

**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

**Falta de transposición de la Directiva 98/59/CE en plazo o adaptación defectuosa. Despido colectivo. Método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Establecimiento en el artículo 51.1 del ET como unidad de referencia a la empresa en lugar de centro de trabajo.**

El concepto de centro de trabajo cabe interpretarlo en el sentido de que designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido. No resulta esencial para ello que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos, pudiendo constituir, en el marco de una empresa, una entidad diferenciada que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas. El centro de trabajo y la empresa pueden coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas. La sustitución del término *centro de trabajo* por el de *empresa* solo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59/CE para aplicar la calificación de despido colectivo. Infringe el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de dicha directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha directiva. Las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas también quedan excluidas del cómputo de los despidos colectivos cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada. En cuanto a la causa de los despidos, esta deber ser no inherente a la persona de los trabajadores, sin que se establezcan otras exigencias en lo que respecta tanto al nacimiento de la relación laboral (no tienen por qué derivar del mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea) como a su extinción. ([STJUE de 13 de mayo de 2015, asunto C-392/13](#))

**TRIBUNAL SUPREMO**

**Convenios colectivos. Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA. Ultraactividad. Convenio suscrito, publicado y denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, sin que se haya alcanzado un nuevo convenio o dictado laudo a fecha 8 de julio de 2013.**

El convenio no ha perdido vigencia, ya que contiene una cláusula en la que se dispone que “denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”. El artículo 86.3 del ET no ha establecido especificación alguna respecto a que “el pacto en contrario” tenga que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio. No empece tal conclusión el hecho de que la exposición de motivos de la Ley 3/2012 trate de evitar la petrificación de los convenios, no pudiendo invocarse para propugnar una determinada interpretación del precepto. La petrificación puede evitarse acudiendo a los mecanismos de descuelgue regulados en el artículo 82 del ET. **Voto particular.** Imposibilidad de considerar las previsiones sobre ultraactividad contenidas en el propio convenio colectivo como un “pacto en contrario”. De la lectura del artículo 86 del ET se desprende que el legislador desea establecer un tope máximo de vigencia “ultra activa”: no más de un año tras la denuncia del convenio; si se desea prorrogar sus efectos será necesario un acuerdo posterior al propio convenio (y al acto de denuncia); un acuerdo (con las



mayorías representativas actualizadas) que renueve la voluntad de aplicar lo pactado tiempo atrás. Estamos ante una norma de orden público que se impone sea cual sea la voluntad inicial de las partes al suscribir el convenio colectivo. De este modo, el convenio desaparece (entrando en juego el de ámbito superior, si existe) una vez transcurrido un año desde su denuncia. Si quiere evitarse que así suceda, hace falta un pacto sobrevenido, no pudiendo servir a tales efectos la previsión contenida en el propio convenio colectivo. ([STS, Sala de lo Social, de 17 de marzo de 2015, rec. núm. 233/2013](#))

**Despido improcedente. Cálculo de la indemnización. Sector de la construcción. Cómputo de las dietas y demás compensaciones por gastos de desplazamiento y manutención de quienes trabajan lejos de su residencia habitual.**

Cuando el contrato se pacta y se firma en localidad que coincide con la de ejecución de la obra objeto del acuerdo, se entiende que las dietas cobradas por alojamiento y manutención no son debidas conforme al convenio colectivo ni al artículo 40 del ET, ya que el contrato no obliga al trabajador a cambiar de residencia, dando por supuesto ese cambio la suscripción del acuerdo en el lugar de ejecución de la obra. Por tanto, si las dietas no son debidas por disposición legal o convencional, al no existir desplazamiento o traslado por celebrarse el contrato de prestación de servicios en el lugar de ejecución de la obra que constituye su objeto, es claro que lo abonado por ese concepto tiene carácter salarial y no compensatorio de gastos por desplazamiento a los que no obliga el contrato. Salarios de tramitación. Su devengo queda limitado por la comunicación empresarial al juzgado reconociendo la improcedencia del despido y consignando la indemnización que es transferida a la cuenta bancaria del trabajador. El pago de los salarios de tramitación no se amplía por ser mayor la indemnización debida, ya que existió error excusable al fijarla. ([STS, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2015, rec. núm. 3056/2013](#))

