permiten que siga siendo de aplicación la Seguridad Social de origen en lugar de la propia del Estado de prestación de servicios. Estos certificados resultarán vinculantes para las instituciones de la Seguridad Social de los Estados de destino, y la Inspección de Trabajo no podrá negar su validez, pudiendo, sin embargo, poner en conocimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social hechos que revelen la existencia de fraude.

La ITSS va a asumir un papel activo en las anteriores materias y actuará de oficio o a instancia de parte cuando medie denuncia, para garantizar las condiciones de los trabajadores desplazados. Por lo que respecta a la Seguridad Social, las inspecciones irán encaminadas a verificar la existencia del certificado de mantenimiento de la Seguridad Social extranjera, su autenticidad y las posibles diferencias entre los salarios realmente abonados y las bases de cotización de trabajadores desplazados a España.



DE ACTUALIDAD



Proposición para la equiparación de permisos de madres y padres

La mayoría de los grupos políticos del Congreso ha aprobado una Proposición no de Ley que pretende realizar una reforma integral de la normativa que regula el permiso de maternidad y paternidad, con el objeto de equiparar los mismos. Esta Proposición no es vinculante y contó con la abstención del PP, que adoptó esta postura ante la falta de un análisis del impacto económico de la medida.

El Congreso aprueba tramitar una ley para subir el salario mínimo a 950 euros en 2020

El pleno del Congreso ha aprobado, con el voto en contra del PP y Foro Asturias y abstención de Ciudadanos, tramitar una ley que suba de forma escalonada el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que actualmente asciende a 655,20 euros mensuales, incrementándolo a 800 euros mensuales en 2018 y a 950 euros en 2020. La ley deberá seguir el trámite parlamentario y recibir las enmiendas de los diferentes grupos.

Vuelve el debate sobre la reforma de las pensiones

Regresa a la palestra el debate sobre la viabilidad y sostenibilidad del sistema público de pensiones. Entre las diferentes medidas que se discuten, se retoma la polémica sobre la compatibilidad entre la jubilación y la actividad laboral, así como la eliminación de los topes máximos de cotización.

Soluciones ante la incertidumbre en la aplicación de las sentencias comunitarias sobre contratos temporales

Las dudas generadas por las recientes Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de indemnización de contratos temporales han llevado a la creación de un grupo de expertos designados por el Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales, para analizar los efectos y el impacto de dichos pronunciamientos. Asimismo, el Gobierno ha anunciado que trabaja ya en una reforma legal que sirva para equiparar la indemnización por despido de los trabajadores temporales a las de los indefinidos.

Batería de medidas de apoyo a los autónomos

El Gobierno prevé aprobar próximamente una serie de medidas de apoyo a los autónomos, entre las que se encuentran ampliar la tarifa plana de 50 euros hasta un año, suavizar los recargos en las cuotas por retraso en el pago a la Seguridad Social o mejorar el criterio de caja del IVA. Por otra parte, el grupo parlamentario Ciudadanos ha presentado una Proposición de Ley Integral de Apoyo a los Autónomos con la que se pretende acometer una exhaustiva reforma del régimen de los trabajadores autónomos, tanto en relación a sus obligaciones fiscales como de Seguridad Social, reduciendo las trabas administrativas que puedan obstaculizar su implantación, crecimiento y competitividad.

LA ECONOMÍA COLABORATIVA:

Hacia nuevas formas de concebir el empleo



“

La tecnología, cómo no, está también presente en la gran mayoría de los trabajos. Con ella, muchos se han simplificado, otros han evolucionado, algunos han desaparecido y se han creado nuevos.

■ CECILIA PÉREZ

A nadie se le escapa que estamos viviendo una revolución digital y tecnológica con un claro impacto en múltiples actividades de nuestras vidas cotidianas. Se ha transformado nuestra forma de comunicarnos, compartiendo con nuestros familiares y amigos la vida en tiempo real y con imágenes a todo color; desde casi cualquier lugar del mundo (WhatsApp, Telegram, Skype, etc.); nuestra forma de relacionarnos y crear redes de amigos o profesionales (Facebook, LinkedIn, etc.); nuestra forma de comprar (Amazon); nuestra forma de encontrar alojamiento (Airbnb); nuestra forma de ver la televisión (Netflix, Hulu, etc.); nuestra forma de trans-

portarnos (Uber); nuestra forma de pedir comida preparada a domicilio (Deliveroo) o nuestra forma de pagar a un amigo (Twyp), por citar algunos ejemplos de aplicaciones existentes dentro y fuera de España. La lista continúa y sigue creciendo.

