

Obligación de trabajar... ¿y de reservar puesto de trabajo?

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *La sentencia objeto de comentario da repuesta a una demanda, en procedimiento de conflicto colectivo, de impugnación de una decisión empresarial sobre el reparto semanal de puestos de trabajo en los diferentes centros de trabajo a través de una aplicación informática, por considerarla una modificación sustancial de condiciones de trabajo y también una vulneración del derecho a la ocupación efectiva al no garantizar un puesto de trabajo. La AN desestima la demanda por apreciar la caducidad de la acción, y además concluye que no existe modificación sustancial, por no quedar acreditadas las causas de impugnación.*

Palabras clave: *Conflicto colectivo. Caducidad. Modificación sustancial. Condiciones de trabajo.*

Abstract: *The judgment in question responds to a claim, in collective dispute proceedings, challenging a company decision on the weekly distribution of jobs in the different work centres by means of a computer application, on the grounds that it constitutes a substantial modification of working conditions and also an infringement of the right to effective employment by not guaranteeing a job. The AN dismissed the claim on the grounds that the action had lapsed, and also concluded that there was no substantial modification, as the causes of challenge had not been accredited.*

Keywords: *Collective conflict. Expiry date. Substantial modification. Working conditions*

I. Introducción

En diciembre de 2010 la Fundació Factor Humà publicó, con amplia bibliografía, un documento titulado “Nuevas formas de organizar el trabajo”^[1], en el que se pretendía reflexionar sobre los nuevos paradigmas de gestión organizativa que las TIC estaban haciendo posibles”, en el marco del paso “de la organización presencial a la organización en red”, y se apuntaban cuáles podrían ser los ejes de este nuevo modelo organizativo empresarial, siendo uno de ellos que la empresa “No dispondría de espacios fijos: el concepto de oficina quedaría abolido a favor de nuevos conceptos: incubadoras, puntos de touchdown, salas de reunión bajo demanda, oficinas virtuales, etc. Su sede podría cambiar de ciudad, o incluso de país, con total agilidad, sin costes de traslado (el papel sería cosa del pasado)”.

Varios años más tarde. BBVA publicó un amplio estudio que llevaba por título “Reinventar la empresa en la era digital”^[2], en el que se incluía un artículo dedicado a explicar los cambios en su cultura organizativa. Baste ahora esta cita: “Los puestos de

trabajo personales se agrupan en bancos corridos sin barreras físicas ni visuales entre compañeros. El concepto tradicional de despacho desaparece y se integra en este espacio abierto. En las zonas informales, el mobiliario, formado por sillones pequeños y mesas bajas, invita a encuentros casuales y reuniones más dinámicas. Para dotar a las sedes de una imagen estándar se utilizan, en las zonas comunes, diferentes dispositivos (pantallas, videowalls, tótems, etcétera) que ofrecen al transeúnte información de utilidad dependiendo de la zona”.

En fin, para no alargar más esta introducción no jurídica, baste decir, de mi propia cosecha, que más de una, dos y tres amistades prestan sus servicios para empresas, principalmente de mediana y gran tamaño, que combinan, antes ya de la crisis sanitaria, el trabajo remoto con el presencial, y requiriendo este último reservar puesto de trabajo o sala de reunión cuando deba acudirse a la empresa.

Por consiguiente, la idea que deseo transmitir es que las noticias sobre los problemas jurídicos que se susciten, mejor dicho que ya se han suscitado como inmediatamente veremos en el caso del que ha conocido la Sala de lo Social de la AN, responden más a una cuestión de mejor o peor gestión empresarial que no a la actividad laboral en un lugar de trabajo no permanente, y que estamos en presencia de cuestiones que deben abordarse preferentemente desde la óptica de una adecuada gestión empresarial, obviamente no solo de los espacios disponibles sino también, y muy especialmente, de las personas trabajadoras.

