



## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

**Libre circulación de trabajadores. Concepto de trabajador. Solicitud de un complemento de ingresos en el Estado miembro de acogida. Ciudadana de la Unión que ha renunciado a trabajar debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto.**

El hecho de que las referidas limitaciones obliguen a una mujer a dejar de ejercer una actividad por cuenta ajena durante el período necesario para restablecerse no puede privarla, en principio, de la condición de trabajadora en el sentido del artículo 45 del TFUE. El hecho de que en la práctica la persona afectada no haya estado presente en el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida durante algunos meses no implica que haya dejado de pertenecer a dicho mercado durante ese período, siempre que se reincorpore a su trabajo o vuelva a encontrar empleo dentro de un plazo razonable contado a partir del parto. ([STJUE de 19 de junio de 2014, asunto C-507/12](#))

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Pensión de viudedad. Parejas de hecho homosexuales. Prohibición de discriminación por razón de sexo: constitucionalidad del precepto legal que limita el reconocimiento de la pensión de viudedad al cónyuge superviviente (STC 41/2013). Cuestión interna de inconstitucionalidad.**

Las uniones de hecho heterosexuales resultaban excluidas del acceso a la pensión, ya que pudiendo acceder al matrimonio, decidían libremente no hacerlo y, por tanto, no cumplir con los requisitos legales, debiendo, por tanto, correr con las consecuencias de ello. Las uniones homosexuales quedaban fuera de la esfera de protección porque la configuración del matrimonio en aquel momento, lo que habría de cambiar después, era una configuración clásica o tradicional del mismo, que respondía a la idea de que uniones homosexuales y heterosexuales tenían una funcionalidad distinta dentro de la sociedad. La extensión de la pensión de viudedad a quienes convivían de forma estable extramatrimonialmente estaba lejos de ser la pauta en la legislación internacional y en el Derecho comparado en aquel momento. No obstante, según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el trato diferenciado dispensado a las relaciones homosexuales entraba dentro del legítimo margen de apreciación del Estado. Por ello, no es posible apreciar la denunciada vulneración del artículo 14 de la CE. Corresponde al legislador, en modo alguno al Tribunal, que estaría actuando de legislador positivo retrospectivo y comprometiendo desembolsos económicos del erario público, decidir, al hilo de los cambios sociales, cuál es el momento en que procede extender la pensión de viudedad a otros supuestos y con qué alcance, y así lo ha hecho el legislador tanto con la regulación del matrimonio homosexual en la Ley 13/2005, como con la Ley 40/2007, previendo, además, la aplicación del derecho a la pensión de viudedad a situaciones acaecidas con anterioridad a su entrada en vigor. Una decisión de política legislativa ciertamente legítima, como también lo era, no obstante, la anterior, que ninguna tacha ofrecía, por las razones ya expuestas, desde la perspectiva del artículo 14 de la CE. Voto particular. ([STC, de 10 de junio de 2014, núm. 92/2014](#))

## TRIBUNAL SUPREMO

**Convenios colectivos. Plus de vestuario. Trabajadores a tiempo parcial.**

Entra dentro de la naturaleza de dicho plus que se satisfaga de manera proporcional, pues el deterioro de una prenda de vestir está forzosamente conectado con el tiempo que se utiliza. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2014, rec. núm. 209/2013](#))



**Tutela de derechos fundamentales. ETB. Huelga general de 14 de noviembre de 2012. Emisión por la radiotelevisión autonómica de un par de programas sustituyendo a los trabajadores huelguistas por otros de la plantilla de la misma categoría y funciones pero de distinto turno y programa para evitar los efectos de la huelga.**

La muy leve repercusión de la huelga en el ente, por secundarla cinco trabajadores de una plantilla de 425 computables, no puede traducirse en la sustitución de dos de estos trabajadores cuando se ha demostrado que resultan imprescindibles para un concreto programa desde la óptica de su asignación ordinaria al mismo por el turno de trabajo atribuido. En el caso analizado, se defrauda el derecho fundamental, al producirse la sustitución con trabajadores de la propia plantilla que tenían con carácter previo a la huelga una planificación de trabajo distinta a la posteriormente asignada y no desempeñaban habitualmente función alguna en el turno y programa de las personas sustituidas, teniendo como único objetivo el cambio operado evitar puntualmente los efectos de la huelga y vaciarla de contenido. La conducta de la empleadora es calificada como muy grave en el TRLISOS. ([STS, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2014, rec. núm. 213/2013](#))

