



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Derecho de residencia permanente.

Como la Directiva 2004/38/CE supedita la adquisición del derecho de residencia permanente por parte de los miembros de la familia de un ciudadano de la Unión al requisito de que estos hayan residido legalmente con el ciudadano de la Unión durante un período continuado de cinco años, se plantea la cuestión de si la separación de los cónyuges en el período de que se trata impide considerar cumplido este requisito, en razón de la inexistencia, no solo de cohabitación, sino, sobre todo, de una comunidad de vida conyugal efectiva. El vínculo conyugal no puede considerarse disuelto hasta que así lo declare la autoridad competente, y no es ese el caso de los cónyuges que simplemente viven separados, incluso aunque tengan la intención de divorciarse ulteriormente, de modo que no es necesario que el cónyuge viva permanentemente con el ciudadano de la Unión para que pueda ser titular de un derecho derivado de residencia. Por tanto, a efectos de la adquisición de un derecho de residencia permanente con arreglo a la Directiva 2004/38/CE, carece de pertinencia el hecho de que, en un determinado período, los cónyuges no solo cesaran de vivir juntos, sino que además vivieran con otras parejas. El artículo 156.2 de la Directiva 2004/38/CE debe interpretarse en el sentido de que procede considerar que ha adquirido el derecho de residencia permanente contemplado en esa disposición un nacional de un tercer país que ha residido en un Estado miembro, durante un período continuado de cinco años anterior a la fecha de transposición de la directiva, como cónyuge de un ciudadano de la Unión que trabajaba en ese Estado miembro, aunque en el transcurso de dicho período los esposos hayan decidido separarse y comenzado a vivir con otras parejas y el cónyuge ciudadano de la Unión haya dejado de facilitar u ofrecer al nacional del tercer país el alojamiento ocupado por este último. ([STJUE de 10 de julio de 2014, asunto C-244/13](#)).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Recurso de inconstitucionalidad contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral. Pretendida vulneración del derecho al trabajo, a la negociación colectiva y a la tutela judicial efectiva. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Período de prueba de un año.

Entiende el Tribunal que nos encontramos ante una medida legislativa coyuntural adoptada en un contexto de grave crisis económica con una elevada tasa de desempleo, la cual atiende a la legítima finalidad de potenciar la iniciativa empresarial, en pequeñas y medianas empresas, como medio de facilitar el empleo estable. La ampliación de la duración del período de prueba no atiende únicamente a su finalidad típica sino que permite al empresario comprobar, en un contexto de crisis como el actual, si el puesto de trabajo ofertado con carácter indefinido es viable económicamente y, por tanto, sostenible. **Descuelgue.** La posibilidad de que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órganos autonómicos equivalentes acuerden no aplicar lo pactado en convenio colectivo no vulnera la libertad sindical ni la fuerza vinculante de los mismos. Su finalidad legítima queda anclada en procurar la viabilidad del proyecto empresarial y evitar el recurso a decisiones extintivas de los contratos de trabajo en un contexto de crisis económica muy grave. Ello queda justificado en la intervención limitada de la CCNCC, que solo procede ante la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y cuando el empresario y los trabajadores ya han agotado todas las vías de negociación al respecto; asimismo, a esto se une el que la decisión de inaplicación no afecta a todas las empresas del sector sobre las que sea de aplicación el convenio ni a todas las materias pactadas en el mismo, quedando, finalmente, la duración de la misma limitada en el tiempo al no poder prolongarse más allá de la vigencia del propio convenio. **Control judicial de la decisión de la CCNCC.** En cuanto a la alegación de posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, realiza el Tribunal una interpretación conforme (FJ 5 B) respecto del precepto cuestionado (art. 82.3 párrafo octavo ET), de tal forma que no se producirá la vulneración denunciada siempre y cuando se entienda que cabe un control judicial pleno



sobre la decisión de la CCNCC u órgano autonómico equivalente, y este control incluya la concurrencia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas. Voto particular. ([STC de 16 de julio de 2014, rec. núm. 5603/2012](#)).

TRIBUNAL SUPREMO

Reclamación de cantidad. Trabajadores a tiempo parcial. Realización de horas extraordinarias.