La tecnología, cómo no, está también presente en la gran mayoría de los trabajos. Con ella, muchos se han simplificado, otros han evolucionado, algunos han desaparecido y se han creado nuevos. Pero la revolución digital y tecnológica no está afectando solo el modo en que prestamos servicios en nuestros empleos, tradicionales o modernos, sino en la propia

concepción del trabajo y en el juego de la demanda y de la oferta laboral.

En este contexto, ha surgido la denominada “economía colaborativa”, en sus distintas facetas, como la *gig economy*, el *crowdsourcing*, *work on demand* o la *sharing economy*, que se presentan no solo como nuevas vías de ofrecer/demandar mano de obra, desde cualquier parte del mundo, sino como un cambio en el arraigado esquema del trabajo por cuenta ajena presencial y más o menos estable en una organización, para pasar al trabajo por encargos a través de plataformas en la red.

La economía colaborativa está agitando los pilares en los que se funda nuestro derecho laboral, pues implica admitir una fórmula más flexible (y ¿desregulada?) de trabajar: a diferencia de un empleado tradicional, el “colaborativo” presta sus servicios de manera ocasional para distintas empresas, según éstas van requiriendo sus servicios (o según los propios consumidores o usuarios los solicitan a través de las plataformas en línea).

La pregunta es rogada: ¿tiene encaje este esquema en el concepto del contrato de trabajo definido por nuestro Estatuto de los Trabajadores? O mejor, ¿está preparado el ordenamiento jurídico español para este giro copernicano?

Probablemente la respuesta sea negativa, dado que es cuestionable que concurren en el empleado “colaborativo” las notas características de un empleado por cuenta ajena. Pero cuando una tendencia así surge, no podemos mantener la vista al frente, y permanecer impasibles ante

los cambios que llegan, motivo por el que resulta conveniente reflexionar sobre la posibilidad de adaptar la legislación laboral.

Esta es la postura que parece que se va a adoptar en la Unión Europea, según se desprende del dictamen sobre la economía colaborativa emitido por el Comité de las Regiones Europeo —organismo consultivo compuesto por representantes de los Estados miembros— el pasado 4 de diciembre de 2015 (publicado

en el D.O.U.E. de 10 de febrero de 2016; 2016/ C 051/06).

En este dictamen, en el que el Comité define la *gig economy* como “iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se hace a través del mercado digital”, se apuntan ventajas y críticas frente a este nuevo sistema de trabajo: si bien recalca que la economía colaborativa puede impulsar el crecimiento y generar nuevo empleo, no se obvia el riesgo de que las plataformas de la economía colaborativa se utilicen de manera abusiva, como un subterfugio para el ahorro de costes y la precarización laboral.

Continuando con su análisis de la economía colaborativa, el Comité tiene previsto para el próximo mes de diciembre de este año 2016 emitir un nuevo dictamen (cuyo proyecto está disponible en http://cor.europa.eu/en/activities/opinions/Pages/opinion-factsheet.aspx?Opinion-Number=CDR_4163/2016), en el que, entre otras cuestiones, podría recomendar la promoción por los Estados miembros, los entes locales y regionales y la Comisión Europea de soluciones legales innovadoras que permitan proteger la nueva figura del empleado “colaborativo” como un nuevo tipo de trabajador que a su juicio se sitúa entre un empleado por cuenta ajena y uno por cuenta propia.

En definitiva, uno de los retos de esta era digital en que vivimos será encontrar la regulación adecuada a estas nuevas fórmulas de trabajo cuya evolución parece complicado detener. Y nosotros analizaremos en esta sección de la Newsletter Laboral las novedades que surjan en esta materia.



La revolución digital y tecnológica no está afectando solo el modo en que prestamos servicios en nuestros empleos, tradicionales o modernos, sino en la propia concepción del trabajo y en el juego de la demanda y de la oferta laboral.

NOVEDADES

SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESINDIBLE

NUEVOS CRITERIOS PARA UMBRALES EN DESPIDOS COLECTIVOS

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2016.

El Tribunal Supremo amplía los supuestos en los que debe observarse el procedimiento formal de despido colectivo, declarando que los umbrales para determinar si nos encontramos ante un despido colectivo deberán computarse no sólo atendiendo al volumen de trabajadores de la empresa en su conjunto, sino también a la plantilla del centro de trabajo afectado siempre que en el mismo haya más de veinte trabajadores.

- **Sentencia**
- **Alerta laboral Garrigues**

INDEMNIZACIÓN DE TRABAJADORES POR OBRA O SERVICIO EN LA EMPRESA PRIVADA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de octubre de 2016.

La Sentencia extiende la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de octubre de 2016 en materia de indemnización de contratos temporales. Por primera vez, aplica una indemnización de veinte días de salario por año de servicios a los contratos por obra o servicio de una empresa privada.

