

---

# Boletín N° 149

**Julio 2019**

## Índice

### *Tribunales*

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto N°. C-664/17, de 13 de junio de 2019, sobre si opera la sucesión de empresa en un supuesto de transmisión de una unidad productiva.
- Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2019 sobre si la norma que aplica un coeficiente reductor a la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial es inconstitucional por ser discriminatoria.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.229/2019, de 19 de marzo de 2019, sobre si es tiempo de trabajo el dedicado por los comerciales a asistir a eventos de asistencia voluntaria organizados por la empresa.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.271/2019, de 2 de abril de 2019, sobre la consecuencia para la empresa de no respetar las preferencias aplicables en las bolsas de empleo.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.318/2019, de 23 de abril de 2019, sobre el reglamento de funcionamiento del comité de empresa.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.333/2019, de 6 de mayo de 2019, que dirime si hay un convenio colectivo sectorial que deba aplicarse a un ayuntamiento que carece de convenio propio.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.373/2019, de 14 de mayo de 2019, sobre la cuantía indemnizatoria aplicable a la finalización regular de un contrato de duración determinada.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, num.82/2019, de 20 de junio de 2019 sobre la posibilidad de descontar de nómina los retrasos en el fichaje de entrada.

---

## ***Tribunales***

### ***Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto N.º. C-664/17, de 13 de junio de 2019, sobre si opera la sucesión de empresa en un supuesto de transmisión de una unidad productiva***

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) trató las dos cuestiones prejudiciales elevadas por el Tribunal Supremo de Grecia sobre la aplicación del concepto de sucesión de empresa previsto en la Directiva 2001/23.

La primera cuestión prejudicial plantea si procede considerar que hay sucesión de empresa cuando la operación de transmisión de una entidad se realiza con vistas a que la empresa cesionaria continúe con la actividad económica ejercida por la cedente, pero, y éste es el factor relevante, también a la posterior liquidación de la cesionaria.

La segunda cuestión prejudicial plantea si debe considerarse como unidad productiva autónoma a la entidad transmitida si la misma, para alcanzar su objetivo económico, debe recurrir a factores de producción procedentes de terceros.

Respecto a la primera cuestión prejudicial, el TJUE considera que la sucesión de empresa aplica en la medida en que la transmisión se haya realizado a fin de llevar a cabo una actividad económica, aun cuando se prevea que se va a acabar liquidando la entidad cesionaria. No obstante, matiza que la sucesión no aplicaría en el caso de que haya habido una connivencia entre empresa cedente y cesionaria para beneficiarse fraudulentamente de la protección de la Directiva 2001/23, cuestión que deberá dilucidar el Tribunal remitente.

En relación a la segunda cuestión, el TJUE entiende que no es necesario que la autonomía de la unidad productiva sea completa, en el sentido de que la cesionaria puede recurrir a factores de producción procedentes de terceros. No obstante, precisa que debe haber garantías de que, tras la transmisión, la cesionaria pueda acceder a dichos factores de producción externos, sin tener que depender de decisiones económicas unilateralmente impuestas por el proveedor. Nuevamente remite al Tribunal Supremo griego para que valore las circunstancias del caso concreto.

---

***Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2019 sobre si la norma que aplica un coeficiente reductor a la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial es inconstitucional por ser discriminatoria***

Esta sentencia resuelve una cuestión interna de inconstitucionalidad planteada por la sala segunda del propio Tribunal Constitucional. El punto de partida fue el recurso de amparo de un trabajador que aducía que la norma sobre cálculo de pensión de jubilación de los contratos a tiempo parcial que prevé un coeficiente reductor es discriminatoria. El auto del planteamiento de la sala segunda arguye que la norma puede ser discriminatoria desde una doble perspectiva: por una parte porque vulnera el derecho a la igualdad ante la ley al contener una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo y por otro porque supone una discriminación indirecta por razón de sexo al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

La peculiaridad del presente caso respecto a anteriores supuestos en que el tribunal ha evaluado la constitucionalidad de regulaciones sobre pensiones de la Seguridad Social en relación a los contratos a tiempo parcial, reside que en los anteriores se cuestionaban las reglas de acceso a la pensión, mientras que en el presente asunto lo que se evalúa son las reglas de cálculo de la cuantía de la pensión misma.

El Tribunal considera que el hecho de que las bases reguladoras de la pensión de jubilación de un trabajador a tiempo parcial sean inferiores a las de uno a tiempo concreto ya refleja razonable y proporcionalmente el menor esfuerzo contributivo de aquel, mientras que aplicar adicionalmente un coeficiente reductor al cálculo del periodo de cotización supone una penalización injustificada. Por ello, concluye que hay discriminación respecto a los trabajadores a tiempo completo.