**Despido colectivo. Grupo Coca Cola. Nulidad del despido por vulneración del derecho de huelga durante el periodo de consultas. Conducta empresarial consistente en modificar las rutas de distribución del producto fabricado en las diversas factorías repartidas por el territorio nacional, de manera que la plataforma logística de la empresa en Madrid no se viera desabastecida ante la huelga total e indefinida de la embotelladora de Fuenlabrada.**

La forma de actuar de la empresa, promoviendo un esquirolaje interno, incidió de manera directa y frontal en el proceso de negociación del despido colectivo, hasta el punto de que la minimización o eliminación de los efectos nocivos que el desabastecimiento de productos había de producir con ocasión de esa huelga privó a su vez de cualquier eficacia o fuerza a la posición que en la mesa pudieran tener los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas, que ha de realizarse, no se olvide, para analizar las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos. Todo ello provoca la incidencia de esa vulneración del derecho a la huelga sobre la decisión de despido finalmente adoptada, aunque este no fuera una reacción empresarial directa frente al ejercicio de aquel derecho. En los supuestos de despidos colectivos declarados nulos, el pronunciamiento inherente de condena a la readmisión debe llevar aparejada la concreta condena al abono de los salarios de tramitación, lo que inexcusablemente ha de conducir a la necesidad de consignarlos al tiempo de recurrir la sentencia por parte de la empresa condenada, consignación que garantizará la ejecución futura. **Voto particular.** ([STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2015, rec. núm. 354/2014](#))

**Pensión de jubilación. Ciudadano polaco que ha desarrollado actividades laborales en el sector de la minería, tanto en su país como en España. Determinación de la *prorrata temporis* que ha de abonar la Seguridad Social española. Traslación de la jurisprudencia sobre tema similar en el Régimen Especial del Mar.**

En el cálculo de la pensión se han de incluir no solo los días realmente cotizados sino también las cotizaciones ficticias por razón de edad en virtud de la aplicación de los coeficientes reductores propios de la actividad minera, llevada a cabo tanto en Polonia como en España. De igual forma, la institución competente española ha de totalizar únicamente los periodos de cotización foráneos necesarios hasta alcanzar la duración máxima exigida por la LGSS para obtener una prestación completa, esto es, los



precisos para alcanzar los 35 años que dan derecho a una pensión del 100 %. De esta forma, los efectos beneficiosos de este límite a la totalización se manifiestan al determinar la *prorrata temporis*, pues al reducir el denominador de la fracción y mantenerse constante el numerador, el porcentaje de prorrata que le corresponde al trabajador migrante es superior, sin perjudicarlo por haber trabajado más años en el extranjero. ([STS, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2015, rec. núm. 1780/2014](#))

**Jubilación. Coeficiente reductor de la edad mínima exigible y cálculo de la pensión. Incremento del importe prestacional en función de la minusvalía que afecta a la trabajadora (un 79 %) acreditada por una deficiencia visual severa y que, según se aprecia judicialmente, necesita el concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria. Determinación de este último requisito.**

No corresponde al órgano jurisdiccional sino al organismo a quien normativamente se le confiere tal competencia, que es el habilitado para extender la correspondiente acreditación al efecto, lo que actúa como factor condicionante de constatación de la existencia de la minusvalía y de su grado y, por tanto, del porcentaje del coeficiente a aplicar en su caso. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2015, rec. núm. 983/2014](#))

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

**Despido improcedente. Inexistencia. Extesorero de partido político que es dado de baja en el RGSS sin mediar comunicación de despido ni carta de baja voluntaria, tras tres años en los que estuvo autorizado a usar y disponer de las instalaciones del partido, contando con medios materiales y personal a su servicio, percibiendo una retribución mensual fija y periódica, con cotización a la Seguridad Social, aunque sin desarrollar trabajo alguno.**

