



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Newsletter Jean Monnet Project EUSOCP – European Labour Law Perspectives – February/March 2018

Ramos Martin, N.E.

Publication date

2018

Document Version

Final published version

License

CC0

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Ramos Martin, N. E. (Author). (2018). Newsletter Jean Monnet Project EUSOCP – European Labour Law Perspectives – February/March 2018. Web publication/site, Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies - Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI), Universiteit van Amsterdam. <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/jean-monnet-eusocp/newsletters/newsletter.html>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Newsletter EUSOCP project

Issue IV – February/March 2018



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

Erasmus+ Jean Monnet Action

European Labour Law Perspectives - Enhancing the Social Pillar

Project Reference: 587919-EPP-1-2017-1-NL-EPPJMO-PROJECT

Coordinators/Editors: University of Amsterdam – Hugo Sinzheimer Institute

Prof. Dr. R.M. Beltzer - R.M.Beltzer@uva.nl

Dr. N. E. Ramos Martín - N.E.RamosMartin@uva.nl

Partner institution: University Carlos III - Madrid

Prof. Dr. J. Mercader Uguina - jesus.mercader@uc3m.es

Dr. A. B. Muñoz - anabelen.munoz@uc3m.es

Within the Jean Monnet action EUSOCP, the Labour Law Departments at the University of Amsterdam and the University Carlos III-Madrid are issuing a monthly newsletter summarizing the development of the EU Pillar of Social Rights and including comments on EU legislation and case law in the field of Labour and Social Security Law. The newsletter is available via the following links:

- <http://hsi.uva.nl/en/jean-monnet/test.html>

The European Pillar of Social Rights is divided into three main categories in the field of employment and social policies. Each of these categories contains a number of policy domains, to which different principles are attached. The three categories are:

- Equal opportunities and access to the labour market;
- Fair working conditions (adequate and reliable balance of rights and obligations between workers and employers);
- And adequate and sustainable social protection.

For a further description of the pillar see:

EN: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

NL: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_nl

ES: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es

European Pillar of Social Rights

The implementation of the European Pillar of Social Rights discussed at the spring European Council

March 23, 2018

On March 2018, the Commission presented a package of initiatives to the Employment and Social Affairs Ministers at the Council meeting in Brussels. At the European Council of 22 and 23 March 2018, the Heads of State and Government addressed the implementation of the European Pillar of Social Rights. EU leaders addressed the initiatives presented by the Commission under the Social Fairness package, including the proposal for the establishment of a European Labour Authority.

The European Council adopted conclusions on the implementation of the European pillar of social rights. It will be monitored with due regard to the respective competences of the EU and member states.

Read on:

<http://www.consilium.europa.eu/en/meetings/european-council/2018/03/22-23/>

Guidelines on the framework for a future relationship with the UK after Brexit

March 23, 2018

The European Council, meeting in an EU27 format, adopted the guidelines on the framework for a future relationship with the UK after Brexit. The Commission's chief negotiator, Michel Barnier, updated the EU27 heads of state or government on the state of play of the Brexit negotiations.

Read on:

<http://www.consilium.europa.eu/en/meetings/european-council/2018/03/22-23/>

The European Commission adopts proposal for a European Labour Authority

March 13, 2018

At the European Parliament session held in Strasbourg on 13 March 2018, the European Commission has presented a proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council establishing a European Labour Authority, as announced by President Juncker in his 2017 State of the Union. The European Labour Authority (ELA) is due to start operating in 2019 with a budget of 50 M € and a staff of 150 persons. It has not yet been decided where the new administration will have its headquarters. The European Labour Authority is one of the first initiatives as part of the "European Pillar of Social Rights", proclaimed in November 2017.

