



## TRIBUNAL DE JUSTICIA (UNIÓN EUROPEA)

### **Contratos de trabajo de duración determinada a tiempo parcial. Profesores asociados de universidad.**

Un trabajador, como un profesor asociado de una universidad, cuyo contrato de trabajo, según el Derecho nacional español, debe celebrarse necesariamente por una duración determinada, está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE. **Límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. Justificación de la renovación de tales contratos o relaciones laborales por la existencia de razones objetivas.** La celebración y renovación, por parte de las universidades españolas, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados está justificada por la necesidad de confiar a especialistas de reconocida competencia que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas para que estos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional. En virtud de esta normativa, el profesor asociado debe haber ejercido una actividad profesional remunerada, de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un período mínimo de varios años antes de su contratación por la universidad. Por otro lado, los contratos de trabajo en cuestión se celebran y renuevan siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional y deben finalizar cuando el profesor asociado de que se trate cumpla la edad de jubilación. Por consiguiente, aquella normativa establece las circunstancias precisas y concretas en las que los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse y renovarse para contratar profesores asociados y responde a una necesidad auténtica, permitiendo alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en enriquecer la enseñanza universitaria en ámbitos específicos mediante la experiencia de especialistas reconocidos, dado que estos contratos permiten tener en cuenta la evolución tanto de las competencias de los interesados en los ámbitos de que se trate como de las necesidades de las universidades. La mera circunstancia de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva. Por consiguiente, aquella normativa nacional no se opone al Derecho de la Unión Europea ([STJUE de 13 de marzo de 2014, Asunto C-190/13](#)).

### **Mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. Madre subrogante que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución. Negativa a la concesión de un permiso retribuido equivalente a un permiso de maternidad.**

Una trabajadora en su calidad de madre subrogante que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución no entra en el ámbito de aplicación del artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE, incluso cuando puede amamantar a ese niño tras su nacimiento o lo amamanta efectivamente. Por tanto, los Estados miembros no están obligados en virtud de ese artículo a conferir a esa trabajadora un permiso de maternidad. Igualdad de trato. El hecho de que un empleador deniegue un permiso de maternidad a una madre subrogante que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución no constituye una discriminación basada en el sexo ([STJUE de 18 de marzo de 2014, asunto C-167/12](#)).

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Cese de trabajadora embarazada. Personal estatutario temporal del Centro Nacional de Inteligencia (CNI). Vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo: existencia de un**



**panorama indiciario de discriminación suficiente que no fue desvirtuado por la acreditación de que el cese obedeció a razones objetivas y ajenas por completo a cualquier ánimo discriminatorio.**

Debemos entender que se ha producido la discriminación aducida por la trabajadora, puesto que las resoluciones judiciales denegatorias parten de un presupuesto erróneo, cual es que no existe un panorama indiciario suficiente, y la Administración no acreditó mínimamente que la decisión del cese obedeció a razones objetivas y ajenas por completo a cualquier ánimo discriminatorio. Esta inactividad probatoria de la Administración no resulta justificada por la aducida clasificación como secretos de los informes de valoración del desempeño de la recurrente, puesto que ello no puede suponer un espacio de inmunidad al control jurisdiccional. La Administración, preservando la información material cubierta por la legislación de secretos oficiales, podía haber concretado motivadamente una suficiente explicación que permitiera conocer aquellos hechos o aspectos negativos del desempeño de sus funciones que fueran relevantes, para que no se integrara a la trabajadora como personal estatutario permanente y, en todo caso, fueran susceptibles del necesario control judicial ([STC de 24 de febrero de 2014, núm. 31/2014](#)).

**Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Remisión por la Ley General de la Seguridad Social a la legislación de las CC. AA. con Derecho Civil propio a efectos de la consideración y acreditación de dicha situación.**