- **Sentencia**

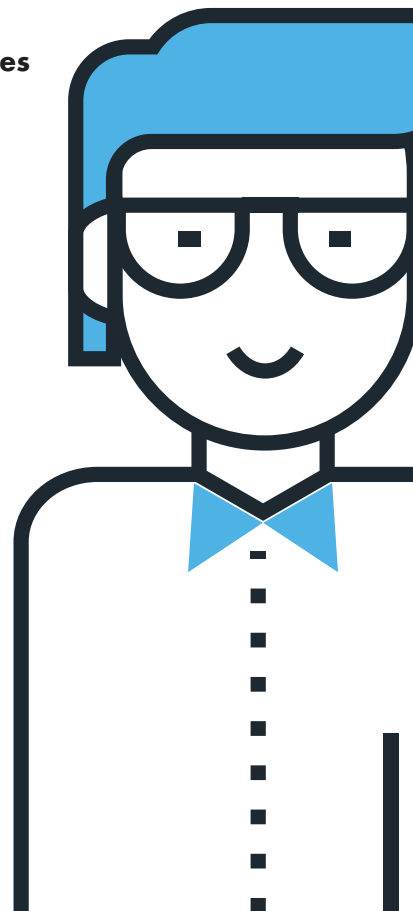
- LABORAL

INDEMNIZACIÓN DE TRABAJADORES INTERINOS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de octubre de 2016.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó, en fecha 4 de septiembre de 2016, una sentencia resolviendo la cuestión prejudicial formulada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid relativa a la indemnización aplicable a la extinción de los contratos de interinidad, concluyendo que era ilegal que los trabajadores interinos no tuvieran derecho a indemnización en caso de extinción de su contrato de trabajo. En aplicación de la anterior doctrina, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio por la finalización de un contrato de interinidad.

- **Sentencia**
- **Alerta laboral Garrigues**

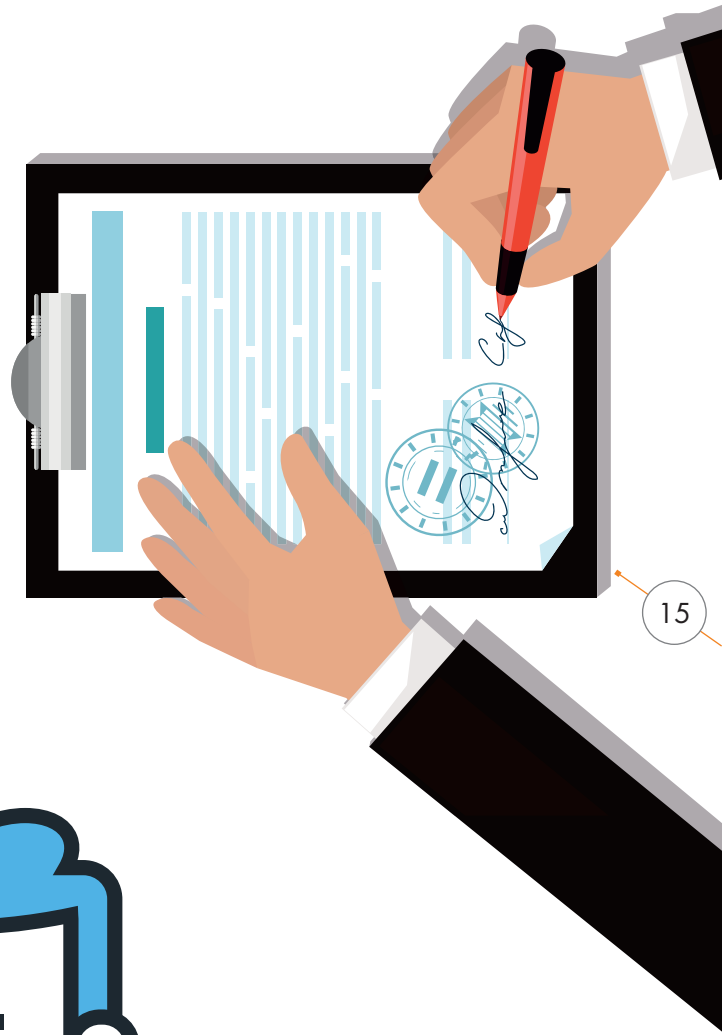


NORMAS DE INTERÉS

RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2017

La Dirección General de Empleo ha publicado el calendario laboral unificado en el que se recogen todos los festivos nacionales y autonómicos para el año 2017.

- **B.O.E.**
- **Alerta laboral Garrigues**





Chambers&Partners:
Band 1



The Legal 500:
Band 1

Which Lawyer?:
Leading Firm in Labor and
Employment Benefits

Más información
Departamento Laboral
de Garrigues



La presente publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción,
distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita
de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08