

ÍNDICE

Actualidad SEPE



Pregunta. ¿Tengo derecho al paro si finaliza mi contrato de empleado/a del hogar? [\[PÁG 2\]](#)

Actualidad sobre el BREXIT



Guía práctica de la UE sobre el Brexit
[\[PÁG 3\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



Prestaciones. El Tribunal Supremo reconoce el derecho a prestación por bajas derivadas de intervenciones quirúrgicas no incluidas en la cartera salud pública. [\[PÁG 6\]](#)



Riders. El TSJ de Madrid ratifica que los 'riders' de Deliveroo están sujetos a una relación laboral con la empresa. [\[PÁG 8\]](#)



Futbol. El Tribunal Supremo considera discriminatorio el requisito de ser de la asociación de futbolistas españoles para acceder al plan de ahorro de futbolistas. [\[PÁG 9\]](#)

Sentencias



Planes de igualdad. Los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. [\[PÁG 11\]](#)



Despido colectivo. El establecimiento de criterios vagos e imprecisos para la selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo no supone un incumplimiento que derive en la declaración de nulidad del despido. [\[PÁG 12\]](#)

Sentencias del TSJUE



España. El TSJ de Castilla La Mancha envía cuestión prejudicial sobre si los Notarios pueden aplicar la subrogación empresarial previstas en las Directivas Europeas. [\[PÁG 14\]](#)

Actualidad del SEPE



¿Tengo derecho al paro si finaliza mi contrato de empleado/a del hogar?

Paro

Resumen: prestaciones

Fecha: 29/01/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

Los empleados y empleadas del hogar no tienen derecho a la prestación por desempleo si sólo acreditan cotizaciones en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, ya que dicho sistema no cotiza a desempleo.

No obstante lo anterior, tendrá derecho al paro si en los seis años anteriores a su alta en la Seguridad Social como empleada o empleado de hogar cotizó, al menos, 360 días en el Régimen General o en otro Régimen de Seguridad Social con cotización por desempleo, siempre que la baja como persona empleada de hogar no haya sido voluntaria.

Para dicha prestación no se tendrán en cuenta las cotizaciones en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

[En este enlace puedes consultar más preguntas frecuentes sobre requisitos de acceso a las prestaciones por desempleo.](#)

Actualidad sobre el BREXIT



Guía práctica de la UE sobre el Brexit

Preguntas y respuestas sobre la retirada del reino unido de la unión europea el 31 de enero de 2020

Fecha: 11/01/2020

Fuente: web de la UE

Enlace: [acceder a Guía práctica COMPLETA](#)

El Reino Unido abandonará la Unión Europea el 31 de enero de 2020 a medianoche (hora de Bruselas). Dejará de ser un Estado miembro de la Unión Europea.

¿Qué ocurrirá el 1 de febrero de 2020?

Cuando el Reino Unido abandone la Unión Europea el 31 de enero de 2020, tras la plena ratificación del Acuerdo de Retirada, entraremos en un período de transición. Ese período temporal se acordó como parte del Acuerdo de Retirada y durará hasta al menos el 31 de diciembre de 2020. Hasta entonces, la situación permanecerá sin cambios para los ciudadanos, los consumidores, las empresas, los inversores, los estudiantes y los investigadores, tanto en la UE como en el Reino Unido. El Reino Unido dejará de estar representado en las instituciones, agencias, órganos y oficinas de la UE, pero el Derecho de la UE seguirá aplicándose en el Reino Unido hasta el final del período transitorio.

La UE y el Reino Unido utilizarán esos meses para acordar una **nueva asociación leal** para el futuro basada en la declaración política acordada entre la UE y el Reino Unido en octubre de 2019.

El 3 de febrero, la Comisión adoptará un proyecto de directrices de negociación globales. Corresponderá entonces al Consejo de Asuntos Generales adoptar ese mandato. En ese momento podrán comenzar las negociaciones formales con el Reino Unido.

La estructura de las negociaciones será acordada entre la UE y el Reino Unido.

¿Qué es el período transitorio?

El período de transición es un período limitado en el tiempo y empieza el 1 de febrero de 2020. Las condiciones exactas del período transitorio figuran en la cuarta parte del Acuerdo de Retirada. Actualmente está previsto que ese período transitorio finalice el 31 de diciembre de 2020. Ese período es prorrogable una sola vez, uno o dos años más. Tal decisión deberá ser adoptada conjuntamente por la UE y el Reino Unido antes del 1 de julio de 2020.