**Supermercados Champion. Despido nulo. Vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal. Utilización por la empresa de cámaras de vídeo-vigilancia para sancionar a una trabajadora por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, sin que haya sido informada antes de la utilización de las imágenes grabadas para un fin distinto del expresamente señalado por aquella al instalar el sistema con carácter permanente. Indicación a los representantes de los trabajadores de que la finalidad era la de evitar robos por terceros y que no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral.**

La ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, porque existieran distintivos anunciando su instalación o porque que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos. Era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2014, rec. núm. 1685/2013](#))

**Despido colectivo. Procedencia. Criterios de selección de los trabajadores afectados. Empresa que junto a la relación nominal de los mismos y sus categorías, pone de relieve en el periodo de consultas que había considerado la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores y adicionalmente los supuestos de especial protección en el ámbito laboral, como es el caso de trabajadores con reducción de jornada por guarda legal y custodia legal de menores, así como otros aspectos como la versatilidad, recursos disponibles en la sección/departamento, coste económicos y coste indemnizatorio.**

Si los representantes unitarios de los trabajadores, con conocimiento de la situación económica de la empresa y de tales criterios, solo plantean su oposición en cuanto al número de los afectados o la cuantía de la indemnización y en ningún momento manifiestan que aquellos les parecen insuficientes, poco claros o incorrectos ni proponen otros diferentes, sin que tampoco hagan mención en ningún momento con alguna base a que los tan repetidos criterios no han sido seguidos correctamente por la empresa al designar a los trabajadores ni pueda atribuirse con alguna justificación a la misma el empleo de unas pautas indebidas en la selección, no puede entenderse que la información al respecto genere un conocimiento trascendental y sustancialmente defectuoso o insuficiente. El criterio constituye, con las cautelas necesarias, una competencia empresarial. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2014, rec. núm. 17/2014](#))



**Despido colectivo. Trabajadores que entre la fecha de notificación de la carta de despido –donde la empresa no pone a su disposición la indemnización legal– y la de la efectividad del mismo (dos semanas) tienen concedida licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios.**

El acuerdo alcanzado en el marco de un ERE en el que se mejora sustancialmente la indemnización legal (33 días por año en lugar de 20) y se aplaza su puesta a disposición, no más allá de la fecha de efectividad del despido, tiene análoga eficacia a lo acordado en convenio colectivo. Esta conclusión supera el juicio de razonabilidad. ([STS, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2014, rec. núm. 2534/2013](#))

**Subsidio para mayores de 52 años. Obligación del beneficiario de solicitar y comunicar la baja en la prestación cuando se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción.**

Esta configuración del deber de comunicación a la entidad gestora no es realista, ni se sostiene tampoco a la vista de los criterios de la interpretación lógica y sistemática. Es a la entidad gestora y no al beneficiario a quien corresponde legalmente la atribución de reconocer, y mantener en su caso, el derecho a las prestaciones de desempleo, llevando a cabo los complicados y dificultosos cálculos y operaciones interpretativas que lo determinan. El papel del beneficiario se debe limitar a colaborar en la efectividad de la regla de evaluación continua del derecho, proporcionando información inmediata o «momentánea» de los cambios de circunstancias económicas, profesionales o familiares que puedan tener relevancia en la decisión de la entidad gestora. La valoración y calificación de tales posibles cambios de circunstancias como «baja» o «alta» en prestaciones de desempleo no es, en suma, carga del beneficiario sino competencia de la entidad gestora. La falta de comunicación de la percepción de rentas mediante un único ingreso no puede suponer la pérdida definitiva de la prestación, ya que los ingresos se reseñan en la ulterior declaración tributaria, que sí se comunica a la entidad gestora del desempleo. Es, por tanto, el análisis de las cantidades y la naturaleza de las rentas lo que deberá llevar a la declaración de percepción indebida, si es que se hubiera superado el límite. En el caso analizado, la decisión adecuada hubiera sido la de imposibilitar el percibo del subsidio durante el periodo coincidente, pero no la extinción de la prestación. ([STS, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2014, rec. núm. 2135/2013](#))

## AUDIENCIA NACIONAL

**Despido colectivo. Acción ejercitada por la propia empresa para que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Legitimación pasiva.**