La desigualdad no dimana únicamente de la delimitación del supuesto por las CC. AA. con Derecho civil propio sino por su desplazamiento a la legislación autonómica en sí misma cuando se trata de determinar los requisitos de acceso a una prestación de la Seguridad Social. Se declara la inconstitucionalidad y nulidad del párrafo quinto del artículo 174.3 de la LGSS pues la determinación de los sujetos beneficiarios de una prestación de la Seguridad Social, en este caso la pensión de viudedad, constituye una norma básica que corresponde establecer al Estado, ex artículo 149.1.17 de la CE, y debe hacerlo de forma unitaria para todos los sujetos comprendidos dentro de su ámbito de cobertura, salvo razones excepcionales debidamente justificadas o vinculadas a la situación de necesidad que se trata de proteger, que aquí no concurren. No puede ampararse la situación tampoco en el respeto a la competencia autonómica, pues no constituye una norma de legislación civil vinculada al artículo 149.1.8 de la CE, sino una norma de Seguridad Social que debería establecer los requisitos que las parejas de hecho tienen que cumplir para poder lucrar en su momento una pensión de viudedad. La declaración de inconstitucionalidad del párrafo quinto del artículo 174.3 de la LGSS solo afectará a los casos nuevos que se planteen en el futuro y a aquellos otros procesos sobre los que no haya recaído aún resolución firme. Voto particular ([STC de 11 de marzo de 2014, cuestión de inconstitucionalidad núm. 932/2012](#)).

## TRIBUNAL SUPREMO

**Cesión ilegal de trabajadores. Efectos económicos.**

La prescripción del derecho a posibles diferencias salariales entre lo percibido por la empresa cedente y lo debido percibir por la cesionaria en aplicación de su convenio colectivo, previa declaración de cesión ilegal, inicia su cómputo en la fecha del correspondiente devengo, sin que se halle subordinado ni tenga efecto interruptivo alguno el proceso declarativo de la existencia del ilegal fenómeno interpositorio ([STS, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014, rec. núm. 544/2013](#)).

**Movilidad geográfica. Empresas con varios centros de trabajo. Traslado de trabajadores mediante notificación individual que implica cambio de residencia. Nulidad de pleno derecho por no haberse observado un periodo de consultas previo. Estimación. Criterio de cómputo a efectos de decidir sobre la dimensión colectiva o individual de tales traslados.**

No afectando el traslado a todo un centro de trabajo que ocupara a 5 o menos de 5 trabajadores, en cuyo caso, no sería necesario el periodo de consultas, el parámetro numérico de trabajadores a tomar en consideración en el incontestado periodo de 90 días no es el de los trabajadores afectados ni el de quienes, entre estos, estuvieren antes destinados en un solo centro de trabajo, sino el de la totalidad de



los trabajadores empleados por la empresa ([STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2014, rec. núm. 64/2013](#)).

**Despido colectivo. Nulidad. Grupo de empresas que efectúa operaciones comerciales con algunos clientes (que pagan en metálico), sin dejar constancia de las mismas, a su término, en los libros de contabilidad. Periodo de consultas que se desarrolla sin la entrega a los representantes de los trabajadores de la contabilidad real.**

El hecho de que una empresa lleve a cabo alguna o algunas operaciones en B no es obstáculo para que pueda reducir su plantilla si las ventas o ingresos se reducen significativamente, pero siempre que los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas y el órgano judicial en el momento de dictar sentencia conocieran la contabilidad real de la empresa para poder deliberar aquellos y decidir este sobre la idoneidad, adecuación y proporcionalidad de la medida extintiva propuesta, y sin perjuicio de las responsabilidades administrativas y penales procedentes. Esta circunstancia impide una verdadera negociación –de buena fe– durante las referidas consultas. **Inclusión en el escrito de impugnación del recurso formulado por el comité de empresa de "motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida" pretendiendo condena de una persona física absuelta en sentencia de instancia.** Inadecuación. El principio procesal *reformatio in peius* forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 de la CE) a través del régimen de garantías legales de los recursos, que deriva de la prohibición constitucional de indefensión. Sala General ([STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2014, rec. núm. 42/2013](#)).

**Jubilación parcial y contrato de relevo. Funcionarios cuya relación se transforma en laboral. Cómputo del periodo de antigüedad en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.**

Ha de tenerse en cuenta el tiempo de prestación de servicios como funcionario público, pues aunque no resulta aplicable el artículo 44 del ET (sucesión de empresa), la transferencia de competencias y servicios dentro de las Administraciones Públicas es asimilable a este supuesto ([STS, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2014, rec. núm. 861/2013](#)).