¿Qué estatus tendrá el Reino Unido durante el período transitorio?

El Reino Unido dejará de ser un Estado miembro de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica a partir del 1 de febrero de 2020. Como tercer país, ya no participará en la toma de decisiones de la UE. En concreto:

- Dejará de participar en las instituciones de la UE (tales como el Parlamento Europeo y el Consejo), las agencias, oficinas u otros órganos de la UE.

No obstante, durante el período transitorio, todas las instituciones, órganos, oficinas y agencias de la Unión Europea seguirán teniendo las competencias que les confiere el Derecho de la Unión en relación con el Reino Unido y con las personas físicas y jurídicas que residan o estén establecidas en el Reino Unido.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea seguirá siendo competente en relación con el Reino Unido durante el período transitorio. Esto también se aplica a la interpretación y aplicación del Acuerdo de Retirada.

El período transitorio concede al Reino Unido tiempo para negociar las relaciones futuras con la UE.

Por último, durante el período transitorio, el Reino Unido podrá celebrar acuerdos internacionales con terceros países y organizaciones internacionales, incluso en ámbitos de competencia exclusiva de la UE, siempre que esos acuerdos no se apliquen durante el período de transición.

¿Cuál es el calendario del período transitorio? ¿Puede ampliarse?

El período transitorio comienza el 1 de febrero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2020, a menos que se adopte la decisión de prorrogarlo mediante acuerdo mutuo entre la Unión Europea y el Reino Unido antes del 1 de julio de 2020. Esa prórroga solo puede decidirse una vez, y puede durar uno o dos años.

Derechos de residencia

Las condiciones esenciales de la residencia son y seguirán siendo las mismas que en virtud de la legislación actual de la UE sobre la libre circulación de personas. En caso de que el país de acogida haya optado por un sistema obligatorio de registro, las decisiones que se tomen para conceder el nuevo estatuto de residencia con arreglo al Acuerdo de Retirada deberán basarse en criterios objetivos (*es decir, sin recurrir a la discrecionalidad*) y en exactamente las mismas condiciones establecidas en la Directiva sobre la libertad de circulación (Directiva 2004/38/CE): los artículos 6 y 7 confieren un derecho de residencia por un período de hasta cinco años a las personas que trabajen o dispongan de recursos económicos suficientes y de un seguro de enfermedad, y los artículos 16 a 18 confieren un derecho de residencia permanente a las personas que hayan residido legalmente en el país durante cinco años.

En esencia, los ciudadanos de la UE y los nacionales británicos cumplen dichas condiciones, si: son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia; o disponen de recursos suficientes y de un seguro de enfermedad; o son miembros de la familia de otra persona que cumpla estas condiciones; o ya han adquirido el derecho de residencia permanente y, por tanto, han dejado de estar sujetos a esos requisitos.

El Acuerdo de Retirada no exige la presencia física en el país de acogida al finalizar el período transitorio (se aceptan ausencias temporales que no afecten al derecho de residencia, así como ausencias más prolongadas que no afecten al derecho de residencia permanente).

Las personas amparadas por el Acuerdo de Retirada que aún no hayan adquirido el derecho de residencia permanente — por no haber residido en el país de acogida durante un mínimo de cinco años — estarán plenamente protegidas por el Acuerdo y podrán seguir residiendo en el país de acogida y adquirir el derecho de residencia permanente también después de la retirada del Reino Unido.

Los ciudadanos de la Unión y los nacionales británicos que lleguen al Estado de acogida durante el período transitorio disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones en virtud del Acuerdo de Retirada que las personas que hubiesen llegado al país en cuestión antes del 30 de marzo de 2019. Sus derechos estarán sujetos también a las mismas restricciones y limitaciones. No obstante, estas personas dejarán de poder beneficiarse de las condiciones del Acuerdo de Retirada si se ausentan de su país de acogida durante más de cinco años.

Derechos de los trabajadores por cuenta propia y ajena y reconocimiento de sus cualificaciones profesionales

Las personas amparadas por el Acuerdo de Retirada tendrán derecho a acceder a un empleo o a ejercer una actividad económica como trabajadores autónomos. También mantendrán todos sus derechos laborales que se fundamenten en el Derecho de la Unión. Así, por ejemplo, conservarán el derecho a no ser discriminadas respecto al empleo, la remuneración y otras condiciones laborales por motivo de la nacionalidad; el derecho a emprender y a ejercer una actividad económica conforme a las normas que se apliquen a los nacionales del país de acogida; el derecho a recibir asistencia para obtener un empleo en las mismas condiciones que los nacionales del país de acogida; el derecho a la igualdad de trato en lo relativo a las condiciones laborales y de empleo; el derecho a las prestaciones sociales y las ventajas tributarias; el derecho a beneficiarse de convenios colectivos, y el derecho a que sus hijos accedan a la educación.