Cuando un trabajador contratado a tiempo parcial realiza efectivamente una jornada superior a la pactada, y ese exceso no puede ser calificado como tiempo u hora complementaria, bien sea porque tal cuestión esté fuera de discusión, bien sea porque no se hayan cumplido los requisitos previstos al efecto, todo lo que supere en esa materia el contenido del pacto constituye horas extraordinarias y como tal han de ser retribuidas, al margen o con independencia de la prohibición legal para efectuarlas. ([STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2014, rec. núm. 1039/2013](#)).

Administraciones públicas. Despido colectivo.

Lo es el de los interinos por vacante cuya plaza se amortiza en virtud de un acuerdo que aprueba una modificación de la relación de puestos de trabajo. Estas extinciones, conforme art. 51.1 del ET, se computan para determinar la existencia de despido colectivo. El contrato de interinidad es un contrato sujeto a término y no a condición resolutoria. Su extinción antes de que llegue el día pactado por amortización de la plaza no es causa prevista en el contrato y en aplicación de la disposición adicional vigésima del ET, deben seguirse los trámites recogidos en los artículos 51 y 52 del ET y 37 y siguientes del RD 1483/2012. Rectifica doctrina. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2014, rec. núm. 217/2013](#)).

Relaciones laborales especiales. Alto cargo cuya relación se extingue por desistimiento del empresario. Derecho a indemnización de siete días de salario por año de servicio pese al pacto en contrario establecido en el contrato.

Teniendo derecho el alto directivo, en caso de desistimiento del empresario, a las indemnizaciones pactadas en el contrato y, a falta de pacto, a 7 días de salario por año de servicio con el límite de 6 mensualidades, no parece lógico permitir un pacto –aunque las partes dispongan de un amplio margen de maniobra– que consista lisa y llanamente en eliminar toda la indemnización. Cabrán, pues, modulaciones varias de ese derecho, pero no su completa ablación. Es lógico que en un contrato basado en la mutua confianza como es el de los altos cargos, se permita el libre desistimiento –sin necesidad de alegar ni acreditar causa alguna– por ambas partes, pero no lo es que ese libre desistimiento sin causa no vaya acompañado de alguna indemnización. Es un principio general del derecho de obligaciones la indemnización de daños y perjuicios, incluso si no está expresamente prevista en el contrato, por falta de cumplimiento de este. En definitiva, la denuncia *ante tempus* de un contrato a término sin causa es, materialmente, una falta de cumplimiento. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 22 de abril de 2014, rec. núm. 1197/2013](#)).

Despido tácito. Inexistencia. Trabajadora en excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo por un año en virtud de convenio colectivo que solicita, hallándose en dicha situación, su inclusión en un ERE, que no es atendida por la empresa, existiendo en esta todavía, aunque por un tiempo y residualmente, un trabajo de la categoría de aquella.

La presencia de la trabajadora en el puesto de trabajo pocos días antes de finalizar dicha excedencia con abandono del mismo tras un escaso periodo de tiempo y la subsiguiente advertencia empresarial de que si no se reincorporaba al término de la situación de excedencia perdería la reserva referida implica, en unión de las anteriores circunstancias, que no pueda considerarse que ha existido una decisión empresarial unilateral de dar por extinguida la relación laboral cuando la entidad empleadora ha tenido



que contratar, al día siguiente de finalizar la excedencia, a otra persona para que realice la labor que la demandante pudo llevar a cabo. Voto Particular. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2014, rec. núm. 2070/2013](#)).

Despido colectivo. Impugnación por parte de un sindicato al designar la empresa de manera genérica a toda la plantilla como potencialmente afectada.

No todo incumplimiento de las obligaciones de carácter documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva, sino tan solo aquel que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada. En el presente caso, la empresa partía de una justificación –la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos– que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial precisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados, alcanzándose finalmente un acuerdo. ([STS, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2014, rec. núm. 273/2013](#)).

Despido colectivo. Vulneración de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical. Empresa que tras iniciar periodo de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo (incremento de jornada y reducción salarial del 30 %) y extinción de 91 puestos, ve como el Comité Intercentros convoca huelga indefinida. Inicio por la empresa, a raíz de esta circunstancia, de un nuevo periodo de consultas en el que plantea la extinción de los contratos de la totalidad de la plantilla por alegadas razones productivas y económicas.

