



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Despido. Principio general de no discriminación por razón de obesidad. Inclusión de la obesidad en el concepto de discapacidad.

El derecho de la Unión no consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación. La obesidad de un trabajador puede considerarse como discapacidad cuando acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Los Estados miembros deberán adoptar, en relación con la carga de la prueba, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta. A efectos de la Directiva 2000/78/CE, el concepto de discapacidad no depende de en qué medida la persona haya podido o no contribuir a su propia discapacidad. ([STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13](#))

TRIBUNAL SUPREMO

Despido colectivo. Causas económicas. Agencia Pedro Laín Entralgo. Decisión de cese de los trabajadores con contrato temporal manteniendo a los que tenían la condición de fijos, con adscripción del personal funcionario a la Comunidad de Madrid e integración del personal laboral fijo en la plantilla de la Administración de la comunidad autónoma.

No es contraria a los principios de igualdad y no discriminación, ya que ambos colectivos no son iguales, al aparecer debidamente singularizados en las normas que regulan tanto el sistema de acceso a la Administración pública como la duración y extinción de los contratos. **Alegada vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical por no haberse respetado la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores.** No cabe su reclamación a través del cauce de la impugnación del despido colectivo. **Vulneración de la buena fe en la negociación del despido colectivo.** No cabe entender que se ha negociado de mala fe por el hecho de que el penúltimo día de las negociaciones se hiciese alguna oferta, pues a medida que se va negociando, las partes van fijando sus posiciones y conociendo las de la contraria, lo que conduce a realizar una determinada oferta en los últimos días de la negociación. No procede examinar en la modalidad de impugnación de despido colectivo si la notificación de este a cada uno de los trabajadores afectados cumple las exigencias del artículo 53.1 a) del ET. **Sucesión de empresa y existencia de fraude.** Ha habido sucesión de empresa entre la Agencia y la Comunidad de Madrid – Consejería de Sanidad, en virtud de las directrices contenidas en la Ley 4/2012, de 4 de julio, que contemplaba la subrogación de la CAM en los derechos y obligaciones que respecto a sus empleados ostentaba la Agencia, pero de forma limitada, ya que solo opera en los funcionarios de carrera y en el personal laboral fijo. La posibilidad de que existiendo sucesión de empresa el cesionario solo asuma parte de las obligaciones laborales del cedente no es extraño en nuestro ordenamiento jurídico. La negociación del despido por parte de la Agencia, en exclusiva y sin concurrencia de la comunidad autónoma, en un momento en que era la única empleadora, en modo alguno constituye un fraude o un comportamiento antijurídico. **Concurrencia y suficiencia de la causa económica.** No es suficiente para certificar la causa extintiva con acreditar una reducción de la subvención percibida y unos resultados económicos deficitarios, sino que ha de aquilatarse su entidad y ponerla en proporción con la del despido colectivo instrumentado. Es necesario considerar el problema económico esgrimido para el despido con los datos del momento en que se ha iniciado el procedimiento para implementarlo. Esos datos en modo alguno arrojan una disminución de ingresos con parangón en la drástica reducción de plantilla. La entidad de los problemas económicos no justifica un despido tan masivo



como el realizado, por lo que este debe declararse no ajustado a derecho. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2014, rec. núm. 231/2013](#))

Jubilación parcial y contrato de relevo. Responsabilidad empresarial cuando el trabajador relevista agota la situación de IT por el transcurso del plazo máximo de duración y es dado de baja en la Seguridad Social, sin que la empresa contrate a trabajador sustituto alguno en el periodo de incapacidad prorrogada iniciada en tal fecha y hasta que el relevista se reincorpora al trabajo tras serle denegada la incapacidad permanente. Estimación.

La doble finalidad de la institución (política de empleo; y mantenimiento financiero de la Seguridad Social) determina que en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del relevista las obligaciones de sustituirle por otro trabajador y –en su caso, de haberse incumplido aquella– de reintegro de las prestaciones percibidas por el jubilado se limitan a los casos en que no se cotice por el trabajador con contrato suspendido (no mientras se cotice, como es el caso del periodo ordinario de IT), pues si bien en estos casos ha de admitirse que se alcanza uno de los objetivos perseguidos por la institución de que tratamos (la representada por el binomio jubilación parcial / contrato de relevo), cual es el mantenimiento del empleo, la otra finalidad –la de asegurar la financiación del sistema– se ve por completo defraudada. Y si bien esta regla realmente no se cumple en el caso de reducción de jornada por cuidado de menor (la cotización por el tramo de jornada reducida no es a cargo de la empresa ni del trabajador, sino del Sistema), ello se debe a valores superiores de conciliación de la vida familiar con la laboral, que –está claro– se verían comprometidos con la solución opuesta. ([STS, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2014, rec. núm. 3309/2013](#))

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Requisito de carencia de rentas. Trabajador que no puede demostrar que han disminuido sus ingresos respecto al año anterior, al no poder ser conocidos hasta el final del ejercicio los rendimientos del capital mobiliario.