El Acuerdo de Retirada también protegerá los derechos de los trabajadores por cuenta propia y ajena fronterizos en los países en los que ejercen su actividad.

Además, en el caso de las personas amparadas por el Acuerdo de Retirada cuyas cualificaciones profesionales hayan sido homologadas en el país (un Estado miembro de la UE o el Reino Unido) donde residen actualmente o, si se trata de trabajadores fronterizos, donde trabajan, mantendrá su validez la decisión de reconocimiento de sus cualificaciones en el país en cuestión a fin de ejercer las actividades profesionales relacionadas con ellas. Si estas personas han pedido la homologación de sus cualificaciones profesionales antes de que finalice el período transitorio, su solicitud se tramitará en el país en cuestión de conformidad con las normas de la UE aplicables en el momento de presentar la solicitud.

Seguridad social

El Acuerdo de Retirada prevé normas de coordinación de la seguridad social en relación con los beneficiarios de la parte del Acuerdo de Retirada destinada a los ciudadanos y con aquellas otras personas que, al final del período transitorio, se encuentren en una situación que implique tanto al Reino Unido como a un Estado miembro desde el punto de vista de la coordinación en materia de seguridad social.

Dichas personas conservarán su derecho a la sanidad, las pensiones y otras prestaciones de la seguridad social y, si tienen derecho a una prestación económica de un país, podrán percibirla aun cuando decidan vivir en otro país.

Las disposiciones sobre coordinación de la seguridad social del Acuerdo de Retirada recogerán los derechos de los ciudadanos de la UE y de los nacionales británicos respecto a la seguridad social en situaciones transfronterizas que impliquen al Reino Unido y a (al menos) un Estado miembro al final del período transitorio.

Estas disposiciones podrán ampliarse a situaciones «triangulares» de seguridad social que afecten a uno o a varios Estados miembros, al Reino Unido y a un país de la AELC (Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza). De este modo, podrán protegerse los derechos de los ciudadanos de la Unión, los nacionales británicos y los ciudadanos de los países de la AELC que se encuentren en este tipo de situaciones triangulares.

Para que esta fórmula funcione, deberán poder aplicarse tres acuerdos distintos: un artículo en el Acuerdo de Retirada que proteja a los nacionales de la AELC, disposiciones que amparen a los ciudadanos de la UE en los acuerdos correspondientes entre el Reino Unido y los países de la AELC y disposiciones que protejan a los nacionales británicos en los acuerdos correspondientes entre la UE y los países de la AELC.

Solo si se han celebrado estos dos últimos acuerdos y son aplicables, será aplicable también el artículo del Acuerdo de Retirada por el que se ampara a los nacionales de la AELC. El Comité Mixto que se ha creado mediante el Acuerdo de Retirada se pronunciará sobre la aplicabilidad de este artículo.

Actualidad del Poder Judicial



El Tribunal Supremo reconoce el derecho a prestación por bajas

Prestaciones

derivadas de intervenciones quirúrgicas no incluidas en la cartera salud pública

El tribunal examina el caso de una mujer de 46 años de Madrid que fue dada de baja por incapacidad temporal el 23 de septiembre de 2015

Resumen: Derecho a la prestación por parte de una trabajadora que se sometió a una intervención quirúrgica en ambos ojos para implante de lentes intraoculares al objeto de eliminar la presbicia, la hipermetropía y el astigmatismo que padecía. La intervención no está en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Derecho a la prestación si la baja y su seguimiento se realizan por los servicios públicos de salud.

Fecha: 08/01/2020

Fuente: web del PODER JUDICIAL

Enlace: [acceder a sentencia del TS de 08/01/2020](#)

La Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo ha reconocido el derecho a la prestación por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social a una trabajadora que se sometió en la medicina privada a una intervención quirúrgica en los ojos que no está incluida en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. El Supremo destaca que en estos casos sí existe el derecho a la prestación siempre que la baja y su seguimiento se realicen por los servicios públicos de salud.

En sentencia de la que ha sido ponente el magistrado Ángel Blasco Pellicer, el tribunal examina el caso de una mujer de 46 años, que presta servicios en la sección de hogar en un Hipercor de Madrid, que fue dada de baja por incapacidad temporal el 23 de septiembre de 2015, con diagnóstico de cataratas, emitiéndose parte médico de alta por mejoría que permite trabajar el 11 de noviembre de 2015.