Ciertamente, la crisis sanitaria, el desarrollo acelerado del teletrabajo y la necesidad empresarial de reorganización del trabajo, y de los espacios de trabajo, para adecuarse a las obligaciones derivadas del distanciamiento social, han llevado a que aparezcan nuevos problemas en la vida laboral cotidiana, que por otra parte no dejan de ser una manifestación de la necesidad de encontrar el justo equilibrio entre el poder de dirección empresarial y los derechos de las personas trabajadoras, condicionadas ahora como acabo de indicar por la crisis sanitaria pero que en ocasiones pueden llevar a suscitar conflictividad sobre si se ha hecho un uso adecuado o inadecuado de aquel poder. El uso de los algoritmos también es un factor que incide en la organización empresarial, ciertamente, y puede ser fuente de numerosos problemas como estamos viendo periódicamente en las empresas de reparto.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 180/2021, de 27 de julio.

ECLI:ES:AN:2021:3602.

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. José Luis Niño Romero.

Votos Particulares: carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Se trata de un asunto ciertamente interesante, muy vinculado lógicamente a una situación muy concreta suscitada durante la pandemia, relacionado con el mayor o menor poder de dirección empresarial, pudiendo ciertamente debatirse si estábamos en presencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo que hubiera requerido, de acuerdo al art. 41 de la LET, de un proceso negociador previo con la representación del personal^[3].

El amplio resumen oficial permite tener un excelente conocimiento del conflicto y del fallo del tribunal:

“CONFLICTO COLECTIVO. Se impugna la decisión empresarial que establece

un reparto semanal de puestos de trabajo en los diferentes centros de trabajo a través de una aplicación informática, sistema denominado "hot desk", al considerarlo una modificación sustancial de condiciones de trabajo realizada sobre el sistema de trabajo y rendimiento. Se invoca también el derecho a la ocupación efectiva que deja de asegurarse por la empresa al no garantizar un puesto de trabajo. Se alega caducidad de la acción por la empresa. Desestimar demanda. Concorre caducidad al haberse presentado la demanda fuera del plazo legalmente previsto. Además, no existe MSCT pues se trata de una aplicación informática que permite la organización de los centros de trabajo más eficaz al aprovechar los espacios en función del grado de ocupación de los mismos por el personal. No se acredita falta de ocupación efectiva ni tampoco que no se garantice un puesto de trabajo a cada persona trabajadora. No hay movilidad pues no consta que los trabajadores sean trasladados de centro de trabajo ni de localidad por la aplicación informática discutida”.

El litigio encuentra su origen en sede judicial con la presentación de una demanda, en procedimiento de conflicto colectivo, el día 5 de agosto de 2020 (reparemos en la fecha y la situación sanitaria en la que nos encontrábamos entonces) por parte del sindicato Coordinadora Sindical de Clase, siendo la parte empresarial demandada la empresa Ayesa Advanced Technologies SA.

Por razones que no se encuentran recogidas ni en los antecedentes de hecho ni en los hechos probados, el acto de juicio no se celebró hasta casi un año más tarde, concretamente el 14 de julio, reiterándose la parte actora en la pretensión contenida en el escrito de demanda, cuál era la declaración de nulidad, o subsidiariamente la de improcedencia, “de la actuación unilateral de la empresa denominada "hot desk" o puestos calientes, encuadrada en el procedimiento denominado Smart Job, consistente en la adjudicación del puesto de trabajo a través de solicitud de los trabajadores mediante aplicación informática, obligando a la empresa a ubicar a los trabajadores en sus puestos de trabajo habituales, tal como se realizaba antes de la implantación de la medida referida”. Por la parte empresarial en la oposición a la demanda se planteó la excepción procesal formal de la caducidad de la acción.

La Sala aceptará la tesis empresarial, con lo que podría haber dado por finiquitado el conflicto en este, pero entrará después en el examen del fondo de la pretensión laboral para desestimar la existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que, como bien centra la cuestión, la controversia versaba “en acreditar si la implantación del sistema de reserva de puestos de trabajo por parte de la empresa supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo”.

¿Qué interesa destacar de los hechos probados? En primer lugar, que el conflicto afecta al personal de todos los centros de trabajo que la empresa tiene en todo el territorio nacional.