Deben computarse exclusivamente los rendimientos obtenidos en el año en que se efectúa la solicitud, ya que lo contrario implicaría la no concesión de subsidios iniciales hasta que terminara el año natural en que se solicita el subsidio, lo que no resulta admisible en aquellos de naturaleza asistencial. En el caso analizado, el trabajador acredita durante el proceso cuáles eran realmente sus ingresos en el año de la solicitud, por lo que hay que estar a estos. ([STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2014, rec. núm. 2577/2013](#))

Muerte y supervivencia. Viudedad. Fallecimiento por enfermedad común previa al matrimonio y antes de un año de la fecha de este.

La remisión que el apartado 1 del artículo 174 de la LGSS hace al apartado 3, se refiere exclusivamente al inciso primero del párrafo cuarto de dicho apartado 3, que comprende la exigencia de que la convivencia como pareja de hecho se produzca en los términos señalados en dicho precepto –"sin vínculo matrimonial ni impedimento para contraer matrimonio"–, por lo que el plazo de duración de esa convivencia de hecho solo puede computarse desde que la pareja pudo contraer matrimonio. En el caso analizado, la convivencia acumulada –como pareja de hecho y como matrimonio– no alcanza los dos años. ([STS, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2014, rec. núm. 2516/2013](#))

Pensión de orfandad. Concurrencia con la de jubilación. Discapacitado mental nacido el 6-12-1948 que tiene reconocida pensión de orfandad desde el 26-8-2004 por una minusvalía que se sitúa en la infancia y en todo caso con anterioridad a su mayoría de edad aunque su reconocimiento es posterior, habiendo trabajado en un centro especial de empleo realizando tareas ocupacionales compatibles con su situación y al que el 27-2-2012 se le comunica la baja en la prestación de orfandad por haber ejercitado la opción por otra pensión.



No ha de entenderse ejercitada tal opción. Si se declara probado en sentencia que la discapacidad es desde la infancia, ha de considerarse cumplido el requisito legal que permite la compatibilidad de prestaciones, aun cuando la resolución administrativa reconociendo dicha circunstancia sea posterior a la mayoría de edad. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2014, rec. núm. 2897/2013](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Despido por uso indebido del crédito horario. Decathlon España, S.A. Representante de los trabajadores con contrato a tiempo parcial que en horas sindicales arbitra un partido de fútbol. Control del crédito horario.

Más que a la empresa es a los trabajadores a quienes corresponde decidir si el actor hace o no buen uso del crédito horario, pues son ellos, en su caso, los defraudados, y por tanto quienes deciden si continúan o no otorgando su confianza al trabajador. La conducta es inapropiada y sancionable pero no con el despido, máxime cuando no consta reiteración, valorándose también que es un trabajador a tiempo parcial, situación que le obliga a compatibilizar su trabajo con otros, haciéndolo normalmente con el arbitraje de partidos, situación compatible al tener lugar generalmente en fines de semana. ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2014, rec. núm. 678/2013](#))

Incapacidad permanente total para la profesión habitual. Futbolista profesional de 28 años afecto de graves lesiones en la rodilla y la espalda.

Tras la integración del Régimen Especial de Jugadores Profesionales de Fútbol en el RGSS, la única edad que imposibilita el reconocimiento de la prestación económica por incapacidad permanente derivada de contingencias comunes es la de jubilación, sin que, por otra parte, exista una duración prefijada de la vida profesional de un futbolista. Es necesario poner en relación las dolencias que se acreditan probadas con el profesiograma laboral de quien las padece. No hay que olvidar que la profesión de futbolista resulta especialmente exigente en el aspecto físico, caracterizándose de modo particular por la sobrecarga constante y directa de la rodilla, con continuos y bruscos cambios de ritmo y dirección, lo que requiere buena aptitud de la misma para que aquella práctica profesional se pueda prestar en unas condiciones de rendimiento y eficacia normales. En el caso analizado, agotadas las posibilidades terapéuticas, que el tratamiento solamente es paliativo y que se descarta la intervención quirúrgica, debe reconocerse la situación de IPT. ([STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 2014, rec. núm. 1637/201](#))

Incapacidad permanente absoluta. Trastorno bipolar.