European Labour Authority

Over the last decade, the number of mobile citizens, people living and/or working in another Member State, has almost doubled to reach 17 million in 2017. The European Labour Authority will help individuals, businesses and national administrations to get the most out of the opportunities offered by free movement and to ensure fair labour mobility. The objective of the Authority is three-fold:

- it will provide information to citizens and business on opportunities for jobs, apprenticeships, mobility schemes, recruitments and training, as well as guidance on rights and obligations to live, work and/or operate in another Member State of the EU;
- it will support cooperation between national authorities in cross-border situations, by helping them ensure that the EU rules that protect and regulate mobility are easily and effectively followed;
- it will be able to provide mediation and facilitate solutions in case of cross-border disputes, such as in the event of company restructuring involving several Member States.

Read on:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&newsId=9061&furtherNews=yes>

Commission's proposal for a Recommendation on access to social protection

March 13, 2018

In March 2018, the Commission has presented a proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed. In line with the European Pillar of Social Rights, this proposal aims to set a direction for Member States to support access to social protection for all workers and self-employed, in particular for those who, due to their employment status, are not sufficiently covered by social security schemes. The Recommendation foresees:

- to close formal coverage gaps by ensuring that workers and the self-employed in comparable conditions can adhere to corresponding social security systems;
- to offer them adequate effective coverage, so that they can build up and claim adequate entitlements;
- to facilitate the transfer of social security entitlements from one job to the next;
- to provide workers and the self-employed with transparent information about their social security entitlements and obligations.

Read on: :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&newsId=9061&furtherNews=yes>

European Reports/Studies

EUROFOUND Court of auditors advises on free movement of workers

February 27, 2018

The European Court of Auditors says that better targeting of EU funds would aid worker mobility. The auditors assessed how the European Commission ensures the freedom of movement of workers, and the effectiveness of EU action on labour mobility. They visited the five Member States with either the largest inflows of non-national workers or the largest outflows of workers to other countries, i.e. Germany, Luxembourg, Poland, Romania and the United Kingdom. They found that the Commission provides useful information on workers' rights through several channels, but awareness could be improved.

Read on: <https://www.eca.europa.eu/en/Pages/NewsItem.aspx?nid=9696>

Minimum wages in 2018

February 22, 2018

A Eurostat update illustrates with data and graphs how minimum wage levels vary considerably across the European Union Member States; it also provides a comparison with the situation in the candidate countries and the United States. The office publishes the national minimum wages twice a year; reflecting the situation on 1 January and 1 July of each year. As a consequence, modifications to minimum wages introduced between these two dates are only shown for the following bi-annual release of data. In January 2018, 22 out of the 28 EU Member States (Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden were the exceptions) had a national minimum wage, as did all of the EU candidate countries (Montenegro, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Albania, Serbia and Turkey). As of 1 January 2018, monthly minimum wages varied widely across the Member States, from 261 euro in Bulgaria to 1,999 euro in Luxembourg.

Read on: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Further_Eurostat_information

Decentralised bargaining assessed

February 16, 2018

In a blog, the social effects of (uncoordinated) decentralisation of bargaining are treated, referring to labour market reforms, which have fostered decentralised bargaining. Social partners are thereby encouraged to negotiate company-based agreements though the new legislation does not embrace the majority principle of the most representative unions as the ones entitled to negotiate at the decentralised (company) level. The result is an open door in principle for negotiation with organisations of workers that are not necessarily signatory parties in the sectoral (national) negotiation. This has led to 'pirate' contracts with salaries that undermine the usually agreed wages. According to the author, uncoordinated decentralisation, particularly if combined with a lack of clear rules regarding the most representative trade unions that negotiates agreements at company level, may reinforce the worsening of working conditions, increase inequality between (and within) companies by fissuring workplaces and thereby generate precariousness for workers.

Read on: <https://www.socialeurope.eu/uncoordinated-decentralization-collective-bargaining-challenges-effects>

Labour costs documented

February 12, 2018

In a first Review of 2018, DG Employment assesses the socio-economic development with detailed charts on employment, labour market participation and labour costs. The review highlights the economic growth in the EU combined with a positive economic outlook and with general improvements in the labour market. Chapter 5 (on income) signals that financial distress for low-income (lowest quartile) households appears to have continued to ease since 2015, but remains high when considering a longer period. In Chapter 6 (on labour costs and productivity), it is revealed that nominal compensation per employee (as measured in national currency) continued to grow at a moderate rate in most EU Member States. Bulgaria, Lithuania and Romania recorded the highest growth (8 % or more), while it was negative in Croatia and Finland.