**Viudedad. Derecho a pensión cuando en situación de separación judicial no se ha fijado pensión compensatoria, abonándose, no obstante, pensión a favor de la esposa, aunque utilizando una terminología variada y equívoca, sin una calificación jurídica estricta. Procedencia.**

El reconocimiento de cualquier suma periódica a favor de la esposa, sea cual sea la denominación dada en su atribución –más allá de los alimentos de los hijos–, tiene la naturaleza de pensión compensatoria y, por consiguiente, permite, en su caso, el acceso a la pensión de viudedad, al tratarse de una prestación que se ve truncada por el fallecimiento del deudor. La dependencia económica mantenida en el momento del óbito se produjo tanto si el supérstite estaba percibiendo pensión compensatoria *stricto sensu*, como si era beneficiario de cualquier otro pago regular a cargo del fallecido, como puede suceder con la pensión alimenticia a la que podía estar obligado legalmente en caso de separación o a la pactada. Sala General. Voto particular ([STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2014, rec. núm. 743/2013](#)).

## AUDIENCIA NACIONAL

**Convenios colectivos. Determinación del momento en que tienen validez y eficacia.**

Los convenios colectivos no proceden de los poderes públicos, sino de los propios sujetos y destinatarios de las normas, que negocian por medio de representantes legitimados, por lo que el requisito de publicidad puede tener importantes matizaciones. La publicidad es exigencia de la seguridad jurídica y tiende a facilitar el conocimiento de las normas por los obligados a cumplirlas; cuando procede de poderes públicos es lógico que se imponga como requisito esencial de validez la publicación en el diario



oficial, pues no hay otra forma de difusión al alcance de los interesados; sin embargo, los convenios colectivos —especialmente los de ámbito igual o inferior a la empresa— pueden ser difundidos y conocidos, desde luego de forma inmediata y completa por las representaciones negociadoras de empresas y trabajadores y de igual forma por todos estos, sin necesidad de publicación oficial, cumpliéndose materialmente el requisito de publicidad y su finalidad. No es extraño, por ello, que el artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores solo prevea la sanción de nulidad para el caso de falta de redacción escrita, pero no prevé igual efecto para la inobservancia de los requisitos de los demás apartados, esto es, para la comunicación a la autoridad laboral, el registro y la publicación, lo que es lógico, por otro lado, en atención a que la intervención de los poderes públicos puede servir para el control de validez del convenio en un eventual proceso judicial posterior, pero no es *per se* requisito de validez. Por tanto, el registro y la publicidad no son requisitos determinantes de la validez del convenio y, además, deviene vinculante y es obligatorios para todos los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito desde la fecha en que acuerden las partes, como establecen los artículos 82.3 y 90.4 del ET ([SAN, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2014, núm. 10/2014](#)).

**Convenios colectivos. Industria química. Inclusión reiterada en el tiempo dentro de su ámbito funcional de la industria transformadora del plástico. Pretensión de secesión de este subsector por ilegalidad a la hora de configurar el ámbito de negociación. Desestimación.**

Aunque no se puede vincular mediante convenio colectivo de manera forzada a colectivos ajenos al ámbito lógico de negociación sobre los cuales las partes negociadoras no tienen representatividad real, el convenio impugnado lo que hace no es sino mantener el ámbito histórico de la unidad de negociación desde hace más de 30 años, ámbito que ha sido aceptado y compartido durante décadas por la asociación empresarial demandante. Mientras persista la unidad de negociación y sin perjuicio de la concurrencia de convenios de ámbito inferior en los términos legalmente admisibles, no existe un derecho de secesión de la unidad de negociación colectiva de partes de la misma, salvo en los términos que pudieran pactarse o cambio legal. La configuración de la unidad negociadora es válida y el convenio no puede ser anulado, dado que la patronal demandada tiene representatividad no discutida en el ámbito global de negociación del mismo y la unidad no es artificiosa ni irrazonable. No desvirtúa dicha conclusión la invocación de la regulación de los códigos de actividad (CNAE), las características propias del sector de transformación de plásticos o la existencia en determinados ámbitos territoriales inferiores de convenios específicos ([SAN, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2014, núm. 47/2014](#)).

