

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de mayo de 2015)

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**
- **Tribunal Constitucional**
- **Tribunal Supremo**
- **Audiencia Nacional**
- **Tribunales Superiores de Justicia**

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Prestación por maternidad. Periodo mínimo de cotización exigible.

Como garantía para las trabajadoras del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud, en el caso del permiso de maternidad, los Estados miembros no podrán contemplar en ningún caso periodos de trabajo previo superiores a los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto. Esos periodos de trabajo previo se refieren a los diversos puestos de trabajo sucesivos que haya ocupado la trabajadora de la que se trate antes de esa fecha, incluso para diferentes empresarios y con estatutos laborales distintos, como funcionaria y como trabajadora asalariada. La única obligación es que la persona de que se trate haya tenido uno o varios empleos durante el periodo exigido por el Derecho nacional para que se genere el derecho a la prestación de maternidad, en aplicación de la Directiva 92/85/CEE, sin que se pueda imponer un periodo de 6 meses de trabajo anterior al nacimiento del derecho a una prestación de maternidad en el nuevo empleo, por el mero hecho de que la trabajadora de que se trate haya cambiado de estatuto laboral o de empleo, puesto que exigir un periodo mínimo de cotización distinto con ocasión de cada cambio de estatuto laboral o de puesto de trabajo equivaldría a cuestionar la protección mínima establecida en el artículo 11, punto 2, de la Directiva 92/85/CEE cuando la trabajadora de que se trate no haya cubierto el periodo mínimo de cotización de 6 meses en el nuevo empleo a pesar de haber realizado periodos de trabajo superiores a los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto. Por tanto, un Estado miembro no puede denegar a una trabajadora una prestación de maternidad por el hecho de que, en su condición de funcionaria que ha obtenido una excedencia por interés particular con el fin de ejercer una actividad como trabajadora por cuenta ajena, esta no haya cubierto, en el marco de esa actividad por cuenta ajena, el periodo mínimo de cotización exigido por el Derecho nacional para poder acceder a dicha prestación de maternidad a pesar de haber trabajado más de 12 meses inmediatamente antes de la fecha prevista para el parto. (STJUE de 21 de mayo de 2015, asunto C-65/14).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Extinción de la relación laboral. Supuesta vulneración del derecho a la igualdad: utilización del criterio de la edad superior a 55 años como factor determinante para la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo.

La selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo

produce en los afectados. La suscripción de un convenio especial, en los términos legalmente exigidos, el establecimiento de mejoras voluntarias de la prestación por desempleo y la posibilidad legal de percibir un subsidio por desempleo hasta cumplir la edad para acceder a la pensión de jubilación son medidas efectivas que contribuyen a minimizar el perjuicio causado al trabajador próximo a la edad de jubilación, y ello hace que el criterio de la edad resulte en el presente caso proporcionado, no vulnerándose el artículo 14 de la CE, al no constituir una discriminación por razón de edad. La selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo en función del menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para determinados sectores de edad solo puede considerarse legítima y proporcionada si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación. (STC de 13 de abril de 2015, núm. 66/2015).

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-**Convenios colectivos. Sector de empresas de seguridad. Sucesión de contratos. Trabajador a tiempo completo de una empresa contratista que cumplimenta su jornada mediante la prestación del servicio de vigilancia en dos centros de trabajo distintos (70 %-30 %), siendo únicamente uno de ellos (70 %) objeto de nueva adjudicación.**

Si en el artículo 14 del convenio colectivo se dice que la nueva empresa adjudicataria está en todo caso obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, el hecho de que una parte mínima de la jornada laboral se desarrolle en un centro de trabajo no objeto de la nueva contrata no impide que se lleve a cabo la subrogación del contrato discutido, ya que no estamos ante una subrogación por cambio de objeto, que sigue siendo el mismo, sino por cambio del titular de la contrata. (STS, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2015, rec. núm. 1070/2014).