La mujer se sometió privadamente en fecha 23.09.2015 y 30.09.2015 a una intervención refractiva en ambos ojos, consistente en extracción de cristalino con implante de lente intraocular, también llamada "lesentomía refractiva", al objeto de eliminar la presbicia y la hipermetropía media con astigmatismo que padecía. La Mutua Asepeyo, a la que está asociada la empresa para la gestión de la Incapacidad Temporal, denegó el derecho a percibir el correspondiente subsidio por incapacidad temporal, por resolución de fecha 3.11.2015, y la Seguridad Social denegó la reclamación de la trabajadora en diciembre de ese año.

Tanto el Juzgado de lo Social número 26 de Madrid, como posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y ahora el Supremo, han dado la razón a la trabajadora y reconocido su derecho a percibir el subsidio por incapacidad temporal devengado por contingencia común, durante el periodo desde el 23/09/2015 hasta el 11/11/2015.

El Supremo comienza señalando que “si estamos en presencia de una enfermedad, aunque su específico tratamiento en la modalidad elegida por la actora no esté cubierto, ello no implica que no estemos ante una situación incapacitante para el trabajo que nadie discute”. Destaca por tanto que en el caso se dan los dos requisitos básicos para poder acceder a la prestación, que son la existencia de una situación incapacitante y el tratamiento médico.

Y agrega que la referencia a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social recogida en el artículo 169.1.a de la Ley de la Seguridad Social “no debe ser entendida en sentido estricto como que la misma ha de ser prestada necesariamente por la propia Seguridad Social de manera directa, lo que –por otra parte- no sería posible dada la actual estructura del servicio nacional de salud y la asunción de la asistencia sanitaria por parte de los servicios de salud de las comunidades autónomas”.

“La asistencia sanitaria a la que se refiere el precepto -establece la Sala- está dirigida a garantizar el control de la situación incapacitante y del adecuado tratamiento recuperador por parte de los servicios públicos de salud. De esta forma, son estos servicios los únicos competentes para emitir los correspondientes partes médicos de baja, de confirmación de la misma y de alta; de suerte que lo decisivo no es si, ante una situación de enfermedad, el tratamiento sea o no financiado por los servicios públicos de salud, sino si de tal enfermedad y tratamiento se deriva una situación incapacitante para el trabajo a juicio de los servicios públicos de salud quienes, a través de sus prescripciones facultativas controlarán la concurrencia del requisito incapacitante según lo previsto reglamentariamente”.

No incluida una cirugía puramente estética

La Sala recuerda que la situación resuelta es radicalmente distinta a la examinada en un caso anterior, de 2012, donde el TS denegó la prestación de incapacidad temporal por una intervención quirúrgica que no derivaba de ningún accidente ni enfermedad o malformación congénita, sino que era una cirugía puramente estética por decisión personal pero que nada tenía que ver con la salud.

“Diferente es la situación aquí contemplada en el que la trabajadora padecía una patología ocular configuradora de enfermedad que tiene diferentes tratamientos, alguno de los cuales –singularmente los más avanzados y modernos- no están cubiertos por el sistema nacional de salud. Ello no impide que voluntariamente el enfermo pueda recurrir a ellos a sus expensas, pero las consecuencias temporales incapacitantes derivadas de tales tratamientos que requieren asistencia sanitaria configuran, sin dificultad, la situación protegida por el artículo 169.1 a) Ley General Seguridad Social, siempre y cuando el control de dicha situación se lleve a cabo por los servicios médicos públicos competentes”.

Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Madrid ratifica que los ‘riders’ de Deliveroo están sujetos a una relación laboral con la empresa

Riders

Resumen: El Tribunal confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 del pasado mes de julio que establece que durante el periodo en que los repartidores estuvieron vinculados a la sociedad demandada ‘prevalecieron las condiciones propias de la laboralidad’

Fecha: 24/01/2020

Fuente: web del PODER JUDICIAL

Enlace: [acceder](#)

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por Roodfoods Spain S. L. (‘Deliveroo’) y otros interesados contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid en la que se declara que los trabajadores (repartidores de comida a domicilio, comúnmente conocidos como ‘riders’) están sujetos a una relación laboral con la sociedad demandada en el tiempo en que prestaron sus servicios.

Contra esta resolución, que aún no ha alcanzado firmeza, cabe la interposición de recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, la competente en los asuntos de naturaleza jurídica social.