La medida extintiva de todos los contratos de trabajo de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina, que suponen su cierre, constituye una vulneración de los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical por ser una directa respuesta a la declaración y decisión colectiva de secundar una huelga indefinida tras el fracaso de las previas negociaciones tendentes a modificar condiciones de trabajo y a amortizar solamente 91 puestos de trabajo en dichos centros. La empresa, ante la concurrencia de indicios de vulneración de los derechos fundamentales mencionados, no ha suministrado una justificación razonable y objetiva de la medida adoptada. Nulidad del despido colectivo. Sala General. Voto Particular. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2014, rec. núm. 11/2013](#)).

Prestación por riesgo durante el embarazo. Naturaleza jurídica a efectos de la responsabilidad subsidiaria del pago de la prestación.

Aunque por disposición legal tiene naturaleza profesional y su anticipo corresponde a la mutua aseguradora en caso de insolvencia empresarial, no hay responsabilidad subsidiaria del INSS, como en las contingencias profesionales propiamente dichas, ya que este mecanismo va referido a contingencias profesionales «lesivas», mientras que la prestación por riesgo tiene una indudable naturaleza «preventiva», como lo evidencia no solo su presupuesto –el riesgo–, sino que tenga origen en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La cualidad «profesional» no se predica de la «contingencia» (riesgo durante el embarazo), sino tan solo de la «prestación» (el subsidio). Hay un dato del que indirectamente inferir la exclusión de la responsabilidad subsidiaria del INSS, cual es que las sucesivas disposiciones legales que desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, en el extremo referido a «las aportaciones de las Mutuas de AT/EP para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social...» (entre otras cosas, para atender esa necesidad de responsabilidad última de garantía), no han sufrido modificación alguna –siempre el 16,00 %– desde fecha anterior al cambio de tratamiento jurídico del subsidio por «riesgo de embarazo» en 2009 y hasta el presente año. No parece lógico entender que el incremento de la responsabilidad de garantía por una nueva prestación («riesgo durante el embarazo») no fuese acompañado del correlativo aumento de la aportación financiadora por parte de las Mutuas. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2014, rec. núm. 522/2013](#)).

**RETA. Prestación de maternidad.**

Es situación asimilada al alta la de la trabajadora en los 90 días siguientes a la baja en el sistema, incluso tras la promulgación del RD 295/2009. Al establecer la disposición adicional undécima bis de la vigente LGSS que los trabajadores por cuenta propia tendrán derecho a la prestación de maternidad con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores por cuenta ajena, esta remisión no debe entenderse realizada a toda la normativa del Régimen General, prescindiendo, en absoluto, de las normas específicas del Régimen Especial, derivadas de las características y singularidades que, respecto del Régimen General, le son propias. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2014, rec. núm. 2546/2013](#)).

AUDIENCIA NACIONAL**Despido colectivo. Nulidad por insuficiencia de información en el periodo de consultas.**

Tales carencias deben plantearse por la representación de los trabajadores en dicho periodo, a fin de que los defectos se subsanen adecuadamente. Si, por el contrario, no pone reparo alguno a la información proporcionada, no pueden invocarse luego los posibles defectos habidos como causa de nulidad en sede judicial. Ello sin perjuicio de la carga que en el proceso tiene el empresario en orden a acreditar la existencia de la causa objetiva invocada para despedir, acreditación que si está ayuna de la información debida sí dará lugar, no a la nulidad, sino a la injustificación de la decisión adoptada. El despido colectivo es nulo si, aun concurriendo un agravamiento de la causa, el empresario incrementa el número de trabajadores afectados al final del periodo de consultas, ya que en tal caso la decisión finalmente adoptada no ha ido precedida de su correspondiente periodo consultivo para permitir que aquel fundamente adecuadamente las nuevas causas invocadas y la proporcionalidad de la decisión extintiva ahora adoptada. ([SAN, Sala de lo Social, de 29 de julio de 2014, núm. 139/2014](#)).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**Accidente de trabajo. Trabajadores autónomos.**

La inexistencia de accidente de trabajo *in itinere* para quienes trabajan por cuenta propia o autónomos no impide que, una vez comenzado el trabajo por cuenta propia, el desplazamiento que sea requerido para continuar eficientemente la actividad comenzada deba ser considerado también como trabajo y, de ser así, es evidente que el accidente sufrido durante dicho desplazamiento ha de ser equivalente al sufrido cuando se realiza trabajo en lugar fijo, pues lo importante no es el desplazamiento o la movilidad, sino si en el momento en que acontece realmente se estaba realizando actividad que directa o indirectamente resultara ser trabajo. Tratándose de un tema de prueba y evaluación de la misma que habrá de individualizarse en cada caso concreto. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2014, rec. núm. 49/2014](#)).