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

**Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Notificación.**

Es válida y suficiente la comunicación a los delegados de personal en el mismo acto de cierre del periodo de consultas, sin que sea exigible un acto separado de notificación a los mismos de forma simultánea a la de los trabajadores afectados. **Plazo de caducidad.** Se inicia su cómputo en el mismo momento de dicha comunicación. Asimismo, cualquier intento de conciliación previa es ineficaz a efectos interruptivos. **Competencia objetiva. Negociación de las modificaciones por cada centro de trabajo, actuando como interlocutor el comité de cada centro, afectando el conflicto colectivo en cada caso, exclusivamente, al centro de trabajo en cuestión. Opción empresarial por la negociación parcelada.** No cabe reconocer la competencia en instancia del Tribunal Superior de Justicia, puesto que la simple existencia de diversos procesos de modificación sustancial no provoca que los efectos de los respectivos conflictos se extiendan más allá del concreto centro de trabajo del que viene referido. La competencia corresponde a los Juzgados de lo Social ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2013, rec. núm. 2206/2013](#)).

**Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Trabajadora que hace uso de la licencia de 15 días por matrimonio sin llegar a casarse.**



Cuando una vez realizados todos los preparativos de una boda (lo que incluye tener comprado el traje, haber abonado el convite y tener reservado el viaje de novios), no puede formalizarse oficialmente el enlace por descubrirse el día previo a la celebración que el otro contrayente carecía de los requisitos legalmente exigidos por nuestro ordenamiento jurídico, al no haberse procedido a la inscripción registral de la sentencia de divorcio de su anterior matrimonio, no constituye una infracción laboral muy grave sancionable con el despido simular una boda civil sin poner en conocimiento de la empresa tal hecho. Este actuar no puede entenderse premeditado ni malicioso, sino meramente expresivo de una actuación irreflexiva, impulsiva y precipitada que en ningún caso estuvo originada por el ánimo consciente y deliberado de obtener un beneficio propio en detrimento de los intereses empresariales, sino que tal proceder, que tal vez pudiera tacharse de negligente, lejos de haber perseguido dolosamente un fin ilegítimo, no excede del patrón de conducta y de la capacidad de respuesta que cualquier persona, ante una situación tan inusual, hubiera podido observar para dar solución a un conflicto como el que súbitamente se vio inmersa la demandante por causas ajenas a su voluntad ([STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2013, rec. núm. 1663/2012](#)).

**Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales.**

Se declara la responsabilidad del empresario, del servicio de prevención ajeno, del fabricante de la maquinaria y de sus aseguradoras, solidariamente, ya que la valoración de riesgos realizada por el servicio de prevención ajeno omitió la necesidad del dispositivo de protección con enclave eléctrico, a pesar de la previa corrección en la protección y ampliación del sistema, donde, además, el fabricante comercializador certificó la adecuación del mecanismo de la maquinaria ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2014, rec. núm. 2251/2013](#)).

**La protección por desempleo. Retrotracción del periodo de 6 años anteriores a la situación legal de desempleo al momento en que cesó la obligación de cotizar, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia por cuidado de hijos.**

No puede obtener el paréntesis en el periodo de ocupación cotizada quien ha compaginado la situación de excedencia con el desarrollo de una actividad en el RETA cotizando por las bases máximas, sin constancia de que haya estado al cuidado del hijo, ya que de otra forma se vendría a convertir la excedencia en una de carácter voluntario pero obteniendo lo que aquella otra reconoce como derecho de la conciliación familiar, alterando claramente la causa por la que le ha sido otorgado ([STSJ, de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2013, rec. núm. 6537/2012](#)).

**Jubilación parcial y contrato de relevo. Concentración de la jornada que restaba hasta la jubilación total en un único periodo de forma inmediata al reconocimiento de la jubilación parcial.**

La norma habla de la concentración de la jornada con carácter anual, pero no autoriza a acumular todas las horas de trabajo para ejecutarlas de manera continuada de forma inmediatamente después de concertarse el contrato a tiempo parcial. En este supuesto, la extinción del contrato de relevo una vez transcurrido el periodo de jubilación parcial se entiende producida en fraude de ley, dado que el contrato del jubilado parcial se justifica en el hecho de que el empleado maduro continúe prestando servicios con una jornada reducida (en el caso un 15%) hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, no cuatro años y medio antes de llegar a esa fecha, pues hace perder su función causal al contrato de relevo. En nuestro ordenamiento, la pérdida de la causa del contrato temporal supone que opere la presunción a favor de la contratación indefinida ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 14 de enero de 2014, rec. núm. 2265/2013](#)).