Enfermedad profesional –asbestosis-. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Transmisión en caso de sucesión de empresa.

En esta materia ha de primar la faceta indemnizatoria sobre la sancionadora o preventiva, por lo que la consecuencia inducible de las previsiones del artículo 123.2 de la LGSS (impide transmitir la responsabilidad del recargo por negocio jurídico *ad hoc* destinado a cubrirla, compensarla o transmitirla) ha de ceder frente a la derivable del artículo 127.2 de la LGSS (en los casos de sucesión el adquirente responderá solidariamente con el anterior o sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión), solución que se presenta ajustada al tratamiento del recargo como prestación, otorgado tanto por la jurisprudencia como por el principio de primacía del derecho comunitario, y que tiene su reflejo en la Directiva 78/855/CEE y en la STJUE de 5 de marzo de 2015 (asunto C-343/13). La expresión «causadas» recoge tanto los recargos de prestaciones ya reconocidos antes de la sucesión, como los que se encuentren en fase de reconocimiento (*in fieri*) a la fecha de cambio empresarial, interpretación acorde con la naturaleza de las enfermedades profesionales, muchas de ellas de carácter insidioso y de manifestación tardía. La transmisión de la responsabilidad del recargo opera no solo en los casos de fusión por absorción (como es el supuesto que se analiza en la sentencia), sino que se extiende a los supuestos de fusión por constitución, a los de escisión, a todos los fenómenos de transformación y, en general, a cualquier supuesto de cesión global de activos y pasivos desde la empresa sucedida a la sucesora. **Sala General. Voto particular.** (STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 2057/2014).

Banca privada. Préstamos a empleados en condiciones beneficiosas en virtud de lo establecido en el convenio colectivo. Plazo de prescripción para la acción de la empresa que pretende la amortización anticipada del préstamo en el momento del cese del trabajador.

Se aplica el artículo 59 del ET (un año) y no el 1964 del Código Civil (15 años), ya que se entiende que el préstamo está vinculado a la relación laboral. Así, para la entidad prestamista la concesión del crédito no se acomoda de forma ab-

soluta a la autonomía de la voluntad que rige en sus operaciones en el mercado, sino que viene limitada por los términos de las cláusulas colectivas y, por tanto, completamente conformada por su posición de empleadora respecto de los prestatarios. De igual forma, en el momento de suscripción del préstamo se vincula la vigencia del mismo a la del propio contrato de trabajo, demostrando así que las obligaciones enmarcadas en aquel acuerdo crediticio no tienen vida fuera del marco más amplio de la relación laboral, sin la cual el préstamo pierde justificación. En el caso analizado, estaría prescrita tanto esa pretensión de dar por vencido anticipadamente el contrato, como la de reclamación de las cantidades adeudadas respecto a cuyos vencimientos mensuales se hubiera superado el plazo de prescripción, sin perjuicio de la eventualidad de que el mantenimiento del vínculo contractual de carácter crediticio más allá del plazo de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo hubiera mudado y novado su naturaleza, pasando a regirse por las reglas genéricas de la autonomía de la voluntad de las partes, sin conexión con la laboralidad, y permaneciera, por tanto, la vigencia de la obligación de satisfacer las cuotas posteriores llegado el momento de sus correspondientes vencimientos. **Rectifica doctrina. Sala General. Voto particular.** (STS, Sala de lo Social, de 25 de febrero de 2015, rec. núm. 432/2014).

Despido colectivo. Empresa sin representantes legales de los trabajadores. Periodo de consultas.