En segundo término, la emisión de un comunicado por la empresa el 5 de marzo de 2020, informando del traslado de las oficinas de Madrid a una nueva dirección en dicha ciudad y que en posteriores correos se iría informando de cómo iba a realizarse la mudanza. En dicho escrito se incluía una referencia a que la nueva sede contaba, entre otras prestaciones con “puestos hotdesk”.

Cuatro meses más tarde, el 6 de julio, la empresa comunicó al comité de empresa y a las secciones sindicales de CSC y UGT un comunicado, en cumplimiento del art. 64.5 de la LET, sobre su voluntad de “implantar un nuevo sistema de prestación de servicios de carácter voluntario, denominado SMART JOB”. En el trámite de consulta previsto en dicho precepto legal, toda la representación trabajadora emitió informe negativo.

El escrito empresarial queda recogido en el hecho probado tercero, recordando la reunión celebrada con la representación laboral el 7 de mayo sobre las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis sanitaria, en concreto la plena implantación del teletrabajo, y la constatación por la empresa de que, una vez valorada la

experiencia, podía avanzarse hacia un sistema híbrido de trabajo presencial y virtual, poniendo en marcha el sistema SMART JOB". Para un mejor conocimiento del caso, reproduzco un fragmento del escrito:

"... se ha trabajado en el diseño de un nuevo concepto denominado SMART JOB, cuyos aspectos esenciales, ya se les trasladó y ahora se reiteran:

(i)Llevará consigo la modernización de las oficinas para la disposición de los puestos de trabajo, aplicando un sistema denominado host desk o puestos calientes - que, como conocen ya fue implantado en las oficinas de Madrid, de forma que los empleados puedan reservar puestos de trabajo a través de aplicación informática.

(ii)La modernización paulatina de los equipos informáticos, apostándose por la sustitución de los equipos de mesas por equipos portátiles;

(iii)La instalación de taquillas personales para los empleados en las oficinas.

(iv)La posibilidad atendiendo a las circunstancias concretas de proyecto y actividad desarrollada, de combinar un sistema mixto de prestación de servicios presencial y en teletrabajo.

En todo caso, se trata de un programa de carácter voluntario para los empleados, debiendo suscribirse, tal y como se contempla en el programa adjunto a la presente comunicación, acuerdos individuales..."

En el hecho probado cuarto se explica cómo se concretó por la empresa el denominado "Procedimiento Ayesa Smart Job", notificado igualmente el día 6 de julio. En el modelo híbrido, con combinación de actividad presencial y trabajo remoto, me interesa destacar dos contenidos concretos de dicho procedimiento:

"El Smart Job en Ayesa tendrá como consecuencia un cambio en el modelo de uso de nuestras oficinas. Estas se harán más modernas y flexibles: contando con un modelo de reserva de puestos de trabajo donde el empleado no cuenta con una ubicación fija asignada, denominado "hot desk"; la incorporación de taquillas para los empleados; así como la sustitución paulatina y definitiva de los equipos de sobre mesa por equipos portátiles. Igualmente contemplará la posibilidad, de acuerdo con los criterios y condicionantes que se prevén en el presente procedimiento, de prestar servicios en teletrabajo determinados días de la semana....

El modelo concreto de Smart Job se establecerá por cada área, dependiendo de las características de los diferentes proyectos que existan en cada una de ellas. Los criterios de determinación del Smart Job atenderán al tipo de servicio, obligaciones contractuales del proyecto, necesidades del cliente, requerimientos técnicos y de conectividad, aspectos de seguridad de redes dedicadas, necesidad de concurrencia de los componentes del equipo, eficiencia y productividad, rentabilidad de los proyectos, entre otras. Las personas que compartan proyecto deberán atender al bien común de los proyectos en los que participa, atendiendo la presencialidad como prioritaria"^[4].

IV. Posiciones de las partes y normativa aplicable

Ya disponemos de la información sobre la puesta en marcha de la medida empresarial, y sabemos que la demandante consideró que no se trataba únicamente de cumplir con los trámites de información y consulta con la representación del personal, unitaria y sindical, sino que estábamos en presencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo ya que el art. 41 de la LET considera como tal, entre otras, las que afecten al sistema de trabajo y rendimiento.