Adicionalmente, decide que hay discriminación indirecta por razón de sexo por ser estadísticamente las mujeres las que realizan más contratos a tiempo parcial. Cabe mencionar que el recurso de amparo que derivó en la posterior cuestión constitucional fue planteado por un varón, pero el órgano judicial razona que debe resolver dicha posterior cuestión elevada por la sala segunda y que además evalúa una norma de aplicación universal, lo cual justifica que el Pleno resuelva esta vertiente del problema.

***Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.229/2019, de 19 de marzo de 2019, sobre si es tiempo de trabajo el dedicado por los comerciales a asistir a eventos de asistencia voluntaria organizados por la empresa***

Este supuesto deriva de un conflicto colectivo planteado por varios sindicatos ante la Audiencia Nacional frente a las empresas de un grupo tabacalero, en el que aquellos reclaman que las actividades promocionales de alterne social con clientes que sean organizadas por la empresa deben considerarse tiempo de trabajo.

La Audiencia Nacional estimó la demanda sindical, por lo que las empresas interpusieron recurso de casación ante el Supremo. Las empresas sostenían que, la asistencia a este tipo de eventos por parte de sus comerciales no podía ser considerada tiempo de trabajo al tener un carácter voluntario. Sin embargo, la sentencia del Tribunal Supremo confirma la sentencia de la Audiencia. Atiende por una parte a que el convenio colectivo de empresa regula este tipo de actividades dentro de los

---

apartados dedicados a tiempo de trabajo y jornada y por otra a su jurisprudencia sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de acuerdo con la cual el tiempo empleado por los comerciales en estos eventos debe considerarse como tiempo de trabajo con independencia de que sea de carácter voluntario.

***Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.271/2019, de 2 de abril de 2019, sobre la consecuencia para la empresa de no respetar las preferencias aplicables en las bolsas de empleo***

El punto de partida de este caso trata de un trabajador que vio su contrato extinguido en el marco de un despido colectivo. La empresa asumió en el acuerdo del despido colectivo la creación de una bolsa de empleo de tres años de vigencia por la cual, en caso de surgir vacante, debía ofrecer la misma a los empleados afectados por el despido antes de acudir al mercado laboral. El trabajador se inscribió en dicha bolsa y, sin embargo, la compañía contrató a otra persona para un nuevo puesto, vulnerando el derecho preferente del despedido. El mismo interpuso una reclamación de daños y perjuicios que fue parcialmente estimada por el juzgado, aplicando como fórmula de cálculo el salario diario que debería haber percibido el empleado desde la fecha en que debió ser recolocado hasta la fecha de fin de la bolsa de trabajo. Ahora bien, el juzgado determinó que de la indemnización debía descontarse lo percibido como prestación de desempleo por el trabajador durante el tiempo en el que debería haber estado contratado y el Tribunal Superior de Justicia confirmó esta sentencia.

El actor interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina en el que el punto de controversia era determinar si fue correcto o no que se descontara de la indemnización de daños y perjuicios el importe de la prestación de desempleo.

La Sala estima el recurso del trabajador y sostiene que la deducción de la prestación de desempleo de la indemnización supondría un enriquecimiento injusto para la empresa pues convertiría a la compañía en verdadera beneficiaria de la misma. En definitiva, no procede aplicar el descuento de la prestación de desempleo a la indemnización por incumplimiento de contratación derivado de una bolsa de empleo.

Sin embargo, la sentencia alude a que la percepción de la indemnización sin descuento supone a su vez un posible enriquecimiento injusto del trabajador porque el mismo se habría beneficiado por una parte del salario que le hubiera correspondido y por otra parte del desempleo correspondiente a ese mismo periodo. Por ello, manifiesta que, a fin de que se pueda proceder a la devolución de la prestación, deberán ponerse en conocimiento del SEPE los hechos.

***Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.318/2019, de 23 de abril de 2019, sobre el reglamento de funcionamiento del comité de empresa***

El origen de este caso es una demanda de conflicto colectivo interpuesto por una asociación profesional de profesores que impugna las modificaciones realizadas por un comité de empresa respecto al reglamento elaborado por un comité anterior.

---

El Tribunal Supremo expone que el reglamento de funcionamiento del Comité de empresa, previsto en el art. 66.2 del Estatuto de los Trabajadores, es una herramienta que elaboran los miembros del comité, sin que la ley indique que puede o no contener, limitándose únicamente a imponer 2 requisitos:

- a) el respeto a lo dispuesto por la propia ley
- b) la remisión de copia del mismo a la autoridad laboral, para su registro, y a la empresa

Concluye que cada comité de empresa es responsable de elaborar su propio reglamento y que el mismo vincula únicamente a ese comité sin que le sea de aplicación el reglamento del comité de empresa anterior, salvo que expresamente lo asuma como propio.

***Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.333/2019, de 6 de mayo de 2019, que dirime hay un convenio colectivo sectorial que deba aplicarse a un ayuntamiento que carece de convenio propio***

La cuestión objeto de controversia en el recurso de casación para la unificación de doctrina que resuelve la sentencia analizada radica en determinar cuál debe ser la fuente reguladora de las condiciones de trabajo, singularmente del salario, de trabajadores dedicados a labores de construcción, contratados por un ayuntamiento que carece de convenio colectivo propio.

El origen del procedimiento fueron unas demandas acumuladas interpuestas por los trabajadores en las que solicitaban el abono de diferencias salariales basando las mismas en considerar que el ayuntamiento debería haberles aplicado el convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Granada.

La Sala desestima su planteamiento porque determina que un Ayuntamiento que no tiene convenio colectivo propio u otro específicamente aplicable no puede quedar afectado por lo dispuesto en un convenio sectorial de un sector del que el ayuntamiento no forma propiamente parte. Aunque el convenio concreto de construcción determine en su ámbito que alcanza a entidades públicas, ello será aplicable para entidades dedicadas a la construcción, pero no alcanza a un ayuntamiento, para el cual la actividad constructora no es algo específico y propio sino una más entre infinidad de actividades a las que debe atender.

El Tribunal, que con esta sentencia está modificando su doctrina anterior, refuerza su tesis con argumentos como que las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales propios de los ayuntamientos.

***Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, num.373/2019, de 14 de mayo de 2019, sobre la cuantía indemnizatoria aplicable a la finalización regular de un contrato de duración determinada***

Esta sentencia aplica la doctrina del caso De Diego Porras a otro tipo de contrato temporal distinto del de interinidad. Recordemos que el supuesto dirimido en De Diego Porras cuestionaba la validez de la normativa española que no prevé indemnización alguna en caso de extinción regular de un

---

contrato de interinidad y que en su sentencia del pasado 13 de marzo, el Supremo concluyó que tal regulación era válida.

En el nuevo supuesto, la controversia se refiere a la finalización regular de un contrato eventual. La problemática versaba sobre si era de aplicación el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, en donde se señala una indemnización de 12 días por año trabajado para los contratos de duración determinada, o si por el contrario, debería aplicarse una indemnización de 20 días de salario por año trabajado basándose en la interpretación de la Directiva 1999/0/CE y en concreto en el principio de no discriminación, por el cual las condiciones de trabajo de los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden ser menos favorables que las de los trabajadores fijos.

El Tribunal Supremo respeta como era de esperar su razonamiento jurídico en el caso De Diego Porras y por ello declara aplicable la indemnización de 12 días al contrato eventual extinguido regularmente. Aclara en todo caso que, en el supuesto de que la relación entre empresario y trabajador finalizase antes de la fecha prevista por las causas objetivas del artículo 52, la indemnización correspondiente sería de 20 días, pues estaríamos ante un supuesto de despido.

### ***Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm.82/2019, de 20 de junio de 2019 sobre la posibilidad de descontar de nómina los retrasos en el fichaje de entrada***

La sentencia resuelve un conflicto colectivo planteado por el sindicato CGT, al que se adhieren el resto de sindicatos de la empresa Atento Teleservicios, en el que impugnan la actuación de dicha compañía consistente en descontar de las nóminas de los trabajadores el importe salarial correspondiente a sus retrasos en el inicio de la jornada.

El razonamiento de los demandantes radica en argumentar que los descuentos suponen una multa de haber, expresamente prohibida por el ordenamiento laboral. Añaden por otra parte que al actuar de esta manera la empresa sanciona por partida doble la impuntualidad, ya que el convenio colectivo ya la tipifica como infracción.

La Sala discrepa de dicha tesis y desestima la demanda. Explica en primer lugar que la multa de haber implica que la empresa hace que el trabajador pierda un salario que ha devengado. Aclara que cuando el trabajador es impuntual no ha devengado el salario respecto a la parte de la jornada que ha incumplido. Por lo tanto, la empresa tiene derecho a no pagarle el importe y no incurre en multa de haber al actuar de esta manera. Por último, la sentencia pone de manifiesto que es compatible descontar de nómina los retrasos con sancionar al trabajador conforme al convenio, porque en la primera actuación la empresa aplica una consecuencia derivada de la naturaleza bilateral del contrato de trabajo (si no hay prestación de servicios, no hay deber de pagar) mientras que al sancionar está ejerciendo legítimamente el poder disciplinario.

---

***Para más información, contacta con:***

***Marta Alamán***

*marta.alaman@es.pwc.com*

Tel.: +34 915 684 544

Torre PwC

Paseo de la Castellana, 259 B

28046 Madrid

***Marc Carrera Domenech***

*marc.carrera.domenech@pwc.com*

Tel.: +34 932 532 886

Avenida Diagonal, 640

08017 Barcelona

El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en [www.pwc.es](http://www.pwc.es)

© Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. 2019. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. , firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.