La negociación con el conjunto de ellos, que rechazaron nombrar una comisión *ad hoc*, es una irregularidad que no vicia el procedimiento, siempre que su número no sea excesivo. Desde el momento en que la empresa acepta negociar con la totalidad de los trabajadores, pese a que la ley le faculta para exigir una comisión limitada a tres miembros y le autoriza para continuar el procedimiento sin interlocutores para el caso de que aquella comisión no fuese elegida, mal puede rechazarse la validez de las reuniones llevadas a cabo por los propios trabajadores y no por los tres representantes que pudieran haber sido comisionados. Dada la singularidad del caso, la empresa tiene legitimación activa para reclamar que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva *ex* artículo 124.3 de la LRJS, demandando a la totalidad de la plantilla que había negociado el expediente. En atención a las circunstancias, se amplía la doctrina respecto a la legitimación pasiva de la comisión *ad hoc*, *ex* artículo 124 de la LRJS, extendiéndola a la plantilla íntegra cuando es esta la interlocutora, quien gozará del mismo tratamiento que los representantes de los trabajadores. **Sala General.** [*Vid.*, SAN, de 20 de diciembre de 2013, núm. 232/2013 (NSJ048077), casada y anulada por esta sentencia]. (STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 287/2014).

Despido objetivo. Causas económicas. Colegio que pese a sufrir pérdidas durante los cuatro últimos ejercicios debido a la disminución del alumnado, dispone de un importante fondo de reserva voluntaria nutrido por diversos conceptos: beneficios anteriores, prima de emisión de capital o actualización de balances.

Las reservas no implican necesariamente la efectiva disponibilidad de fondos o de liquidez, configurándose como un valor contable que refleja la capacidad de autofinanciación de la empresa y la propia pervivencia de la misma, por lo que al tener que pervivir el colegio demandado y mantener su actividad esencial, precisamente a través de las reservas procedentes de otros ejercicios, tal dato no puede enervar la senda de pérdidas habidas y que justificaron suficientemente la decisión extintiva respecto al demandante, que ocupaba un puesto en el sector de la empresa donde dichas pérdidas eran más que evidentes. (STS, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2015, rec. núm. 1031/2014).

La protección por desempleo. Subsidio para mayores de 52 años.

La absoluta incompatibilidad con el trabajo por cuenta propia que proclama el artículo 221.1 de la LGSS no alcanza a ocasionales actividades agrícolas orientadas al autoconsumo que carezcan del menor atisbo de profesionalidad y que incluso puedan considerarse trabajos residuales y esporádicos de mera administración y conservación de un pequeño patrimonio agrícola que, de otro modo, se vería malbaratado y perdido por dejar de prestarse los cuidados mínimos imprescindibles, que incluyen la recogida del fruto. (STS, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2015, rec. núm. 1881/2014).

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–**Ultraactividad. Convenios colectivos denunciados que han perdido su vigencia sin que exista otro de ámbito superior que resulte de aplicación. Negativa de la empresa a actualizar las retribuciones salariales de los trabajadores, incluido el complemento de antigüedad.**

Las disposiciones en materia retributiva, en tanto en cuanto no se promulgue un nuevo convenio, se encuentran contractualizadas. Ello, no obstante, no puede suponer la aplicación, más allá del periodo para el que fueron dictadas, de normas temporales como las que regulan los incrementos salariales para un año en relación con los salarios previstos para el anterior. En cambio, sí deben reconocerse las bonificaciones por antigüedad que puedan devengarse con posterioridad a la expiración del convenio, ya que el complemento de antigüedad retribuye condiciones inherentes a la persona del trabajador. Tales condiciones, evidenciadas en el tiempo de servicios prestado, objetivamente, han de implicar una mayor experiencia, una mayor calidad en el trabajo desempeñado y un mayor grado de vinculación personal del empleado con la empresa, lo que hace al mismo merecedor de una mayor retribución, apareciendo desvinculada la efectividad de su devengo de que se produzca en lapso temporal alguno. (SAN, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 2015, núm. 79/2015).

III Convenio Colectivo de Pilotos de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. Finalización de la ultraactividad del convenio sin que se haya alcanzado un resultado negocial satisfactorio y sin que exista otro de ámbito superior aplicable.

