

**TRIBUNAL SUPREMO**

Sucesión de empresa. Compañías de seguridad. Renegociación por la empresa absorbente de pacto extraestatutario sobre jornada de trabajo y condiciones salariales en el momento de producirse la subrogación de servicios, sin que se aluda en ningún momento a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Interposición de demanda por el trabajador absorbido al no respetarse ni un solo día las condiciones salariales que tenía en la empresa de procedencia. Estimación.

El “pacto en contrario” de la conservación del convenio colectivo que regula las relaciones laborales de los trabajadores que han sido objeto de subrogación, debe hacerse una vez consumada la sucesión y cuando estos trabajadores están debidamente representados en la nueva empresa. En el caso analizado, el trabajador tiene derecho a ser repuesto en las mismas condiciones de trabajo que ostentaba con anterioridad a la subrogación ([STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2014, rec. núm. 2232/2013](#)).

Despido colectivo. Posibilidad de tramitar vía ERE conversiones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos.

La finalidad del periodo de consultas es la de buscar alternativas a los despidos, siendo una de ellas la novación que aquí se establece con el propósito de hacer frente a una crisis de empleo, medida que no vulnera ninguna norma del ordenamiento jurídico. Esto es posible pese a lo que señala el artículo 12.4 e) del ET, ya que este se refiere a la modificación por decisión unilateral del empresario o por medio del artículo 41.1 del ET, pero no alcanza a otras vías en las que cabe el acuerdo con el trabajador afectado o con los representantes de los trabajadores. No es posible hablar de fraude de ley, en cuanto se está en presencia de una novación no extintiva sino temporal de los contratos de trabajo, lo que justifica la falta de puesta a disposición de los trabajadores de la indemnización que les hubiera correspondido si realmente tal extinción hubiera tenido lugar. Sala General. Votos particulares. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de marzo de 2014, rec. núm. 226/2013](#)).

Despidos colectivos. Administraciones públicas. Causas económicas.

Es preciso que el ente público padezca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, valorándose esa persistencia durante tres trimestres consecutivos. **Periodo de consultas.** La actuación de las Administraciones públicas está sometida al principio de legalidad y para ellas la autonomía de la voluntad se encuentra sensiblemente limitada, en la medida en que no pueden acordar soluciones que incluyan normas de distribución competencial o de cualquier otro orden en el terreno administrativo que, como es sabido, constituye una actividad reglada. Ni el Real Decreto 801/2011 ni ninguna otra disposición establecen que deba ser aportada por las entidades locales, a los expedientes de despidos colectivos que tramiten, la documentación relativa a modelos básico, normal y simplificado de contabilidad local. Se revoca la sentencia impugnada que declaró la nulidad del despido, pero se acuerda la devolución de las actuaciones a la sala de instancia para que se pronuncie acerca de si es adecuada o no la decisión extintiva denunciada. Sala General. Votos particulares. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2014, rec. núm. 59/2013](#)).

Despido colectivo. Sector de *contact center*. Causas organizativas y productivas motivadas por la supresión del servicio de teleconcertación, al haber decidido poner fin al mismo la empresa que lo había solicitado, dada la crisis del mercado publicitario a que pertenece la misma, sin que la empleadora tuviera actividad contratada con otras empresas ni perspectivas ciertas de obtenerla que permitiera la recolocación de los trabajadores del servicio en extinción.



No se aprecia mala fe empresarial, ya que el excedente de plantilla que se generó impedía que los trabajadores adscritos a la contrata pudieran ser recolocados en otras campañas, al tener perfiles profesional muy distintos a los trabajadores que estaban o iban a ser contratados como teleoperadores, cuyas jornadas son generalmente inferiores a las desempeñadas por los despedidos. Lo contrario habría implicado una movilidad descendente dentro del grupo profesional que supondría un alto coste para la empresa, al tener que remunerar trabajos de nivel inferior y con jornadas también menores con las retribuciones de procedencia. Quedan justificadas las extinciones producidas. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2014, rec. núm. 126/2013](#)).

Muerte y supervivencia. Viudedad. Requisito de estar en situación asimilada al alta.

Se acredita cuando el causante al tiempo del óbito era perceptor de la llamada renta activa de inserción. ([STS, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 2014, rec. núm. 2678/2013](#)).

Profesores de religión de la Junta de Andalucía. Alteración de jornada y salario. Ejecución de sentencia.