Al entrar en la resolución del caso enjuiciado, la Sala sintetiza primeramente la tesis de la parte demandante, que pone el acento en las nuevas obligaciones que asume la persona trabajadora para poder trabajar, la reserva de puesto de trabajo, y que además permite a la empresa ubicarlo en cualquier lugar de los distintos centros de trabajo, y concluye que ahora recae sobre la persona trabajadora la obligación de

reservar un puesto de trabajo si desea trabajar, con lo que se estaría conculcando su derecho a la ocupación efectiva si no lo hiciera y la empresa no le asignara en consecuencia tareas laborales. Esta es la síntesis que efectúa la sentencia de la tesis sindical:

“Se alega en tal sentido que los trabajadores de la plantilla dejan de tener un puesto de trabajo físico habitual, para pasar a tener el que le asigna una aplicación informática a solicitud del propio trabajador o de su responsable. De no instar esta reserva de puesto, que no tiene en cuenta el edificio en el que presta servicios dentro de la misma localidad, el departamento para el que presta servicios, la planta, sus compañeros de trabajo habituales, ni ningún otro parámetro de la normalidad diaria del trabajador, éste queda sin puesto de trabajo donde prestar servicios. Añade que el sistema implica que el trabajador o trabajadora (o su responsable) tiene que solicitar diariamente la reserva y asignación de un puesto físico de trabajo a través de una aplicación informática. Esa aplicación ubica al empleado en cualquier lugar de la empresa, en cualquier edificio de la localidad, en cualquier planta de las varias que puede ocupar la empresa en el mismo edificio, sin relación con su puesto de trabajo habitual, sin relación con su departamento, sin relación con sus compañeros habituales de trabajo. Se trata de un sistema que no se justifica, ni ampara en motivo alguno. Por último entiende que la modificación operada por Ayesa Advanced Technologies vulnera también normas de derecho sustantivo, puesto que afecta al derecho establecido en el art. 4.2a) ET, el derecho a la ocupación efectiva, que deja de asegurarse por la empresa para pasar a recaer en buena parte sobre el propio trabajador”.

La tesis de la parte empresarial se centró primeramente, ya lo he apuntado, en sostener la caducidad de la acción ejercida, por haber sido presentada la demanda fuera del plazo marcado por la LRJS^[5]

Y al oponerse a la pretensión de la demandante se argumentó que la planificación era semanal, que todo trabajador o trabajadora tenía pues asignado un puesto de trabajo, y que se aplicaba la medida sin que ello supusiera cambio de centro de trabajo, concluyendo que no se daba pues la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En apoyo de esta tesis expuso que la Inspección de Trabajo no había apreciado la existencia de tal modificación en la visita realizada a la empresa, de la que deja constancia el hecho probado sexto, el día 27 de mayo de 2020, en la que se formuló acta de advertencia para que la empresa cumpliera, en la implantación del modelo Smart Job, con las obligaciones de información y consulta a la representación del personal.

Antes de examinar la alegación procesal formal de la caducidad de la acción, la Sala concreta aún los términos del debate, dejando fuera del mismo todo aquello que afecta a la regulación del teletrabajo en el nuevo procedimiento, por cuanto no fue objeto de impugnación ni de discusión por el sindicato demandante, y de ahí que una parte del material probatorio aportado, y que se refiere justamente al teletrabajo, “no puede ser valorado por no ser objeto del proceso”.

V. Doctrina básica

No ha merecido prácticamente atención en la información difundida sobre la sentencia la apreciación por la Sala de la caducidad de la acción. Se desarrolla este punto en el fundamento de derecho tercero, recordando el contenido de la normativa sustantiva (art. 59.4 LET) y procesal laboral (art. 138.1 LRJS), que se completa con la relativa a cómo se computan los plazos, contenida en el art. 43 LRJS y arts. 133 y 135 de la LEC. Se acompaña la mención de varias sentencias del TS sobre la caducidad y su consideración de norma de orden público que debe ser apreciada de oficio por los tribunales con independencia de que haya sido, o no, alegada por las partes, a diferencia de la prescripción que debe ser expresamente alegada.

