



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Revalorización de pensiones. Suspensión por el RDL 28/2012 de la actualización de la revalorización correspondiente al año 2012, dentro del primer trimestre de 2013 (antes del 1 de abril), en contra de lo dispuesto en la LGSS y la Ley de Clases Pasivas. Alegación de posible retroactividad auténtica o de grado máximo al incidir sobre derechos plenamente adquiridos y que, por tanto, se van incorporando al patrimonio jurídico de cada beneficiario mes a mes.

La remisión que la LGSS y la Ley de Clases Pasivas del Estado hacen a la LPGE no es una mera remisión a los efectos de que esta ley habilite simplemente la correspondiente partida del gasto, sino que supone el reconocimiento al legislador de un margen de discrecionalidad a la hora de concretar la eventual actualización de la revalorización en función de las circunstancias económicas y sociales en cada momento existentes, todo ello con la finalidad de asegurar la suficiencia y solvencia del Sistema de Seguridad Social. De este modo, el eventual devengo de la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto tendría lugar el 31 de diciembre, siendo la LPGE el instrumento para determinar el *quantum* de esta actualización. El período de generación de dicha actualización es el año natural, coincidiendo con el ejercicio presupuestario, sin poder confundir ese período con la regla de cálculo que prevé la norma (de noviembre a noviembre). Solo en aquel momento (31 de diciembre) podría hablarse de un derecho adquirido a la actualización de la revalorización de las pensiones. Por ello, cuando se dictó el RDL 28/2012, los pensionistas solo tenían una mera expectativa a recibir la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, expectativa que debiendo ser concretada por la LPGE en cada ejercicio, para el año 2012 quedó sin efecto por haberse suspendido con anterioridad a su consolidación. Voto particular. ([STC de 5 de marzo de 2015, rec. de inconstitucionalidad núm. 1114/2013](#))

TRIBUNAL SUPREMO

Cortefiel. Absorción y compensación de salarios. Comisiones por ventas. Práctica empresarial (en virtud de cláusula contractual) consistente en detraer una cantidad fija del salario base establecido en convenio que ha de ser recuperada en función de las ventas, de tal forma que de no alcanzar estas esa cantidad, se devenga el salario establecido en convenio y, de superarse la cantidad, se cobran las comisiones correspondientes.

Cuando la cláusula convencional que introduce una mejora salarial especifique que la misma podrá ser compensable o absorbible, ello significa que lo podrá ser con futuras mejoras salariales, siempre que las mismas cumplan el requisito de homogeneidad. Ahora bien, si lo que se pretende decir con esa cláusula convencional es que con esa mejora se elimina –por compensación o absorción– una condición salarial previa, deberá indicarse cuál es esa condición salarial preexistente, para que así se pueda controlar judicialmente si concurre el requisito de homogeneidad necesario para que esa cláusula convencional sea válida. En cualquier caso, ninguna mejora salarial podrá dar como resultado la disminución del salario base establecido en el Convenio Colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo. Sala General. [*Vid. STSJ del País Vasco, de 28 de mayo de 2013, rec. núm. 746/2013*, casada y revocada por esta sentencia]. ([STS, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2014, rec. núm. 1982/2013](#))

Excedencia voluntaria. Empresa que tras la solicitud de reingreso del trabajador mantiene ocupados los puestos de trabajo acordes con su categoría profesional mediante la conversión de contratos de duración determinada y a tiempo parcial, en contratos indefinidos y a tiempo completo.

Es cierto que la transformación de los contratos no supone el acceso de personal externo a la empresa, pero también lo es que evidencia la existencia de necesidad de mano de obra permanente y de las características del actor. Por consiguiente, se pone de relieve la existencia de puestos de trabajo que se



acomodan a esa preferencia de reingreso. Frente a ello, no cabe aceptar que los trabajadores temporales y/o a tiempo parcial tengan un derecho preferente al del propio trabajador, en tanto la obligación de la empresa de reincorporarle había nacido ya en el momento en que, solicitado el reingreso, aparecen necesidades que han de cubrirse con otros trabajadores. La preferencia del demandante juega de forma decisiva ante la evidencia de la existencia de puestos de trabajo de las características del que ocupaba, de suerte que, antes de efectuar la conversión de contratos, debió de tenerse en cuenta el derecho de quien formaba parte de la plantilla de la empresa y satisfacía las características de los puestos para los que se llevaban a cabo tales contrataciones, por más que la transformación del empleo precario en empleo fijo viniera impuesta por compromisos colectivos. Se establece el derecho del actor a ser reintegrado a su puesto de trabajo y a ser indemnizado en la cantidad equivalente a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que solicitó el reingreso. ([STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2015, rec. núm. 322/2014](#))

Supermercados Caprabo. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Periodo de consultas que finaliza con acuerdo por el que se altera la estructura y funcionamiento de los puntos de venta, desapareciendo determinados puestos de trabajo y creándose otros. Impugnación del mencionado acuerdo al entenderse que dotar de contenido propio a los nuevos puestos de trabajo creados, obviando los sistemas de clasificación profesional vigentes en los convenios colectivos sectoriales de aplicación, habría requerido seguir la vía del artículo 84.2 del ET. Improcedencia.