Antiguamente conocido como psicosis maníaco-depresiva, es un trastorno del estado del ánimo que cuenta con períodos de depresión repetitivos (fases depresivas) que se alternan con temporadas de gran euforia (fases maníacas), de manera que el afectado oscila entre la alegría y la tristeza, de manera mucho más marcada que las personas que no padecen esta patología. Esta enfermedad priva a quien la sufre de la suficiente aptitud psíquica para afrontar con rendimiento, eficacia y profesionalidad el ejercicio de cualquier profesión por liviana que sea, pues con tales padecimientos, el trabajador está radicalmente incapacitado para someterse a disciplina, horario y control laboral, así como para relacionarse con otras personas, necesidad de trato personal inherente a cualquier relación laboral. Reconocimiento de la prestación. ([STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2014, rec. núm. 13/2013](#))

Jubilación parcial y contrato de relevo. Extinción de la relación laboral tanto del trabajador relevista como del relevado por despido colectivo que no afecta a la totalidad de la plantilla.

Procede declarar la responsabilidad empresarial respecto al abono a la entidad gestora del importe devengado de la prestación de jubilación parcial cuando la extinción del contrato del relevista sea resultado de una decisión libre de la empresa, cosa que acontece, por ejemplo, en caso de despido objetivo. Por el contrario, cuando esa extinción obedece a expediente de regulación de empleo que afecta



a la totalidad de la plantilla o a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en la que presta servicios el relevista, esa responsabilidad no será exigible. El caso analizado tiene encaje en el último de los supuestos que se acaban de indicar. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de junio de 2014, rec. núm. 1849/2013](#))

Pensión de viudedad. Separación en la que no se fija pensión compensatoria. Reanudación de la convivencia sin comunicación judicial. Reconocimiento de la pensión.

Una convivencia que surge a partir de una reconciliación acreditada, mantenida en el tiempo durante nueve años, en la que la viuda ha mantenido al causante y en la que ha sido incluso víctima de violencia de género, con hijos en común, no puede considerarse fraudulenta y sí productora de efectos jurídicos como reconciliación de hecho y, cuando menos, constitución de pareja de hecho. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2014, rec. núm. 37/2014](#))

Pensión de viudedad. Carencia del requisito de inscripción. Pareja de hecho que solicita la pensión de viudedad, siendo denegada por el INSS debido a la falta de su acreditación. Reconocimiento de la pensión.

Tras la declaración de inconstitucionalidad y nulidad del párrafo quinto del apartado 3.º del artículo 174 de la LGSS, por vulnerar el artículo 14 de la CE, la documentación pública de la pareja de hecho deriva no solo del certificado de empadronamiento sino que también lo puede hacer del certificado municipal de reserva para la ceremonia nupcial, reconociendo la sala ahora expresamente, en contra de anteriores sentencias previas a la del Alto Tribunal (STC 40/2014), que no cabe obviar la exigencia de inscripción, como lo venía haciendo, en virtud de la desigualdad entre españoles que de la precedente normativa dimanaba en razón del reenvío a la legislación propia de las comunidades autónomas. Reconocimiento expreso de la inviabilidad del Libro de Familia como documento público acreditativo de la existencia de pareja de hecho. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de mayo de 2014, rec. núm. 1889/2012](#))

Desempleo total. Trabajadores con contrato a tiempo parcial. Cuantía de la prestación.

Dado que la cuantía de la prestación se determina en función de las cotizaciones durante los últimos 180 días, siendo indiferente que tal cotización diaria se corresponda con un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, únicamente procede establecer la proporcionalidad o el prorrateo por horas en la prestación si el trabajador parado fuera pluriempleado a tiempo parcial, al subsistir el trabajo en parte. ([STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2014, rec. núm. 1259/2014](#))

JUZGADOS DE LO SOCIAL

La protección por desempleo. Nivel asistencial. Liberados de prisión que han cumplido condena por la comisión de delitos referentes a organizaciones y grupos terroristas y que al tiempo de la entrada en vigor de la Ley 22/2013 no habían agotado el plazo de un mes de espera inscritos como demandantes de empleo.

Es imprescindible haber acreditado el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos exigidos en el artículo 72.6 de la Ley Orgánica 1/1979 (General Penitenciaria), entre ellos: la satisfacción de la responsabilidad civil, la formulación de declaración expresa de repudio de sus actividades delictivas y de abandono de la violencia, la petición expresa de perdón a las víctimas y la colaboración activa con las autoridades. ([SJS núm.1 de Gipuzcoa/Éibar, de 8 de julio de 2014, núm. 136/2014](#))