Actualidad del Poder Judicial



El Tribunal Supremo considera discriminatorio el requisito de ser de la asociación de futbolistas españoles para acceder al plan de ahorro de futbolistas

Futbol

Resumen:

Fecha: 24/01/2020

Fuente: web del PODER JUDICIAL

Enlace: [acceder](#)

La Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad del artículo del Reglamento del Plan de Ahorro de Futbolistas de 20 de diciembre de 2016, que obligaba a estar afiliado a la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) para tener la condición de Asegurado en Activo de dicho Plan, al considerar que ese requisito es discriminatorio con quienes optan por no pertenecer a ningún sindicato o hacerlo a otro, y vulnera el derecho a la libertad sindical.

El Supremo desestima el recurso de casación de la AFE y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, que dio la razón al Sindicato de Futbolistas "Futbolistas On". El alto tribunal entiende que vulnera la libertad sindical que determinado beneficio como el derivado del Plan de Ahorro, que se financia por la patronal –la Liga de Fútbol Profesional-, con cargo a la explotación de los derechos audiovisuales de sus miembros, se restrinja a quienes están afiliados a un sindicato, aunque fuese el único existente en el sector en el momento del acuerdo.

La sentencia destaca que el sindicato "Futbolistas On" tiene legitimación activa para la impugnación realizada aunque naciese con posterioridad al pacto de fin de huelga y al Reglamento del Plan de ahorro que desarrolló el anterior, ya que posee implantación y vinculación con el objeto litigioso.

Para el alto tribunal, "restringir un beneficio que financia la organización patronal del sector a quienes acreditan afiliación a determinado sindicato (con exclusión de quienes optan por o pertenecer a ninguno o por incorporarse a otro) constituye un supuesto claro de desigualdad proscrita por nuestro marco protector de la libertad sindical. Las circunstancias cronológicas en que se pretende cimentar la validez de ese resultado (subrayando que AFE era el único sindicato sectorial) carecen de relevancia pues, como queda expuesto, aunque no se hubiera creado el sindicato ON, las referidas previsiones merecerían igual valoración. Porque no se trata solo de que quiebre el principio de no discriminación entre organizaciones sindicales, sino también de que deja de respetarse la libertad sindical individual".

El Supremo considera acertado el argumento nuclear de la Audiencia para declarar la nulidad radical de la exigencia de estar afiliado a la AFE para beneficiarse del Plan de Ahorro, y es que concurre una vulneración la libertad sindical, al desprenderse de su contenido ‘una presión indirecta para la afiliación de los trabajadores a la AFE que sitúa a un sindicato en una posición superior a los demás lo que constituye un acto de presión o injerencia lesivo a la libertad sindical’, en palabras de la sentencia de la Audiencia.

“Por cuanto antecede –continúan los magistrados–, son estériles las justificaciones del recurso sobre la ausencia de ON en la gestación del acuerdo de 2015; la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida en modo alguno considera que se ha producido vulneración de libertad sindical por tal motivo y ni siquiera el demandante lo sostuvo. Ni el Acuerdo de 2015 avala la tesis del recurrente (pues realmente no prevé la creación de beneficios restringidos para la AFE o sus afiliados), ni está en cuestión la intervención de ON en su negociación, ni estamos ante cuestión relevante para este procedimiento”.

Sentencia del TS de interés



Los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria

PLANES DE
IGUALDAD

Resumen: Aplicación a trabajadores puestos a disposición por ETT a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, por ser acorde al principio de igualdad de trato por razón de sexo

Fecha: 13/11/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia del TS de 13/11/2019](#)

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación ordinaria es estrictamente jurídica y consiste en determinar si los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho o no a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Teniendo en cuenta que los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa y que resultan obligatorios en determinadas empresas, el Tribunal Supremo llega a la conclusión de que, dentro de la literalidad del párrafo cuarto del artículo 11.1 LETT, cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo, se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Sentencia del TS de interés



El establecimiento de criterios vagos e imprecisos para la selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo no supone un incumplimiento que derive en la declaración de nulidad del despido.

Despido
colectivo

Resumen: El establecimiento de criterios vagos e imprecisos para la selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo no supone un incumplimiento que derive en la declaración de nulidad del despido, sin perjuicio de que el empresario deberá respetar el principio de no discriminación en su aplicación práctica.

