



## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

### **Aplicación e interpretación de los Tratados y del Derecho comunitario. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Período de prueba de un año.**

El Tribunal de Justicia carece de competencia en esta materia, por cuanto se trata de una modalidad contractual no regulada por la normativa de la Unión (Directiva 1999/70/CE). Los artículos 148 y 151 del TFUE no imponen obligaciones concretas por lo que respecta al período de prueba. Dicho período sirve fundamentalmente para comprobar la aptitud y la capacidad del trabajador, mientras que el contrato de trabajo de duración determinada se utiliza cuando el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas. Las disposiciones de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea tampoco son de aplicación, dado que sus disposiciones se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el derecho de la Unión. ([STJUE de 5 de febrero de 2015, asunto C-117/14](#)).

### **Transmisión de empresa. Procedimiento concursal. Cedente que es objeto de un procedimiento de insolvencia. Garantía de que el cesionario no asumirá las deudas de Seguridad Social de la empresa cedida.**

En el supuesto de que en el marco de una transmisión de empresa el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia que esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y el Estado miembro de que se trate haya optado por hacer uso del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2001/23/CE, esta no se opone a que dicho Estado miembro disponga o permita que las cargas que en el momento de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia resulten para el cedente de contratos o relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen legal de la seguridad social, no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento garantice una protección de los trabajadores como mínimo equivalente a la establecida por la Directiva 80/987/CEE, si bien nada impide que dicho Estado miembro prevea que tales cargas deban ser soportadas por el cesionario aun en caso de insolvencia del cedente. Sin perjuicio de las disposiciones previstas en su artículo 3, apartado 4, letra b), la Directiva 2001/23/CE no establece obligaciones en cuanto a las cargas del cedente resultantes de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido antes de la fecha de la transmisión, pero no se opone a que la normativa de los Estados miembros permita la transferencia de tales cargas al cesionario. ([ATJUE de 28 de enero de 2015, asunto C-688/13](#)).

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra diversos artículos de la Ley 3/2012.**

La Constitución de 1978 no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales, ni más concretamente de negociación colectiva, correspondiéndole al legislador estatal, en el ejercicio de las funciones que la propia Constitución le confiere, configurar el que considere más idóneo en cada momento. La Constitución, al institucionalizar los derechos colectivos laborales (huelga, negociación colectiva y conflictos colectivos), no los ha reservado en exclusiva a los sindicatos, de manera que no cabe sino concluir que la negociación colectiva está atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores. **Facultad unilateral del empresario de modificación sustancial de condiciones de trabajo fijadas en acuerdos o pactos colectivos (extraestatutarios).** La limitación del derecho a la negociación colectiva mediante la atribución de dicha facultad cuenta con una justificación razonable y proporcionada desde el punto de vista constitucional, sin que la laxitud en la redacción de las causas justificativas impida un control pleno y efectivo tanto en orden a su concurrencia como a su justificación. **Despido colectivo.** Al imponer un período de consultas donde el empresario debe facilitar una memoria explicativa de las causas, así como toda la información necesaria para su



acreditación, entiende el TC que el empresario cumple con la obligación de que la decisión esté fundada. No puede afirmarse, por tanto, que el precepto impugnado (art. 51 ET) haya consagrado un despido colectivo no causal o *ad nutum*. **Prohibición a las Administraciones públicas de efectuar reducciones de jornada y suspensiones de contratos regulados en el artículo 47 del ET.** No existe diferencia de trato entre el personal laboral al servicio del sector público administrativo y el sector público empresarial, pues el factor diferencial entre una y otra categoría de trabajadores se encuentra en la distinta estructura en la que se hallan, siendo viable la atribución de consecuencias jurídicas distintas. **Negociación colectiva y jubilación (disposición adicional décima del ET).** Es constitucionalmente válido que el legislador, modificando la situación preexistente, autorice a la negociación colectiva a regular una materia que con anterioridad se había excluido de la misma, pero también cabe sustraer esta materia a la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y empresarios, encontrando perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales. En relación con el período de prueba de un año, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, a las cláusulas de descuelgue (art. 82.3 ET) y a la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de los sectoriales, se remite en su exposición a las argumentaciones efectuadas en su STC 119/2014, de 16 de julio. Por su parte, en cuanto a la limitación de los salarios de tramitación en caso de que el empresario opte por despedir improcedentemente, reenvía al ATC 43/2014, de 12 de febrero, señalando que tal opción legislativa entra dentro del margen de libertad de configuración de las relaciones laborales que le es atribuida al legislador por la Constitución. Voto particular. ([STC de 22 de enero de 2015, rec. núm. 5610/2012](#)).