Corresponde a los representantes legales de los trabajadores de los distintos centros de trabajo, comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, comisiones representativas *ad hoc*. Quedan excluidos los trabajadores individuales y la comisión negociadora. El comité de empresa actúa unitariamente y por mayoría, por lo que no tienen legitimación como parte procesal los componentes individuales del mismo, aunque discrepen de las decisiones mayoritarias. La función del órgano judicial no es constatar la concurrencia de todos los requisitos procedimentales y causales necesarios para la decisión empresarial de despido colectivo, sino resolver un litigio entre partes, por lo que debe limitarse por congruencia a resolver sobre los puntos de discrepancia que se aleguen en el acto del juicio. No se ha vulnerado la obligación empresarial de entrega de documentación contable de una de las empresas del grupo porque, aunque es dudoso si dicha documentación se incluía dentro de la entregada a la representación de los trabajadores, la existencia de dicha sociedad, su capital y sus resultados constaban en la memoria explicativa del despido colectivo y la documentación no fue reclamada en el periodo de consultas. No se ha vulnerado la obligación de negociar de buena fe porque la empresa sí hizo propuestas concretas, que no fueron aceptadas por la representación de los trabajadores. Aunque la propuesta supuso una alteración importante del planteamiento inicial y se hizo en un momento avanzado del periodo de consultas, ese retraso no afectó a la negociación, puesto que de hecho los representantes de los trabajadores tuvieron tiempo para examinar la misma y adoptar la decisión de rechazarla. ([SAN, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2014, núm. 127/2014](#))



## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

**Pacto de no competencia poscontractual. Empresa que reconoce en el acto de conciliación la improcedencia del despido del trabajador, mejorando la indemnización para el caso de que durante un máximo de seis meses se mantenga ininterrumpidamente en situación legal de desempleo. Incumplimiento por el empleado al fichar por la competencia cuatro meses después. Reclamación por la empresa de las cantidades abonadas al haber incumplido un supuesto pacto de no competencia. Improcedencia.**

No se aprecia que en la conciliación que puso fin al procedimiento por despido se pactase o se incluyese un pacto de no competencia, ya que la compensación adecuada ha de tener identidad propia y no puede entenderse incluida en el montante total de la indemnización o finiquito, debiendo fijarse de manera exacta las cantidades que corresponderían a la indemnización por no competencia. Cualquier indeterminación al efecto conduce a la nulidad del pacto. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2014, rec. núm. 1726/2013](#))

**Trama de los ERE irregulares en Andalucía. Mercasevilla. ERE de 2007. Reclamación por los herederos de un trabajador de la diferencia pendiente de percibir de la indemnización establecida en el acuerdo aprobado en el ERE, dirigiendo la demanda frente a Mercasevilla, la Junta de Andalucía, en tanto asumió los compromisos de pago, y la Compañía de Seguros con la que se suscribieron las pólizas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.**

Debe rechazarse la existencia de prejudicialidad penal, no cabiendo presumir la connivencia o mala fe del causante. La condena no puede alcanzar en ningún caso a la Administración, dado el carácter fraudulento de los Acuerdos al aumentar desproporcionadamente las indemnizaciones, que superaban incluso cuatro veces la fijada para el despido improcedente. De igual forma, el ERE instrumentado con base en una causa de déficit económico y para corregir la sobredimensión de la plantilla no concuerda con el hecho de que tras las previas extinciones producidas en el ERE tramitado en el año 2003, se volviesen a efectuar nuevas contrataciones que situaron la plantilla en niveles insostenibles en relación con la situación de crisis, a lo que se une la admisión irregular de ciertos trabajadores en el ERE. Fraude de ley que ha de conllevar que la indemnización no deba superar la cuantía prevista para los despidos improcedentes, que ya ha habido lucrado el causante. ([STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2014, rec. núm. 1640/2013](#))

**Despido colectivo. Falta de puesta a disposición de la indemnización debida.**

El artículo 51.4 del ET se remite al apartado 1 del artículo 53 del ET y entre los requisitos que este establece está el de poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, siendo también cierto que esa exigencia se mantiene en la comunicación de despido colectivo a los trabajadores afectados, pues ninguna excepción se establece. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2014, rec. núm. 155/2014](#))

**FOGASA. Falta de resolución expresa. Silencio positivo. Solicitud de pago de prestaciones por dos trabajadores en virtud de sendas certificaciones globales emitidas por el administrador concursal, de tal forma que no se desglosaban ni conceptos ni períodos adeudados.**