Fecha: 16/10/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia de la AN de 16/10/2019](#)

La AN debe resolver si la vaguedad de los criterios de selección de los trabajadores afectados constituye un incumplimiento de lo establecido en el artículo 51.2 e) ET y del coincidente artículo 3 e) del RD 1483/2012, lo que acarrearía la declaración de nulidad del despido, a tenor de lo establecido en el artículo 124.11 LRJS.

Debiéndose desestimar la declaración de nulidad del despido por tal motivo. Precisando que los criterios de selección han estado presentes en la negociación desde su fase inicial, de tal modo que no cabe hablar de ausencia de los mismos.

La mayor o menor generalidad de los criterios puestos sobre la mesa no equivale a su ausencia. Solo en este caso surge la nulidad del despido, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios, con independencia de la valoración que pueda hacerse de ellos. Así lo ha sostenido la doctrina antes expuesta. Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas han sido los de adscripción voluntaria a los centros de trabajo, áreas o departamentos afectados, y subsidiariamente, en el supuesto de que no se alcance un número suficiente de adhesiones, se aplicarán los de "menor valoración en la evaluación del desempeño" y "menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo". El criterio de voluntariedad se somete al derecho de aceptación por la empresa, cuyo rechazo se trata de objetivar mediante el recurso a distintas causas y entre las que también se incluye una de índole económica que se cifra en el "necesario y proporcionado equilibrio, en su aplicación y afectación, entre las distintas modalidades de coberturas indemnizatorias".

La normativa exige que los criterios de selección-que se manifiestan como diferencias de trato entre unos trabajadores que van a ser despedidos y otros que no van a serlo- no se encuentren desprovistos de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la decisión adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida, pues de otra forma resultarían discriminatorios. De esta forma, como recoge el informe de la Inspección de trabajo, cabe señalar que la formulación de los criterios de "menor polivalencia funcional",

"menor o mayor potencial de desarrollo", y de "idoneidad para el desempeño" se presentan de una forma excesivamente imprecisa que podrían dar lugar, en su concreta aplicación, a situaciones discriminatorias. Conceptos como menor "empleabilidad", menor "polivalencia" o menor o mayor "proyección o idoneidad" pueden determinar apreciaciones subjetivas del empleador susceptibles de incurrir en discriminación, si estos no están acompañados de otras garantías que se presenten de forma objetiva y que permitan dotar de neutralidad al criterio en cuestión. Lo mismo cabe decir de la evaluación del desempeño, criterio que al igual que los anteriores solo resulta posible examinar en su concreta plasmación individual, mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia. Por tanto, en su concreta aplicación práctica por la empresa, los criterios pactados deberán ajustarse al principio de no discriminación en el empleo por los motivos contemplados en el artículo 17.1 de la LET. Los representantes de los trabajadores conocieron los criterios de selección desde el inicio del periodo de consultas, por lo que no cabe declarar nulo el despido colectivo por esa razón.

Los criterios fueron establecidos de modo válido, aunque se presenten de una forma imprecisa. Cosa distinta es que se cuestione el modo de aplicarlos, pero ese debate queda al margen del procedimiento de impugnación del despido colectivo como tal (STS 26 enero 2016, rec. 144/2015, Unitono). En ese sentido, el artículo 124.2 LRJS dispone que en ningún caso son objeto del procedimiento de despido colectivo las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas pues "tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual".

Actualidad del TSJUE



El TSJ de Castilla La Mancha envía cuestión prejudicial sobre si los Notarios pueden aplicar la subrogación empresarial previstas en las Directivas Europeas.

Notarías

Resumen: tribunal español pregunta al TSJUE: ¿Debe aplicarse a los notarios la subrogación empresarial prevista en las Directivas Europeas?

Fecha: 16/04/2019

Fuente: web del Ministerio de Justicia

Enlace: [acceder a cuestión prejudicial de 16/04/2019](#)

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: R.C.C.

Recurrido: M.O.L.

Cuestión prejudicial

¿Resulta aplicable el artículo 1, 1, a)¹ de la [Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001](#), sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y por tanto el contenido de la Directiva, a un supuesto en el que el titular de una Notaría, funcionario público que a su vez es empresario privado del personal laboral a su servicio, regulada esa relación como empleador por la normativa laboral general y por Convenio Colectivo de sector, que sucede en la plaza a otro anterior titular de la Notaría que cesa, asumiendo su Protocolo, que continúa prestando la actividad en el mismo centro de trabajo, con la misma estructura material, y que asume al personal que venía trabajando laboralmente para el anterior Notario que era titular de la plaza?

¹ Artículo 1 1. a) La presente Directiva se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.