## TRIBUNAL SUPREMO

### FOGASA. Responsabilidad directa en empresas de menos de 25 trabajadores.

La empresa tiene legitimación para reclamar el importe indemnizatorio que haya anticipado a los despedidos y que corresponda abonar a aquel organismo, aunque ello hubiere tenido lugar tras la nueva redacción efectuada por la Ley 3/2012 en el artículo 33.8 del ET. Desde el momento en que este precepto no dispone expresamente que en tal supuesto se excluya un posible fenómeno subrogatorio, nada impide que, cuando medie pago anticipado, la falta de regulación del caso en el ámbito laboral sea suplida por heterointegración con la normativa propia del Código Civil, porque con ello no se hace sino seguir el mandato de supletoriedad contenido en el artículo 4.3 del mismo CC. La solución contraria significaría un injustificado perjuicio para los trabajadores, a quienes se les vendría a negar la viabilidad de una pronta y favorable solución a su cuestión indemnizatoria, a la par que muy malamente se compaginaria con la finalidad atribuible a la responsabilidad directa del FOGASA, que no es otra sino la de alivio o reducción del coste financiero que suponen los despidos económicos en determinadas empresas pequeñas. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2014, rec. núm. 1182/2014](#)).

### Despido objetivo. Finiquito. Entrega de carta de despido y puesta a la firma de documento preelaborado por la empresa de forma simultánea, donde se recoge el compromiso del trabajador de no efectuar reclamación por ningún concepto.

La función transaccional del finiquito no se cumple cuando no hay negociación alguna entre la empleadora que despide y el trabajador afectado, siendo lo abonado estricta consecuencia legal de lo acaecido, sin que haya concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito. No hay desistimiento, porque el contrato ya se ha extinguido previamente por la decisión empresarial de despedir, por lo que la manifestación del trabajador solo podría verse como una conformidad posterior con esa decisión. Tampoco hay mutuo acuerdo, ya que el efecto extintivo es anterior a la eventual aceptación del trabajador del despido en el finiquito. En estas condiciones, la manifestación del trabajador incluida en el finiquito tiene solo un contenido abdicativo de renuncia a la acción del despido que resulta contrario al artículo 3.5 del ET. No se trata de que exista vicio en el consentimiento, sino de que el objeto sobre el que se ha pactado carece de validez: una renuncia a reclamar sin contraprestación alguna. ([STS, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2014, rec. núm. 2253/2013](#)).



**Despido colectivo. Nulidad por ausencia en el procedimiento del verdadero empresario. Decisión extintiva adoptada conjuntamente por tres empresas que son condenadas solidariamente junto con otras tres al estimarse que constituyen entre todas un grupo de empresas a efectos laborales.**

El hecho de que existan trasvases dinerarios y otras operaciones de contenido patrimonial entre ellas (como hipotecas cruzadas y diversos préstamos), no justificadas, denota lo que se ha venido a denominar “caja única” y sirve para acreditar la existencia del mencionado grupo, no siendo necesario que concurren todos los elementos adicionales establecidos por la jurisprudencia como la unidad de dirección o la confusión de plantillas. El despido operado es nulo, ya que el grupo laboral de empresas que se considera existente no aparece como tal, sino que solamente consta la mitad del mismo (tres empresas de las seis que lo integran), lo que significa que el sujeto que despide no es el verdadero empresario. La ausencia en el procedimiento de despido de la mitad de las empresas integrantes del grupo conduce necesariamente a defectos formales inevitables: ni la documentación va a ser completa –pues no se entrega la correspondiente a esas tres empresas ocultas– ni, por ende, la negociación va a poder desarrollarse de manera adecuada. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2014, rec. núm. 73/2014](#)).