Efectuadas estas consideraciones previas, se entra en el conocimiento del caso concreto, partiendo de que la fecha a tomar en consideración es la del 6 de julio de

2020, cuando la empresa comunicó a las representaciones laborales la puesta en marcha del nuevo sistema de organización del trabajo. El plazo para la presentación de la demanda finalizaba el 3 de agosto, pudiendo ampliarse, de acuerdo al art. 135 de la LEC; hasta las 15 horas del siguiente día hábil. Se aprecia la caducidad ya que la demanda se presentó fuera de plazo: “la demanda se presentó vía telemática a las 21:31 horas del día 4 de agosto, hora inhábil por lo tanto de conformidad con el citado artículo 135 LEC al ser posterior a las 15 horas, por lo que de acuerdo con el apartado 1 del mismo artículo se entiende efectuada la presentación el primer día y hora hábil siguiente, esto es, el día 5 de agosto de 2020, tal como se refleja en el Decreto de admisión de la demanda de 7 de septiembre de 2020”.

Para desvanecer dudas sobre cómo afectaba la declaración del estado de alarma a los plazos procesales, la Sala recuerda que cuando la empresa comunicó su decisión ya se había levantado, desde el 4 de junio, la suspensión de los plazos que había establecido el RD 463/2020, en concreto por lo dispuesto en el art. 8.

Aquí podía finalizar la sentencia, o mejor dicho con el fallo posterior de absolver a la parte demandada por apreciarse la caducidad de la acción. Pero, ya lo he apuntado, no será así porque la Sala dedicará el fundamento de derecho cuarto a argumentar, en sintonía con la tesis empresarial, la inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y la ubicación de la actuación empresarial dentro de su ejercicio del poder de dirección al que se refiere, y reconoce, el art. 20 de la LET.

Lo hará, en un único párrafo, núm. 3, tras haber recordado previamente que debe entenderse por modificación sustancial de condiciones de trabajo y como ha sido conceptuada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, trayendo a colación la sentencia de 25 de noviembre de 2015^[6] (rec 229/2014).

VI. Fallo

¿Cuál es la tesis de la AN? Vayamos por partes.

Primero, “se ha acreditado que el sistema de asignación de puestos de trabajo tiene una planificación semanal que no varía a lo largo de la semana en cuestión; que se respeta la configuración de los equipos de trabajo ya que se fomenta la reserva de puestos de trabajo cercanos; que no se cambia a los trabajadores de centro de trabajo; y que no existen reparos por la ITSS sobre el particular”.

Segundo, consecuencia de lo anterior, “nos encontramos ante un nuevo criterio empresarial de organización del trabajo que no afecta a las materias contempladas en el artículo 41 ET, y que responde a razones de eficacia y eficiencia organizativa para un mejor aprovechamiento de los recursos materiales que precisa la empresa para la ejecución de su fin empresarial”.

Tercero, en donde la AN abunda en los argumentos de mejor organización empresarial apuntados en el párrafo anterior, “Parece razonable, por ejemplo, que si en un edificio de cinco plantas acude personal de las distintas plantas pero que ocuparía en la práctica solamente dos, se utilicen efectivamente esas dos plantas con el sistema de asignación de puestos, evitándose así la utilización innecesaria de todas las plantas en cuestión con la consiguiente mejora en la gestión de algunos costes de la empresa (suministro eléctrico, mantenimiento, limpieza, etc.)”.

Cuarto, y conclusión de todo lo anterior, “Es por ello que la demanda no podía prosperar pues ni concurre una modificación sustancial de condiciones de trabajo ni existe falta de ocupación efectiva por parte de la empresa”.

VII. Comentario

Y ahora por mi parte, algunas precisiones.