Aquel pierde su vigencia, lo que implica que el empresario pueda someter la relación contractual a la nuda legislación, siempre que esta abarque todo el contenido del convenio colectivo caducado. Lo contrario, mantener la aplicación selectiva de parte del convenio como ha hecho la empresa (máxime si este está dotado de cláusulas de vinculación a la totalidad), choca con el artículo 1256 del CC, pues se dejaría el cumplimiento del contrato en manos de una de las partes, rompiéndose el equilibrio alcanzado entre los diversos intereses contrapuestos materializados en el texto convencional. En el caso analizado, coincidiendo las partes en litigio en que algo más que la ley debe regular sus relaciones contractuales, y siendo la única posibilidad compatible con el ordenamiento la aplicación plena del contenido material del convenio caducado, el principio de conservación del negocio invita a que esta, de las posibles, sea la solución adecuada al ordenamiento jurídico y a la voluntad de las partes en orden a regular sus relaciones de trabajo por un conjunto de normas capaz de cubrir las lagunas que dejaría la nuda aplicación de la ley. No obstante, la equivocada decisión de la empresa no puede significar la resurrección del citado III convenio colectivo en su calidad de tal, debiendo calificarse al producto nacido a partir del 8 de julio de 2013, comprensivo de su total contenido en bloque, de contrato, el cual se entendería ofertado por el empresario desde el momento en que decide seguir aplicando el contenido material del convenio y los trabajadores dan su consentimiento a que así sea, resolviéndose en sede judicial que la aplicación material del contenido del convenio lo sea en su integridad. De lo que no se trata, en ningún caso, es de incorporar a cada contrato de trabajo directamente el articulado del III convenio colectivo con valor de cláusulas contractuales. Esta situación se mantendría hasta la negociación de un nuevo convenio colectivo, sin perjuicio de que, eventualmente, el citado contenido material del III convenio colectivo pudiera ser objeto de alteraciones por la vía del artículo 41 del ET. (SAN, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2015, núm. 48/2015).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–**Permisos retribuidos. Nacimiento de dos hijos.**

En estos casos, un solo hecho causante genera tres permisos diferentes: por nacimiento de hijos, por hospitalización de la esposa del trabajador y por hospitalización de los hijos. Cuando el parto no ha tenido complicaciones para la madre, se produce la consunción del permiso por hospitalización de esta con el permiso por nacimiento de hijos, al superponer-

se temporalmente las causas generadoras de ambos. En cambio, esa consunción no se produce en relación con la hospitalización de los hijos recién nacidos cuando estos necesitan permanecer en la incubadora por un tiempo superior, ya que al finalizar el permiso por nacimiento de hijos sigue subsistiendo la causa del permiso por su hospitalización. No hay que olvidar que estos permisos, en cuanto se justifican en necesidades de tiempo derivadas de ciertas circunstancias familiares, solo se pueden utilizar mientras esas circunstancias persisten. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2014, rec. núm. 1266/2013](#)).

Pacto extraestatutario. Obligación de asegurar las incapacidades permanentes absolutas de los trabajadores. Situación objeto de cobertura que sobreviene una vez superado el periodo de vigencia del pacto.

Se aplica la doctrina del Tribunal Supremo, contenida en la sentencia relativa a la ultraactividad de los convenios colectivos (rec. núm. 264/2014), de tal forma que en relación con aquellos pactos, con mayor razón, cabe considerar que sus condiciones se incorporan al haz de derechos individuales de los trabajadores afectados por el mismo, una vez concluida la vigencia del pacto alcanzado, mientras no se negocie otro nuevo, estatutario o extraestatutario. ([STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2015, rec. núm. 1082/2014](#)).

Invalidez no contributiva. Determinación de los miembros que forman parte de la unidad económica de convivencia.

Debe incluirse al hijo que careciendo de rentas y dependiendo económicamente de sus padres se encuentra en prisión de forma transitoria, resultando intrascendente que el centro le proporcione alojamiento y manutención. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 2014, rec. núm. 4336/2012](#)).