

**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

TJUE. Libre circulación de personas. Igualdad de trato. Nacionales de un Estado miembro sin actividad económica que residen en el territorio de otro Estado miembro y a los que se les excluye de las prestaciones especiales en metálico no contributivas (ingresos mínimos de subsistencia).

La normativa comunitaria no se opone a dicha regulación a pesar de que tales prestaciones sí se garantizan a los nacionales del Estado miembro de acogida que se encuentran en la misma situación, en la medida en que dichos nacionales de otros Estados miembros no disfruten del derecho de residencia en virtud de la Directiva 2004/38/CE en el Estado miembro de acogida, bien por no trabajar por cuenta ajena o propia, o bien por no disponer de recursos suficientes, para no convertirse en una carga excesiva para dicho Estado. Por el contrario, si se conceden las prestaciones especiales en metálico no contributivas, las mismas quedan sujetas al principio de igualdad de trato en relación con los nacionales del Estado miembro de acogida. Requisito de recursos suficientes. Para su apreciación, procede efectuar un examen concreto de la situación económica de cada interesado, sin tener en cuenta las prestaciones sociales solicitadas, para comprobar si cumple el requisito de disponer de recursos suficientes para poder disfrutar del derecho de residencia con arreglo al artículo 7, apartado 1, letra b), de la Directiva 2004/38/CE. ([STJUE, de 11 de noviembre de 2014, asunto C-333/13](#)) -véase comentario de Don José Antonio Panizo Robles a esta sentencia titulado “¿Se acabó en Europa el «turismo social» o se resquebrajan los principios de libre circulación, igualdad de trato y solidaridad?” incluido en este Boletín y en esta misma sección-

TJUE. Igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Discriminación por razón de edad. Fijación de la edad máxima de 30 años en la convocatoria de selección para agentes de la policía local.

La Ley 2/2007 del Principado de Asturias, de Coordinación de las Policías Locales, fija en su artículo 32 b) la exigencia de no sobrepasar, para el ingreso, la edad máxima de 30 años, incurriendo de este modo, a decir del Tribunal, en una discriminación directa basada en la edad, sin que la posesión de capacidades físicas específicas pueda ser una característica que permita excepcionar el principio general del derecho de la Unión de no discriminación por razón de la edad, dado que no ha quedado acreditado que esta medida sea proporcionada, al no requerir las funciones de los agentes de la Policía Local unas capacidades físicas excepcionalmente elevadas, a diferencia de lo sucedido con respecto a los bomberos, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por este mismo Tribunal en la sentencia Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3). Por otro lado, y a la luz del artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE, la diferencia de trato resultante de la normativa nacional estudiada tampoco queda justificada con base en las alegaciones de garantizar la formación de los agentes ni con base en el objetivo de garantizar un período de actividad razonable previo a la jubilación. ([STJUE, de 13 de noviembre de 2014, asunto C-416/13](#))

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Viudedad. Prorrata en función del tiempo de convivencia.

Se aplica a uniones extinguidas por causas distintas del fallecimiento de uno de los cónyuges antes de la Ley 40/2007, sin mediar pensión compensatoria, y aunque no haya otros beneficiarios. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2014, rec. núm. 1233/2013](#))

TS. Indemnización por despido. Cuantía. Límite.

De acuerdo con la disposición transitoria quinta del RDL 3/2012, en los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de la referida norma (12-2-2012), el importe indemnizatorio máximo en caso de despido improcedente no será de 720 días sino el superior que resulte, con el máximo de 42 mensualidades, siempre que del cálculo de la indemnización por el período anterior a dicha entrada en



vigor resulte un número de días superior a los mencionados 720 días, no debiendo superarse en ningún caso las 42 mensualidades, aun cuando se sumen los períodos anterior y posterior a la entrada en vigor. ([STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2014, rec. núm. 3065/2013](#))

TS. Trabajador fijo discontinuo. Base reguladora de la prestación de IT por contingencias comunes. Alegación por la Mutua de AT/EP consistente en que cuando esta asume el pago, han de tomarse en consideración tan solo las cotizaciones efectuadas por la empresa en los períodos de tiempo trabajados, pero no las cotizaciones efectuadas por la entidad gestora que abona las prestaciones por desempleo en los períodos de inactividad (SPE).

Ante la falta de previsión legal, hay que atender al principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial respecto del trabajador a tiempo completo, en virtud del Acuerdo Marco plasmado en la Directiva 97/81/CE, alcanzado por la UNICE, el CEEP y la CES, por lo que procede aplicar las mismas normas que al trabajador a tiempo completo, computándose, por tanto, las cotizaciones efectuadas por la empresa y las efectuadas durante el percibo de las prestaciones por desempleo contributivo por el SPE en sustitución empresarial pues, además, la contingencia de IT está incluida dentro de la acción protectora a la que puede accederse en activo y en la situación de desempleo. ([STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2014, rec. núm. 2109/2013](#))

TS. Despido colectivo. Período de consultas. Duración. Entrega a los representantes de los trabajadores de toda la documentación determinada por el artículo 51 del ET. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. Negociación de buena fe.