Lo que la empresa ha llevado a cabo ha sido implementar una nueva estructura organizativa de los puntos de venta, un nuevo modelo de gestión que sustituye al precedente por obsoleto, aplicando una nueva nomenclatura de puestos de trabajo, que es un tema distinto al de clasificación profesional. No hay que olvidar que los aspectos atinentes a una materia contemplada en el convenio pero que no estén expresamente previstos en él pueden ser objeto de decisiones modificativas sin necesidad de acudir a los mecanismos del Título III del ET. Es más, el acuerdo especifica en numerosos apartados que altera el diseño y organigrama de los puestos de trabajo de cada establecimiento comercial; incluso incorpora una tabla de equivalencias de los nuevos puestos de trabajo con las categorías y niveles profesionales de los distintos convenios de aplicación, señal inequívoca de que no pretende alterar el diseño contenido en esos instrumentos colectivos. Que se opte por la polivalencia funcional no significa una actuación *contra legem*. De este modo, quien entienda que se han alterado sus funciones más allá de los límites del artículo 39 del ET tendrá abierta la opción resolutoria del artículo 41.3 del ET. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2014, rec. núm. 24/2014](#))

Despido colectivo y suspensión de contratos por causas económicas. Nulidad. Constitución de múltiples mesas negociadoras de forma variada e híbrida, dada la dispersión de los empleados de la compañía a nivel nacional, sin que se haya probado su concreta composición ni la representatividad de sus componentes.

Este tipo de negociación dio lugar a que las ofertas y contraofertas formuladas fueran distintas, incluso en la fijación de los parámetros a utilizar para el cálculo de las indemnizaciones. Dados esos datos, cabe concluir que la negociación vino distorsionada por la forma en la que se constituyeron de forma aleatoria las distintas mesas negociadoras, lo que dio lugar a que se hurtara la intervención de las secciones sindicales mayoritarias en la empresa y de los sindicatos mayoritarios en ella. No era eso lo querido por la norma entonces vigente (la redacción original del art. 6.2 del RD 1483/2012, aplicable al caso), ya que aunque posibilitaba la negociación por centros de trabajo, quería que se llevara a cabo una negociación global con soluciones homogéneas para los mismos o similares problemas, negociación que debía efectuarse por representantes de los trabajadores elegidos por procedimientos públicos para mesas negociadoras designadas con criterios homogéneos y no al gusto de la empresa. La jurisdicción social es competente para conocer del asunto, al acordarse el despido antes de la declaración del concurso, aunque la demanda se presentara después. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2015, rec. núm. 189/2014](#))



Santa Bárbara Sistemas, S.A. Despido colectivo. Impugnación. Legitimación de sindicatos que teniendo implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo no presentan demanda ni son traídos propiamente al proceso en calidad real de demandados.

Cuando su presencia en el litigio se debe al llamamiento efectuado en la demanda de otro sindicato, su intervención es obviamente adhesiva y no autónoma, ya que su acción propia podría incluso haber caducado. No obstante, se les impone ciertas limitaciones, ya que su posición está subordinada a la del demandante y, aunque podrán hacer las alegaciones que tengan por conveniente e incluso proponer pruebas, lo que no podrán es, mediante ninguno de esos dos mecanismos (alegaciones y pruebas), variar el contenido de la pretensión ni realizar modificaciones sustanciales de la demanda, pues eso no lo puede hacer ni siquiera el propio demandante principal. Procede la anulación de la sentencia de instancia para que, aceptando tal legitimación, y solo a partir de ese momento procesal, dicte la Sala una nueva resolución que tome en consideración sus alegaciones y pruebas, tal y como quedaron delimitadas en el acto del juicio. Sala General. [Vid. [SAN de 8 de julio de 2013, núm. 141/2013](#), anulada por esta sentencia]. ([STS, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2015, rec. núm. 35/2014](#))

Acción protectora de la Seguridad Social. Compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente total con la pensión de jubilación parcial causada también en el RGSS en virtud de un trabajo distinto al que dio origen a aquella.