Read on:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9051&furtherNews=yes>

Precarious jobs in the EU

February 9, 2018

Eurostat came up with data on precarious labour; 2.3% of the workers in the EU had a precarious job in 2016, meaning that the work contract did not exceed a duration of three months. The share of precarious employment has slowly increased over the last 10 years, coming from 2.0% (in 2009) to 2.3% (in 2016). Precarious work contracts are most common in agriculture, forestry and fisheries affecting 8.1% of the employees in the sector. The highest share of precarious employment among the EU Member States was found in Croatia (8.4%), followed by France (4.8%), Spain (4.7%), Poland and Slovenia (both 4.5%).

Read on: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180209-1>

Report on statutory minimum wages

February 6, 2018

A report with first findings, published by Eurofound, focuses on generally applicable statutory minimum wages. 22 out of the 28 EU Member States apply a binding statutory minimum wage. The authors conclude that there is a huge variation in the statutory minimum wage rates valid at 1 January 2018 across EU Member States. The full report will be available soon.

Read on: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2018>

EU Case Law

Discrimination on grounds of disability-dismissal / Discriminación por discapacidad-despido

January 18, 2018

Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de Enero de 2018, C-270/16, Asunto Ruiz Conejero

Se resuelve en la sentencia la cuestión prejudicial referida al régimen jurídico de despido objetivo en España, en concreto, el grado de afectación del cómputo de las bajas en el caso de

los trabajadores discapacitados. El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), relativo a la extinción del contrato por causas objetivas, dispone en su letra d): «El contrato podrá extinguirse: [...] d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.»

El Tribunal Comunitario concluye que la regla establecida en el ET español puede desfavorecer a los trabajadores con discapacidad y, de este modo, suponer una diferencia de trato indirecta por motivos de discapacidad ya que corren un mayor riesgo de acumular días de baja por enfermedad y, por tanto, de alcanzar los límites previstos en el artículo 52, letra d), del ET. Ello es así porque si bien el artículo 52, letra d), del ET establece que determinadas ausencias no pueden considerarse faltas de asistencia intermitentes al trabajo que justifiquen la extinción del contrato, las ausencias por motivo de enfermedad del trabajador no cubren la totalidad de las situaciones de «discapacidad», en el sentido de la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Por este motivo, resulta necesario verificar si la diferencia de trato entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad puede estar objetivamente justificada por una finalidad legítima y si los medios aplicados para la consecución de ésta son adecuados y no van más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad prevista.

En primer lugar, el Tribunal Comunitario valida la finalidad de combatir el absentismo laboral, alegada por el Gobierno español, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo.

El problema se plantea en relación con el análisis de la adecuación de los medios empleados para el cual se fija en la sentencia un conjunto de deberes para el juzgado español. En concreto: i) verificar si los datos numéricos recogidos en el artículo 52, letra d) ET se han concebido efectivamente para responder a la finalidad de combatir el absentismo laboral, sin incluir ausencias meramente puntuales y esporádicas; ii) Tomar igualmente en consideración todos los demás aspectos relevantes para efectuar dicha verificación, en particular los costes directos e indirectos que han de soportar las empresas como consecuencia del absentismo laboral; iii) Verificar si el artículo 52, letra d), ET, al establecer el derecho al despido de los trabajadores en caso de faltas de asistencia intermitentes por causa de enfermedad durante un determinado número de días, tiene, respecto a los empresarios, el efecto de un incentivo para la contratación y el mantenimiento en el puesto de trabajo; iv) Examinar si el legislador español no ha tenido en cuenta datos relevantes que se refieren, en particular, a los trabajadores con discapacidad y el riesgo que corren las personas afectadas por una discapacidad, que en general encuentran más dificultades que los trabajadores sin

discapacidad para reincorporarse al mercado de trabajo y tienen necesidades específicas ligadas a la protección que requiere su estado.