Duración. Puede finalizar antes del plazo máximo legalmente fijado, bien cuando ya ha cumplido con su finalidad –que las partes con representación suficiente no cuestionada logren un acuerdo–, bien cuando estas de común acuerdo entiendan que es imposible alcanzarlo. Entrega a los representantes de los trabajadores de toda la documentación determinada por el artículo 51 del ET. La mera circunstancia de que no se aporte completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras de que el periodo de consultas cumpla con su finalidad; si bien, la carga de la prueba de la irrelevancia del incumplimiento corresponde al empresario infractor. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. Esta exigencia ha de valorarse en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que en otra que solo tenga 60 empleados, rigiéndose la prestación de servicios de los afectados por particularidades muy específicas. En el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación –la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos– que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados. Negociación de buena fe. El periodo de consultas se ha desarrollado no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva tendente a conseguir un acuerdo, no habiéndose desvirtuado por el sindicato recurrente que por la parte social se hubiera dispuesto en tiempo oportuno de la información legalmente exigida, necesaria y suficiente para tal fin. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2014, rec. núm. 303/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

AN. Despido colectivo. Grupo de empresas. Período de consultas. Recurso. Obligación de consignación.

Período de consultas. Procede la declaración de nulidad de la decisión empresarial, ya que el empresario no puede debutar en el período de consultas como grupo laboral sin previamente cumplir las obligaciones



que en materia de información y consulta establecen los artículos 44 y 64.5 del ET; porque existiendo grupo laboral al concurrir las notas que lo identifican, confusión de plantillas y promiscuidad patrimonial, el grupo tiene un perímetro más amplio que el indicado por el empresario, lo que supone que el auténtico empleador no fue sujeto del período consultivo que por esta razón se considera que no se ha llevado a cabo; y, por último, por apreciarse defectos relevantes en la documentación exigible y requerida. Se declara la responsabilidad de dos mercantiles, aun no perteneciendo al grupo mercantil, levantando el velo societario, atendiendo a los considerables datos demostrativos de la capacidad del grupo para dirigir la política financiera y de explotación del negocio con el objetivo de obtener beneficios económicos por las actividades de estas dos mercantiles. Supone un supuesto extremo de uso abusivo de la personalidad formal de tales mercantiles en perjuicio de tercero. Se fijan los requisitos que deben cumplir los documentos probatorios esenciales en despidos colectivos como son la memoria, el informe técnico, el master file y, en este caso, el informe de la administración concursal. Recurso. Obligación de consignación. Tras la reforma del procedimiento de impugnación del despido colectivo, ahora sí es exigible la consignación o aval, de manera que en caso de declaración de nulidad del despido, el fallo sí incorpora un pronunciamiento de condena, que incorpora una condena pecuniaria al abono de los salarios devengados y no percibidos desde el despido y durante la tramitación del proceso. ([SAN, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2014, núm. 169/2014](#))

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

TSJ. Accidente de trabajo. Concepto. Medio de transporte. Trabajador que sufre un accidente en el trayecto desde su domicilio al centro de trabajo habiéndose desplazado en patinete.

El medio de transporte debe ser idóneo pero también este concepto es evolutivo y los hábitos sociales están cambiando; así, está tomando valor el uso de transportes no contaminantes como la bicicleta u otros novedosos, entre los cuales se pueden incluir el patinete y el monopatín, por lo que no vemos ningún obstáculo para considerar idóneos los elementos descritos. Por tanto, el evento tiene la consideración de accidente de trabajo, al haberse producido en el desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio habitual, en el trayecto habitual y con un medio de transporte idóneo. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2014, rec. núm. 618/2014](#))

TSJ. Pensión de viudedad. Divorcio. Reconciliación sin comunicación al juzgado. Requisito de convivencia superior a cinco años en el momento del fallecimiento.

La convivencia exigida legalmente no viene referida de forma exclusiva al período de pareja de hecho, sino a la totalidad de su vida, y si tenemos en cuenta los períodos anteriores a la sentencia de divorcio se reúne, en el caso, con exceso el período de convivencia aludido. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2014, rec. núm. 580/2014](#))

TSJ. Modificación sustancial de las condiciones de contrato. Empresa de servicios que cambia de centro de trabajo y de horario a una trabajadora tras la queja de la empresa cliente. Modificación no ajustada a derecho.

No se puede considerar que la queja de un cliente pueda ser incardinable en causas técnicas, organizativas o productivas, por lo que la decisión de la empresa de cambiar a la trabajadora de centro de trabajo, alterando además su horario y distribución, constituye una modificación sustancial de las condiciones injustificada. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 7 de julio de 2014, rec. núm. 2951/2014](#))