**Jubilación anticipada parcial. Consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas. Requisito de seis años de antigüedad.**

Tienen esa consideración los reconocidos como de asimilación al RGSS. Quedando fuera de la protección por desempleo y FOGASA, no existe razón para ampliar la exclusión, pues el reconocimiento de la pensión de jubilación en cualquiera de sus modalidades no significa el traslado de la condición de asimilado al ámbito del ET, sino que la operatividad se limita al campo de las prestaciones y, en ese solo existen dos exclusiones. El principio de *odiosa restringenda sunt* impide llevar más lejos de la previsión legal el impedimento para acceder a otras prestaciones. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2014, rec. núm. 3323/2013](#)).

**Incapacidad temporal. Alta médica emitida por el INSS, una vez agotada la duración máxima de 12 meses de percepción del subsidio.**

El subsidio de IT debe abonarse hasta el momento de la notificación de la resolución administrativa correspondiente, porque solo a partir de ese momento el trabajador debe incorporarse a su puesto de trabajo y, por tanto, solo entonces tendrá derecho a lucrar el correspondiente salario. De ahí que la mayor o menor demora en la notificación de la resolución administrativa en la que se declara el alta médica no pueda perjudicar al beneficiario de la prestación. ([STS, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2014, rec. núm. 573/2014](#)).

**Incapacidad temporal. Determinación de la contingencia. Trabajador que durante la prestación de servicios (particularmente estresante) comienza a sentirse mal, circunstancia que comenta a sus compañeros, pese a lo cual continúa con el trabajo, sufriendo una hemorragia cerebral una vez concluido su horario, fuera de la empresa.**

El que existiera una malformación congénita arterio-venosa no excluye la calificación del suceso como accidente de trabajo, ya que la presunción del artículo 115.3 de la LGSS se refiere no solo a los accidentes en sentido estricto, o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo, ya que si bien la acción del trabajo como causa de la lesión cerebro-vascular no sería apreciable en principio, dada la etiología común de este tipo de lesiones, lo que se valora es la acción del trabajo como factor desencadenante del accidente cerebro-vascular, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del artículo 115.3 de la LGSS y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes; pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2014, rec. núm. 3138/2013](#)).



**Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Procedencia. Atraco a gasolinera efectuado por unos encapuchados que roban y le dan una paliza a uno de los empleados, causándole lesiones muy graves en la cabeza. Actitud pasiva de la empresa que habiendo sufrido antes otros seis atracos, no adopta ninguna medida de seguridad, como dotarse de una cabina para realizar el cobro a los clientes o disponer de autoservicio, vigilante o sistema de alarma conectado con una central de alarmas.**

El riesgo de atraco en una gasolinera tiene el carácter de riesgo laboral, dadas las condiciones en que se presta el trabajo, especialmente a determinadas horas, en las que hay únicamente uno o dos empleados, teniendo en cuenta que el dinero recaudado se suele guardar en la propia gasolinera, que en ocasiones se encuentra en lugares solitarios y que suele ser fácil la huida dada la proximidad a vías de circulación rápidas. En el caso analizado, existe una directa relación de causalidad entre las medidas omitidas –no conexión de la alarma de la gasolinera a una central de alarmas y falta de iluminación de la zona del murete por la que accedieron los atracadores– y el accidente ocurrido, pues el activar la alarma y provocar la presencia de las fuerzas de seguridad hubiera, cuando menos, aminorado las consecuencias de la agresión sufrida por el trabajador, al que dieron una paliza tras sustraerle el dinero, lo que supone la permanencia de los atracadores durante cierto tiempo en la gasolinera. Asimismo, si el lugar por el que accedieron hubiera estado debidamente iluminado, hubiera permitido al trabajador ver a los atracadores y tratar de ponerse a resguardo o llamar pidiendo auxilio, por lo que concurre la relación de causalidad exigida por la jurisprudencia para que proceda la imposición del recargo por falta de medidas de seguridad. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2014, rec. núm. 2399/2013](#)).