En el caso analizado, consta acreditado que el actor cumple los requisitos para el derecho al percibo de las dos prestaciones, pues la incapacidad permanente total derivada de enfermedad común que tiene reconocida, lo es para el trabajo que realizaba con anterioridad como conductor en una empresa, sin embargo la pensión de jubilación a tiempo parcial procede de la prestación de servicios en otra compañía y en otro trabajo. Por tanto, como la prestación de incapacidad permanente total cubre la pérdida de capacidad laboral del trabajador para el desempeño de la actividad profesional de conductor que realizaba en la primera empresa y la jubilación parcial la jornada de trabajo que actualmente viene realizando el trabajador como controlador en la última empresa, procede declarar el derecho a compatibilizar ambas. Esto no ocurriría con respecto a la pensión de jubilación definitiva, momento en que tendría que ejercitar la opción entre las dos prestaciones en virtud de lo establecido en el artículo 122 de la LGSS, al incurrirse en la incompatibilidad entre pensiones del mismo régimen que se contempla en dicho artículo. Por otra parte, las cotizaciones que se computan para la jubilación son cotizaciones que, con suma frecuencia, han dado lugar a otras prestaciones a lo largo de la vida del beneficiario, de ahí que no es coherente que se diga que las cotizaciones que se computaron para otorgar la incapacidad permanente total no pueden ser tenidas en cuenta para conceder una pensión de jubilación, tanto si es completa como parcial. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2014, rec. núm. 1600/2013](#))

La protección por maternidad. Trabajadora que encontrándose en situación de excedencia por cuidado de hijo se da de alta en el RETA para ejercer una actividad cuyas características, ubicación, horario, etc., le permiten el fin esencial de conciliar el cuidado del menor. Solicitud de prestación de maternidad por el nacimiento de un nuevo hijo, siendo reconocido en el RETA y no en el RGSS. Improcedencia.

En la medida en que el nuevo trabajo resulta compatible con el cuidado del menor, no se debe anudar a la legítima aspiración de la madre trabajadora de obtener algunos ingresos consecuencias como el decaimiento de la excedencia por cuidado de hijo transformándose en otra voluntaria, la pérdida de la situación de alta asimilada y del reconocimiento de los tres años como periodo de cotización efectiva, así como la del derecho a reserva del puesto de trabajo quedando degradado a un mero derecho de reingreso preferente en la empresa si hay vacante. [Vid. [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 30 de octubre de 2013, rec. núm. 1633/2013](#), revocada por esta sentencia]. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de febrero de 2015, rec. núm. 25/2014](#))



Gran invalidez. Denegación por no reunir el trabajador el período mínimo de cotización exigido, no habiéndose computado los días cotizados tras el convenio especial suscrito con la TGSS después de ser desestimada por dos veces dicha pretensión en vía administrativa.

Tal período ha de contabilizarse, por apreciarse que durante el mismo se produjo una agravación en el estado de salud anterior del trabajador, sin que pueda admitirse una calificación previa al mismo al no reunir el mencionado requisito de período carencial necesario. ([STS, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2015, rec. núm. 127/2014](#))

Pensión de viudedad. Causante que tenía cotizados 4.667 días (12,78 años) y al terminar su última relación laboral no se inscribió como demandante de empleo por estar pendiente de impartir, en unos meses, un nuevo curso, falleciendo antes de un fallo cardíaco.

La ausencia de *animus laborandi* no puede deducirse del hecho de no hallarse inscrito como demandante de empleo durante un período inferior a dos meses cuando se trata de un trabajador de una dilatada trayectoria profesional y pendiente de una nueva ocupación. Del relato de hechos se deduce que se debió solo al destino que el trabajador no se reinsertase en muy breve período de tiempo en la Seguridad Social y que, por el contrario, el pensamiento de que así sería es lo que le indujo a entender que no precisaba registrarse como demandante de empleo, lo que implica que la ausencia de ese requisito en tales condiciones no debe impedir el acceso de su viuda a la prestación litigiosa. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2015, rec. núm. 507/2014](#))

Reglamento de funcionamiento y régimen interior de los Centros de Internamiento de Extranjeros (CIE), aprobado por RD 162/2014. Solicitud de nulidad de diversos artículos y apartados por ser contrarios en diversos aspectos a la naturaleza preventiva y no penitenciaria de dichos centros. Estimación parcial.