Nada que decir sobre los hechos probados si son los que se recogen en la sentencia. Si la parte demandante en instancia ha presentado recurso de casación para la unificación de doctrina es obvio que tratará de aportar las pruebas

documentales que pongan en valor el cambio que ha supuesto tal decisión empresarial en la organización del trabajo, del tiempo y del lugar de trabajo, de cada trabajador o trabajadora.

¿Le corresponde al tribunal valorar la “eficacia y eficiencia organizativa” de la decisión empresarial? Puede hacerlo, ciertamente si estamos en presencia de un supuesto incluido dentro del art. 41 de la LET, que obliga a la empresa a justificar la decisión adoptada y, en caso de conflicto judicial, a su valoración por el tribunal competente. Por el contrario, si se trata de un mero ejercicio del poder de dirección empresarial la intervención judicial queda limitada a comprobar que se ha llevado a cabo en el ejercicio regular de dicho poder.

Y ahora la pregunta “del millón”. El cambio de sistema organizativo adoptado por la empresa, con introducción de decisiones algorítmicas y obligación por la parte laboral no solo de trabajar sino también de “reservar lugar de trabajo” (semanalmente, de acuerdo a la sentencia, pero reserva, al fin y al cabo) ¿es una mera decisión organizativa para optimizar los espacios empresariales, o es también una decisión que afecta a condiciones laborales en la vida ordinaria de la persona trabajadora? Sin cuestionar en modo alguno que la medida sea posible, y más en situaciones como las que estamos viviendo desde marzo de 2020, creo que hubiera podido encuadrarse dentro del ámbito de actuación del art. 41 de la LET, y si así lo hubiera hecho la empresa con toda probabilidad se hubiera evitado el conflicto judicial. Pero, no fue esta su tesis, ni tampoco la de la AN, por lo que mi parecer solo queda apuntado como una hipótesis de trabajo que creo que hubiera redundado en una menor conflictividad laboral.

Referencias:

1. [^] https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8257/noves_formes_castella.pdf (consulta: 9 de noviembre)
2. [^] <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2015/01/BBVA-OpenMind-libro-Reinventar-la-Empresa-en-la-Era-Digital-empresa-innovacion1-1.pdf> (consulta: 10 de noviembre).
3. [^] Vid una nota de la sentencia en la página web del CEF laboral-social, con un titular de que los animan ciertamente, si no lo has hecho ya, a la lectura de la sentencia: “SAN. Smart job: no es una MSCCT la desaparición del puesto de trabajo físico habitual y su asignación a través del sistema “hot desk”(puestos calientes) por una aplicación informática” <https://www.laboral-social.com/teletrabajo-smart-job-hot-desk-puestos-calientes-modificacion-sustancial-condiciones-trabajo-ius-variandi-ocupacion-efectiva-asignacion-pu-estos-moviles-aplicacion-informatica> (consulta: 6 de noviembre)
4. [^] Mayor concreción del nuevo procedimiento se encuentra en el hecho probado quinto, en el que se sintetiza el documento “Guía rápida Hotdesks app móvil”, fijándose como y cuando debían efectuarse las reservas de puesto de trabajo semanalmente. Puede leerse en dicho documento que “cada empleado reserva su puesto de trabajo para la semana planificada según le comunican en la planificación. La aplicación solo permite seleccionar puestos conforme a las normas de seguridad vigentes. Se fomenta que los equipos de trabajo reserven puestos en zonas cercanas. Existen restricciones de puestos/grupos de puestos con asignación fija por motivos técnicos o temporales...” Para más información, vid <https://www.ayesa.com/es/covid-19/781-smart-job> (consulta: 9 de noviembre).

5. [^] Art. 59. “3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente. 4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas”.
6. [^] Sobre la jurisprudencia del TS sobre esta importante materia, me permito remitir a Rojo Torrecilla, Eduardo, *El Tribunal Supremo se pronuncia en Sala General sobre los requisitos necesarios para que pueda aplicarse una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Notas a la importante sentencia de 16 de julio (y breve anotación de otras dos sentencias dictadas el 16.9 y 22.7)*. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/09/el-tribunal-supremo-se-pronuncia-en_30.html (consulta: 9 de noviembre)