**Recurso de suplicación. Obligatoriedad de consignar el importe total de la condena por empresa en concurso de acreedores, a efectos de la admisibilidad del recurso, frente a resolución condenatoria (auto dictado en ejecución, en incidente de no readmisión de procedimiento por despido) de aquella suma. Procedencia.**

En nada afecta a la mencionada obligación de consignar que, en caso de concurso, las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados queden sometidas a lo establecido en la Ley Concursal. Además, la mera admisión del concurso no es equiparable a la insolvencia del empresario y ni siquiera tiene por qué presuponer falta de liquidez, porque de la misma forma que los administradores judiciales pueden autorizar el pago de facturas o de los salarios de quienes continúan trabajando, también podrían efectuar consignaciones en metálico o mediante aval bancario solidario o, en último extremo, a través de la autorización del juez mercantil para enajenar o gravar los bienes y derechos que integran la masa activa del concursado. La consignación viene conformada en la norma procesal laboral como un auténtico requisito de recurribilidad, por lo que su exigencia o su cumplimiento no afecta a la tutela judicial efectiva que garantiza el artículo 24 de la CE, en su primordial vertiente de acceso a la jurisdicción, sino únicamente en lo referente al acceso al recurso, que, como se sabe, al menos en el ámbito laboral, no es de configuración constitucional sino legal. ([STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2014, rec. núm. 857/2014](#)).

## AUDIENCIA NACIONAL

**Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. Decisión empresarial ordenando que las comunicaciones ATC entre los pilotos y los controladores de tránsito aéreo se realicen por aquellos, en todo caso, en inglés. Improcedencia.**

El derecho a usar el castellano (corolario a la no obligación impuesta de uso del idioma inglés) previsto en el artículo 3.1 de la CE, no puede considerarse como un derecho absoluto sino que cede, por razón de la seguridad aérea, cuando en las conversaciones ATC intervengan o deban ser oídas personas que no tienen como lengua nativa el español. Esta cesión lo es a favor del idioma inglés constituido de facto en la lengua franca de la aviación, pues aun cuando el Convenio de Chicago no hace pronunciamientos en tal sentido, es el inglés la lengua base de las comunicaciones aéreas, tal como evidencia el reglamento de



circulación aérea y el hecho de que se exija a los pilotos un nivel 4 mínimo de competencia lingüística. Sin embargo, el derecho a usar el castellano como lengua de comunicación aérea parece incuestionable en aquellos escenarios en los que todos los interlocutores u oyentes de una conversación ATC tengan el español como lengua nativa. En estos casos, contando todos con un nivel 6 de competencia lingüística en español, razones de seguridad aérea desaconsejarían obligar a conversar en inglés. ([SAN, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2015, núm. 5/2015](#)).

**ADIF. Concursos de traslado y demás procedimientos de movilidad voluntaria. Trabajadores indefinidos no fijos y personal fijo de pleno derecho.**

No cabe la exclusión de la posibilidad de concursar de los laborales indefinidos no fijos, restringiéndola a los laborales fijos, por ser contraria a la obligación de igualdad en la aplicación de la ley, salvo que así venga dispuesto por el convenio colectivo que sea de aplicación. ([SAN, Sala de lo Social, de 2 de enero de 2015, núm. 1/2015](#)).