Read the full judgment on: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-270/16>

Working time / Tiempo de trabajo

February 7, 2018

Auto del Tribunal de Justicia (Sala Décima), de 7 de febrero de 2018, Asunto C-518/15

Se plantea pregunta por parte de la Cour du travail de Bruxelles en relación a si los servicios de guardia domiciliaria de los bomberos pueden considerarse comprendidos en la definición de tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Recuerda el Tribunal que el factor determinante para la calificación de «tiempo de trabajo», en el sentido de la mencionada Directiva, es el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En efecto, estas obligaciones, que impiden que los trabajadores afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de guardia, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones. En efecto, excluir del concepto de «tiempo de trabajo» el período de guardia en régimen de presencia física equivaldría a poner en peligro el objetivo de la Directiva 2003/88, que es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados. Esto no ocurre cuando el trabajador efectúa una guardia según el sistema de guardia localizada, que implica que esté accesible permanentemente sin no obstante deber estar presente en el lugar de trabajo. Ello es así porque aunque esté a disposición de su empresario en la medida en que debe estar localizable, en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales. En las últimas circunstancias descritas, sólo debe considerarse «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios.

Si bien indica el Tribunal Comunitario que el órgano jurisdiccional remitente deberá comprobar en el caso concreto si el empleado no sólo debía estar localizable durante sus tiempos de guardia, valora, por una parte, que debía responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos y, por otra parte, que estaba obligado a estar presente físicamente en el lugar determinado por el empresario. Sin embargo, este lugar era el domicilio del trabajador y no su lugar de trabajo, como sucedía en casos resueltos con anterioridad por el Tribunal de la Unión Europea. En definitiva, a juicio del Tribunal, la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del empleado de dedicarse a sus intereses personales y sociales.

Read the full judgment on:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=49601>

Discrimination on grounds of sex/ Discriminación por razón de sexo

January 18, 2018

Auto del Tribunal de Justicia (Sala décima) de 7 de Febrero de 2018, Asuntos C-142/17 y C-143/17

Se resuelve cuestión prejudicial en relación con la legislación italiana en materia de edad de jubilación del colectivo específico de bailarines. Conforme al Derecho Italiano la edad de jubilación de los trabajadores del sector del espectáculo pertenecientes a la categoría de bailarines era de 47 años para las mujeres y de 52 para los hombres. El artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64, de 30 de abril de 2010, transformado en Ley n.º 100, de 29 de junio 2010, en su versión vigente en la fecha en que tuvieron lugar los hechos de los litigios principales, modificó estos límites de edad respecto de los trabajadores de ambos sexos, fijando en 45 años cumplidos el límite de edad común para mantenerse en activo. Esta disposición estableció igualmente a favor de éstos una opción transitoria, a la que podían acogerse durante un período de dos años que comenzaba a contar la fecha de entrada en vigor de dicha disposición, en virtud de la cual podían permanecer en activo tras alcanzar ese límite de edad común. De este modo, dichos trabajadores empleados por tiempo indefinido que alcanzaran o superaran la edad de jubilación nuevamente fijada podían continuar su actividad profesional hasta la edad límite de jubilación anteriormente en vigor, esto es, 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres, mediante el ejercicio de esta opción, renovable anualmente, dentro del plazo de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de dicha disposición o con una antelación mínima de tres meses antes de causar derecho definitivo a la jubilación.

Se concluye en la Sentencia Comunitaria que una normativa nacional como la descrita establece una discriminación directa por razón de sexo prohibida por el artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Ello es así porque en este contexto no puede identificarse ninguna circunstancia que pueda singularizar la situación de las trabajadoras de sexo femenino respecto de la de los trabajadores de sexo masculino. Por lo tanto, las trabajadoras de sexo femenino afectadas se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores de sexo masculino de la misma edad en lo referente a las condiciones de terminación de la relación laboral. En consecuencia, tal disposición establece una diferencia de trato basada directamente en razones de sexo que no puede quedar justificada por la voluntad de no someter a los trabajadores afectados a un cambio súbito, en un sentido restrictivo, del régimen precedente referido al mantenimiento en activo.