El hecho de que no exista un solo informe, resumen de reuniones o prueba de gestión de cualquier índole relativa al desempeño de tareas propias del puesto de asesor durante ese periodo, implica que no existió relación laboral ni, consecuentemente, se produjo la situación de despido alegada. No puede aceptarse como mínimamente razonable que una empresa se permita, por una parte, pagar a un trabajador casi tres años un salario sin recibir contraprestación por ello y, por otra, proporcionarle una serie de medios materiales y personales para que los utilice no en desarrollo de la actividad laboral sino en beneficio propio –despacho, vehículo, servicio de informática, secretaria y otro personal que acude a requerimiento del actor a su domicilio–. Tampoco se puede aceptar que existiera, como alega la empleadora, una extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo entre la partes y que la retribución periódica que se satisfizo al demandante lo fuera en concepto de indemnización diferida, pues tampoco es mínimamente razonable que se extinga el contrato, se pacte una indemnización diferida y se mantenga al trabajador de alta en la Seguridad Social con abono de las correspondientes cotizaciones y además se le proporcione todo tipo de medios personales y materiales para que los continúe utilizando en provecho propio. Nos encontramos ante una simulación negocial, donde el negocio aparente es la relación laboral y el disimulado no es el cese de mutuo acuerdo con indemnización diferida, al no existir datos en autos de si existió y de si es lícito. Habiendo quedado acreditado que no hubo relación laboral –el negocio aparente– en el periodo controvertido de tres años, la única conclusión posible a la que se puede llegar es que no pudo existir despido cuando el actor fue dado de baja en la Seguridad Social. ([STJS de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2015, rec. núm. 1000/2014](#))

**Despido disciplinario. Firma de acuerdo transaccional de extinción, saldo y finiquito en virtud del cual la empresa reconoce la improcedencia del despido comprometiéndose a abonar al trabajador determinada cantidad en concepto de indemnización siempre y cuando se realice el acto de conciliación con avenencia. Celebración del acto de conciliación sin que el trabajador acepte el importe ofrecido por la empresa ni los términos conciliatorios fijados en el acuerdo transaccional.**



El acuerdo estaba sujeto a una condición (la firma de la conciliación ante el SMAC) que, al no producirse, impide la producción de efectos liberatorios en relación con el despido. Nos encontramos ante una condición suspensiva, no resolutoria, establecida y aceptada voluntariamente por las partes. No estamos, por tanto, ante un preacuerdo o precontrato sino ante una obligación condicional que al no producirse ha dado lugar al pleito en el que la empresa pudo perfectamente discutir la procedencia de su decisión y el trabajador combatirla. El despido es nulo, ya que el cese del trabajador se produjo tres semanas después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar el período de suspensión del contrato por paternidad. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 2015, rec. núm. 506/2014](#))

#### **Pensión de viudedad. Concurrencia de cónyuge supérstite y cónyuge divorciado o separado.**

El artículo 174.2 de la LGSS no reconoce varias pensiones de viudedad, sino una sola que se reparte proporcionalmente en la forma que en ella se determina. De tal modo, que es el contenido del derecho expectante o en curso de adquisición del excónyuge divorciado o separado el que no equivale a la pensión de viudedad íntegra, sino a la proporción al tiempo vivido con el excónyuge o cónyuge separado, fallecido. *Criterio de proporcionalidad.* El derecho del cónyuge supérstite que en el momento del fallecimiento mantenga su matrimonio constante es pleno, si bien en caso de atribución legal a otras personas, la pensión que correspondería a aquel debería quedar minorada con la que debe asignarse a estas. La pensión del cónyuge supérstite ha de ser el resultado de descontar del importe total de la prestación íntegra la proporción asignable al cónyuge divorciado o separado, calculada en relación con el período que alcanzó la convivencia matrimonial de este, con lo que han de computarse a favor del viudo o viuda los períodos de tiempo intermedios. De tal manera que la pensión de viudedad del cónyuge supérstite en el momento de fallecimiento del causante debe quedar minorada únicamente en el *quantum* correspondiente a la reconocida a la otra beneficiaria, limitada a su vez por la pensión compensatoria, sin que la diferencia hasta alcanzar el período de convivencia de esta pueda perjudicar a la beneficiaria que ostenta el pleno derecho sobre aquella, cuya pensión únicamente puede verse minorada por la concurrencia con adicionales beneficiarios, y en la cuantía o porción de la misma. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2014, rec. núm. 3821/2014](#))

#### **Prestación no contributiva. Cómputo de rentas de la unidad de convivencia. Fecha a partir de la cual la hija habría dejado de convivir con sus padres.**

Hay que estar a la fecha en la que la hija de la beneficiaria se aplica la deducción por adquisición de vivienda habitual, no a la fecha de su adquisición ni a la del certificado de empadronamiento. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2015, rec. núm. 585/2014](#))