En cuanto al derecho a que las unidades familiares, con o sin hijos, tengan un alojamiento separado que garantice un grado adecuado de intimidad, el mandato de la Directiva 2008/115/CE es obligatorio, no pudiendo supeditarse a la disponibilidad material de módulos adecuados en los CIE. En relación con la posibilidad de solicitar un nuevo internamiento por las mismas causas, se estima que acordada una medida cautelar de internamiento en un expediente de expulsión por unas determinadas razones, no puede volverse a acordar de nuevo por dichas mismas razones, sea cual sea el plazo por el que se acordó la medida. Sobre los supuestos en que procede el registro personal de los internos, la formulación de dos requisitos distintos y alternativos, como son la seguridad en el centro o las sospechas sobre el interno, no resulta compatible con el derecho a la dignidad e intimidad de las personas. De esta forma, solo podría ordenarse el registro personal a un interno (que solo está sometido a la privación de libertad ambulatoria) en situaciones excepcionales y siempre que existiesen motivos racionalmente fundados para creer que pudiera esconder objetos o sustancias prohibidas o no autorizadas. Sala General. Votos particulares. ([STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de febrero de 2015, rec. núm. 373/2014](#))

AUDIENCIA NACIONAL

Conflicto colectivo. Convenio Colectivo del Sector de Contact Center (Telemarketing). Pretensión de que se declare el derecho a una retribución íntegra en período vacacional.

El artículo 50 del Convenio Colectivo solo prevé remunerar por determinados complementos salariales, excluyendo las comisiones por ventas y los incentivos de producción, lo que se estima contrario a la normativa de aplicación y a la doctrina del TJUE (asunto Lock C-539/12) que sostiene que la retribución en vacaciones debe ser similar o comparable con la percibida en los períodos de trabajo. Cualquier disposición o práctica nacional que excluya las comisiones de la retribución de las vacaciones se opone al artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE. Dicha conclusión es extensible a cualquier otra retribución variable correspondiente a la jornada ordinaria, puesto que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho, en



tanto en cuanto la obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo. Dado que del artículo 50 del Convenio Colectivo reseñado no cabe desprender una interpretación conforme con el derecho comunitario, procede, en aplicación del principio de primacía de este, notificar esta sentencia al Ministerio Fiscal por si estima oportuno plantear la ilegalidad del referido artículo convencional a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos (art. 163.4 LRJS). ([SAN, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2014, núm. 196/2014](#))

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Período de prueba de un año.

La extinción de la relación laboral por no superación del período de prueba un día antes de que finalizara el mismo es ajustada a derecho, ante la constatación de la razonabilidad de la medida legislativa, atendiendo a la finalidad de creación de empleo y la concepción como coyuntural de la medida adoptada, en un contexto de grave crisis económica y una elevada tasa de desempleo, permitiendo de este modo a las pequeñas y medianas empresas evaluar si el puesto de trabajo ofertado es viable económicamente y, por tanto, sostenible, reduciendo las incertidumbres propias de todo proyecto de inversión empresarial. Queda desvirtuada la alegación de incumplimiento de la Carta Social Europea, ante la acreditada razonabilidad de la medida, de acuerdo con la interpretación que hace el Tribunal Constitucional en su sentencia 119/2014. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2014, rec. núm. 5253/2014](#))

Excedencia voluntaria. Interés particular. Solicitud de reingreso que es concedido por la empresa pero en otra provincia, siendo rechazado por la trabajadora que acciona por despido.

No existiendo vacantes en la localidad de origen o donde se produjo la excedencia, la empresa procedió a ofrecer una plaza vacante de categoría adecuada, por lo que con ello se agota el derecho del trabajador excedente. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2014, rec. núm. 3577/2014](#))

Despido objetivo. Prestación de servicios con la categoría profesional de técnico de prevención de riesgos laborales. Empresa que tras ERE inicial por el que extingue los contratos de todos los técnicos de prevención de riesgos laborales, salvo el de la actora que asume las tareas de técnico de prevención en toda la empresa bajo la dependencia y supervisión directa del director de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, procede al cese de esta por causas objetivas, asumiendo sus funciones ese director.

La demandante no es delegada de prevención, ya que no forma parte del órgano de representación unitaria de los trabajadores, ni es un trabajador designado por el empresario, sino una persona integrada en el servicio de prevención propio de la empresa contratada como técnico de prevención. Por ello, tiene las garantías del segundo párrafo del artículo 30.4 de la LPRL –las que tienen los representantes de los trabajadores que establecen las letras a), b) y c) del art. 68 y el apartado 4 del art. 56 del ET–, entre ellas, el derecho de preferencia a mantenerse en la empresa respecto de los demás trabajadores. El incumplimiento de ese derecho implica que su despido sea improcedente, correspondiéndole a ella optar entre la readmisión o indemnización y derecho a salarios de tramitación. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2014, rec. núm. 123/2014](#))