Read full text on:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62017CO0142&from=ES>

Discrimination on grounds of sex – pregnancy – redundancy procedure / Discriminación por razón de sexo – trabajadora embarazada – despido colectivo

February 22, 2018

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 22 de febrero de 2018, C-103/16, Asunto *Porrás Guisado*

Si bien se analizan en la sentencia cinco cuestiones prejudiciales, el grueso de la misma gira en torno a si la normativa española en materia de protección de la trabajadora embarazada en caso de despido transpone correctamente el artículo 10 de la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, que prohíbe, salvo en casos excepcionales, el despido de trabajadoras embarazadas. Conviene recordar que a tenor del artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo. Por su parte, la legislación española, en concreto, los artículos el 53.4 b) y 55.5, párrafo 2, b) del Estatuto de los Trabajadores establecen la nulidad automática del despido de una trabajadora embarazada si el empleador no prueba la existencia de una causa objetiva y razonable para el despido.

El órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 10 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que el supuesto de «casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales», en tanto que excepción a la prohibición del despido de trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, es un supuesto no equiparable a «uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores» a que se refiere el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, sino un supuesto más restringido.

El Tribunal comunitario realiza una distinción de cara a delimitar el alcance de la mencionada excepción. Así, en caso de que la decisión de despido se haya tomado por razones esencialmente relacionadas con el embarazo de la interesada, tal decisión es incompatible con la prohibición de despido establecida en el artículo 10 de dicha Directiva. En cambio, una decisión de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad por razones no relacionadas con el embarazo de la trabajadora no será contrario al citado artículo 10, a condición, no obstante, de que el empresario comunique por escrito motivos justificados de despido y de que el despido de la interesada esté admitido por la legislación o práctica nacional en cuestión, conforme a lo dispuesto en el artículo 10, puntos 1 y 2, de la mencionada Directiva.

Más interesantes son las aportaciones recogidas en la Sentencia en relación con la tutela reparadora y preventiva del despido de la trabajadora embarazada. Señala el Tribunal Comunitario que el artículo 10 de la Directiva 92/85 opera una distinción expresa entre, por un lado, la protección contra el despido en sí mismo, con carácter preventivo, y por otro, la protección contra las consecuencias del despido, en concepto de reparación. En consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora embarazada a interrumpir voluntariamente su embarazo, el legislador de la Unión ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad y dicha protección excluye tanto la adopción de una decisión de despido como los actos preparatorios del despido, como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo.

Por consiguiente, la transposición correcta del mencionado artículo obliga a los Estados miembros a establecer esta doble protección y a que los Estados miembros no puedan limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando no esté justificado.

Read the full judgment on:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=758649>

Discrimination on grounds of age - fixed-term workers / Discriminación por razón de edad - trabajadores con contrato de duración determinada

February 28, 2018

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 28 de Febrero de 2018, Asunto C-46/17

Se analiza la adecuación de la regulación alemana en materia de edad de jubilación y protección frente al despido a la legislación comunitaria. En concreto, el artículo 41 del libro VI del Sozialgesetzbuch (Código de la Seguridad Social alemán) señala: «En caso de que un acuerdo disponga la extinción de la relación laboral al alcanzarse la edad de jubilación ordinaria, por acuerdo celebrado durante la vigencia de la relación laboral las partes en el contrato de trabajo podrán aplazar el momento de la extinción de este, eventualmente varias veces.» Se plantea la adecuación de este régimen a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato de trabajo aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato — vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria—, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.

Se concluye en la Sentencia Comunitaria que la normativa alemana es conforme al artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, porque las condiciones descritas permiten, en principio, que tanto el trabajador como el empresario prolonguen la relación laboral únicamente si consideran ventajosa esa opción, en el contexto de una actividad que prosigue después de que el trabajador haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria. En estas circunstancias, no cabe considerar que la disposición controvertida en el litigio principal constituya una medida desfavorable, en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, con respecto a quienes han alcanzado la edad de jubilación en relación con quienes no han alcanzado aún esa edad.