Si dicho organismo autónomo no resuelve expresamente dentro del plazo de tres meses a contar desde la presentación de la solicitud, esta se entenderá aprobada por silencio positivo, pudiéndose hacer valer tanto ante la administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada, y sin que una resolución expresa posterior denegatoria tenga ningún efecto. Una vez operado el silencio positivo, no es dable efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto estimatorio. ([STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2014, rec. núm. 2399/2013](#))

**RETA. Incapacidad permanente total (IPT). Incompatibilidad del complemento de pensión de incapacidad permanente total del 20 % con el mantenimiento de la titularidad del negocio.**

La prestación de IPT de un trabajador autónomo no es incompatible con el mantenimiento de la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial, pero sí lo es con el derecho al percibo del complemento del 20%, puesto que si sigue siendo titular de los beneficios económicos que el negocio genera, aunque sea parcialmente, no se daría la situación de necesidad que el referido complemento pretende proteger. No obstante, aquella incompatibilidad no comprende cualquier tipo de emolumentos que el pensionista pueda percibir, en virtud de la titularidad que ostente sobre un determinado bien inmueble, sino únicamente es incompatible en aquellos casos en los que se acredite que el sujeto sigue percibiendo, aunque solo sea en parte, los beneficios económicos que el negocio sigue generando. Por ello, cuando la titularidad solo afecta al bien inmueble, y como consecuencia de un contrato de arrendamiento del mismo se obtienen las correspondientes rentas, no existe aquella incompatibilidad, al no suponer la percepción de tales rentas participación alguna en los beneficios derivados de la actividad mercantil o industrial que se desarrolle en el mismo. ([STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2013, rec. núm. 679/2013](#))

**JUZGADOS DE LO SOCIAL****Reducción de jornada por cuidado de hijo. Concreción horaria diaria. Alegación por la empresa de que tras la introducción de la expresión «diaria» en el artículo 37.5 del ET (ex RDL 3/2012), el derecho otorgado lo es a reducir la jornada de trabajo de cada día, no a eliminar la prestación de servicios determinados días (en el caso los sábados).**

Una interpretación restrictiva de tal clase comportaría una discriminación indirecta incompatible con nuestro marco constitucional y comunitario, y haría necesario el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad. Cabe, sin embargo, una interpretación alternativa que defiende la dimensión constitucional de la compatibilidad de la conciliación de la vida laboral y familiar y desde la perspectiva de la protección a la familia (SSTC 3/2007 y 26/2011), de tal forma que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto. De ello se desprende que aquella adición («diaria») se habrá de interpretar, necesariamente, como un mero parámetro de cuantificación de la reducción de jornada (como podría ser el semanal o anual), pero no como una limitación *ex lege* del derecho de concreción, que hubiera exigido la explícita modificación del apartado 6 del artículo 37 del ET y no de su apartado 5. Ampliación del derecho a la reducción de jornada de 8 a 12 años por el Real Decreto-Ley 16/2013. Subsidiariamente, caso de no poder entenderse aplicable dicha interpretación alternativa, nada hace pensar que el legislador haya querido generar un nuevo derecho pero de ejercicio más restringido (por la exigencia de que la reducción sea diaria), sino ampliar en el tiempo un derecho ya existente, siendo las reglas aplicables las que, en su momento, determinaron su generación. **Recurribilidad.** No obstante la previsión legal, que en principio determinaría la irrecurribilidad de la presente sentencia, concurre una manifiesta afectación general, al menos en la empresa (10.000 trabajadores, de los cuales la cuarta parte son mujeres que han ejercitado su derecho a la reducción de jornada por guarda legal), lo que supone que proceda el recurso de suplicación. ([SJS n.º 33 de Barcelona, de 23 de abril de 2014, núm. 216/2014](#))

**AUDIENCIAS PROVINCIALES****Gran invalidez. Inembargabilidad del complemento para ayuda por tercera persona.**

Para el cálculo de la cuantía embargable no es aplicable el mandato legal de acumulación previsto para los beneficiarios de más de una percepción. La cuantía sujeta a embargo sería, por tanto, la correspondiente a la pensión de incapacidad, con exclusión del complemento. Esto es así dado que dicho complemento no tiene, en puridad, la cualidad de pensión, al responder a una finalidad concreta, determinada y básica (imprescindible para el pensionista), cual es atender con razonable dignidad a las más elementales funciones de la vida. Se ampara la declaración en el artículo 605.4º de la LEC, a pesar de que carece de una manifestación explícita en este sentido. ([AAP de Madrid, Sala de lo Civil, de 27 de junio de 2014, núm. 194/2014](#))