La declaración de que una modificación sustancial de condiciones es contraria a derecho supone una condena a la reposición de dichas condiciones desde el momento en que la alteración se produjo. No cabe obligar al trabajador a interponer una nueva demanda para ser reintegrado de las correspondientes diferencias salariales, puesto que la citada reposición no comporta exclusivamente un efecto *ex nunc*, sino que se remonta al momento en que las condiciones fueron alteradas. No estamos ante un fallo meramente declarativo, sino que el mismo impone a la parte demandada una condena indiscutible a reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, lo que lleva aparejada la reintegración de todos sus derechos, sin necesidad de que el fallo contenga expresión literal en relación con el salario, al ser esta precisamente una de las condiciones alteradas con la medida que es declarada contraria a derecho. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2014, rec. núm. 2589/2013](#)).

AUDIENCIA NACIONAL

Despido colectivo de hecho “por goteo”.

Para determinar si existe despido colectivo han de tomarse en consideración todas las extinciones del contrato no inherentes a la persona del trabajador, producidas durante un periodo de referencia de 90 días, con el fin de comprobar si se superan los límites legales establecidos. La referencia ha de ser la empresa en su conjunto, no siendo posible dividir los despidos en cómputos diferentes, por centros de trabajo, territorios o causas. Deben computarse los despidos reconocidos o declarados como improcedentes, sea cual sea la causa dada, así como los despidos objetivos del artículo 52 c) del ET, sean o no recurridos, y con independencia de su calificación. Asimismo, deben computarse las extinciones de contratos temporales, tanto si el contrato se revela como indebidamente temporal, como si, siendo temporal, es extinguido antes de su término. La extinción anticipada del contrato temporal para obra o servicio vinculado a una contrata por reducción de la misma, sin haber terminado esta, ha de ser calificado como despido improcedente y debe computarse para determinar la existencia de un despido colectivo. El despido colectivo de hecho o “por goteo” puede ser impugnado por los sujetos legitimados para ello por la vía del artículo 124 de la LRJS, debiendo analizarse por este cauce y calificarse las diferentes extinciones producidas si estas no vinieran dadas por previa sentencia firme. De encontrarse en tramitación el litigio de carácter individual, deberá suspenderse este hasta que se resuelva la impugnación de carácter colectivo. De superarse los umbrales del despido colectivo, la falta de negociación de los despidos en un periodo previo de consultas con los representantes legales de los trabajadores determinará su nulidad, lo que afectará a los trabajadores en su conjunto dentro del periodo computado. ([SAN, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2014, núm. 92/2014](#)).



TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Salario. Recargo por mora.

En el ámbito laboral únicamente se devengan si se trata de un retraso culpable en su pago. ([STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2013, rec. núm. 724/2013](#)).

Responsabilidad por daños causados por los trabajadores. Empresa de transporte. Reclamación al conductor del importe de las multas impuestas por dos infracciones muy graves con base en la inutilización del tacógrafo mediante la colocación de un imán.

La reclamación es procedente, dado que el trabajador no cuestionó los hechos que motivaron la sanción, limitándose a invocar, que no probar, que los hechos que se le imputan se deben a instrucciones de la propia empresa y a la existencia de un previo acuerdo verbal con la misma. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 22 de abril de 2014, rec. núm. 32/2014](#)).

Determinación de la contingencia común o profesional a efectos de prestaciones. Suicidio fuera del tiempo y lugar de trabajo. Consideración como accidente laboral.

Al no operar la presunción de laboralidad es necesario demostrar que el estado de ánimo que sufría el fallecido y que fue el desencadenante de la autolisis tenía su causa última a consecuencia de su trabajo y responsabilidad respecto de un evento ocurrido en la empresa. Su alto grado de profesionalidad, responsabilidad y autoexigencia le superó emocionalmente hasta el punto de decidir poner fin a su vida. El cuadro ansioso tenía, por tanto, un carácter reactivo a raíz de aquel evento, quedando acreditado el nexo causal entre el acto del suicidio y su estado de ansiedad. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2014, rec. núm. 972/2014](#)).

Subsidio de maternidad. Gestación por sustitución. Recién nacidos inscritos en el Registro Civil Consular de España en San Diego.

Se deniega el reconocimiento del subsidio en virtud de la última jurisprudencia comunitaria sobre el asunto, que no se opone a que un Estado miembro deniegue el derecho a la prestación basándose en que ello no supone una discriminación basada en el sexo ni por discapacidad; asimismo, apoya la Sala su fundamentación en la consideración legal de nulo de pleno derecho respecto de este tipo de contratos de gestación y con base en la cual la Sala 1.ª del TS, en sentencia de 6 de febrero de 2014 (rec. núm. 245/2012), impide la constancia de la filiación en los Registros Civiles Consulares, de tal manera que los derechos de los menores en este sentido se tienen que hacer valer por la acción de paternidad o mediante la adopción. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2014, rec. núm. 749/2014](#)).