Tampoco se opone a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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, porque, de los datos aportados al Tribunal de Justicia no se desprende que tal disposición pueda favorecer la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o sea fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores. En modo alguno procede considerar que los límites de edad correspondientes a la edad de jubilación ordinaria conlleven sistemáticamente la precarización de la situación laboral de los trabajadores afectados, en el sentido del Acuerdo Marco, si éstos disfrutaban de una pensión de jubilación íntegra y, en concreto, si se autoriza al empresario a renovar el contrato de trabajo de que se trate.

Read the full judgment on:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-46/17>

Events of the Project

- The seminar: European Labour Law Perspectives – Enhancing the Social Pillar, took place at the University Carlos III-Madrid on 18 & 19 January 2018, Madrid, Spain.

The recordings of the presentations at this Jean Monet Seminar are available at the following links:

-
1. https://arcamm.uc3m.es/arcamm_3/item/show/5fd5d75416103ff3185db4aab0b7c357
 2. https://arcamm.uc3m.es/arcamm_3/item/show/a7262a469e9bff226605a8bc26a9b6b0
 3. https://arcamm.uc3m.es/arcamm_3/item/show/ea080356e304ed054ce60a231b0d7006
 4. https://arcamm.uc3m.es/arcamm_3/item/show/fb3050d315154d8ffe923d28d8107e18
 5. https://arcamm.uc3m.es/arcamm_3/item/show/6220166b54f76e83283bdfd1985bdc04
-

Future events:

- **Summer Course: *European Labour Law Perspectives – Enhancing the Social Pillar***, 20-22 June 2018 at the Law Faculty - University of Amsterdam, the Netherlands. Venue: Nieuwe Achtergracht 166, 1018 WV, Amsterdam.

This course aims at keeping employment specialists and labour law practitioners up-to-date by providing an overview of the latest policy developments, legislative initiatives and case law in the field of EU labour law.

Key topics

The European Pillar of Social Rights

Workers protection in insolvency proceedings

Labour law and the on-demand economy

EU social security law

Update on the revision of the Posting of Workers legislation

Temporary agency work and flexible employment

Working time Directive

Workers involvement in the undertaking

EU Antidiscrimination Law and protection of atypical workers (fixed-term contracts, part-time workers), discrimination on grounds of gender, religion and age at work, etc.

Other recent legislative and policy developments at EU level: work-life balance and proposal on a Directive on transparent and predictable working conditions.

This conference is aimed at academics, lawyers specialised in employment and labour law, and other legal practitioners.

Keynote speakers

Prof. dr. Catherine Barnard

Prof. dr. Claire Kilpatrick

Prof. dr. Frank Hendrickx

Prof. dr. Manfred Weiss

Prof. dr. Ronald Beltzer

Prof. dr. Jesús Mercader

Prof. dr. Evert Verhulp
Prof. dr. Mies Westerveld
Prof. dr. Irene Asscher

Credits info

1 ECTS

Professional Legal Training total: 19 hours

Concerning the acknowledgment of points for the Dutch Order of Lawyers, the course can be followed per day or as a whole – 3 days (see applicable fees below)

Course Fee

For practicing lawyers:

150 euro per day or 400 euro for the whole course (three days);

The same fee applies for academics, judges, and other legal practitioners;

Exception: for young academics (PhD candidates, junior lecturers, post-docs and lecturers up to 4 years after their PhD defence) there is no fee due.

For the payment of the course fee after your registration, please send the due amount to the following bank account number: NL27DEUT0430547013

Important: please mention "Jean Monnet summer course Enhancing the Social Pillar WBS element: C.2127.0210"

More information and application on: UvA website

<http://uva-aias.net/nl/news/jean-monnet-summer-course-2018>

Or contact:

Nuria Ramos Martín - N.E.RamosMartin@uva.nl

or Hanneke Bennaars – j.h.bennaars@uva.nl

Disclaimer excluding Commission responsibility

This communication related to the Jean Monnet action EUSOCP is made by the beneficiaries and it reflects only the author's view. The Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.