Convenios colectivos. Limpieza de Edificios y Locales de Castellón. Establecimiento de cinco días de asuntos propios sin otra distinción. Empresa (Eulen) que reconoce únicamente cuatro días a las trabajadoras fijas discontinuas a jornada completa o parcial que llevan a cabo su trabajo en los meses comprendidos entre septiembre y junio –en la Universidad Jaime I de Castellón–, coincidiendo con el curso escolar. Procedencia.

Los días de asuntos propios constituyen un concepto divisible en función del número de días al año trabajados, por lo que la práctica empresarial que se impugna resulta perfectamente ajustada a derecho. Dicha proporcionalidad implica que los trabajadores que prestan sus servicios todos los días del año –ya con jornada completa o a tiempo parcial, siendo el módulo de reducción de la jornada el diario–, disfruten de los cinco días establecidos en el precepto convencional, mientras que respecto de los trabajadores que prestan servicios únicamente en aquellos periodos coincidentes con el curso escolar, ya sea durante toda



la jornada diaria o solo durante parte de ella, estos cinco días de asuntos particulares deben reducirse proporcionalmente en función de los días al año durante los que no se prestan servicios. ([STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 9 de abril de 2014, rec. núm. 497/2014](#)).

Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Acreditación de los ingresos habidos durante el año natural anterior al fallecimiento.

Por «año natural anterior» se debe entender el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre y no el periodo de un año contado, hacia atrás, desde el día anterior al hecho causante. ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2014, rec. núm. 1101/2013](#)).

La protección por desempleo. Funcionarios interinos de la Generalitat Valenciana que ven reducida su jornada de trabajo en aplicación del Decreto-Ley 1/2012.

No está legalmente prevista la prestación de desempleo parcial en el supuesto de reducción de jornada de trabajo en el marco de una relación administrativa de interinidad, ya que el RD 625/1985 establece que la situación legal de desempleo solo puede acreditarse en caso de extinción de la relación administrativa. De igual forma, no cabe la aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 del ET –suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción–, ya que en este caso la Generalitat, ni ha adoptado la decisión de reducir la jornada del personal funcionario interino conforme al procedimiento previsto en este artículo, ni puede hacerlo, ya que la disposición adicional vigésima primera del ET excluye su aplicación a las Administraciones públicas. Sala General. Voto particular. ([STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2014, rec. núm. 1977/2013](#)).

Proceso laboral. Abstención y recusación. Falta de imparcialidad en el juzgador. Participación como docente del Magistrado de Instancia en diversas ponencias y cursos organizados por la mercantil Aranzadi –Thomson Reuters– conjuntamente con el abogado de la parte demandada y, en alguna ocasión, como director o codirector de cursos formativos en los que asimismo participó el referido letrado. Nulidad de actuaciones. Desestimación.

La participación del juzgador y del letrado en uno o varios cursos o ponencias formativas organizadas e impartidas a instancia de una empresa editorial de ámbito jurídico no reviste el menor rasgo de irregularidad. Tampoco el inevitable conocimiento personal de ambos profesionales ni su simultánea implicación en estas actividades formativas, pues dichas circunstancias son perfectamente normales y en absoluto irregulares. Son muchos los profesionales que toman parte en dichos cursos o programas, y resulta lógico que, tratándose como se trata de cuestiones relativas al Derecho laboral y a las no pocas innovaciones legislativas que han ido sucediéndose en tiempos recientes, numerosos abogados y otros profesionales coincidan tanto como ponentes como a título de meros asistentes en ellos, unidos como están por el común interés profesional de formarse y acceder al mejor conocimiento sobre la evolución normativa y forense de la legislación. Ninguna incompatibilidad profesional cabe reprochar al juzgador o al letrado por razón de sus particulares estatutos profesionales, por el hecho de ser convocados en atención a su trayectoria y especialidad en foros como los expuestos, ni por aceptar de forma natural y conocida la participación conjunta en estas actividades, totalmente relacionadas con sus profesiones y conocimientos. Procede imponer al litigante que ha obrado de mala fe multa por temeridad. ([STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2014, rec. núm. 39/2014](#)).

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Sucesión de empresa. Externalización. Modificación sustancial de condiciones de trabajo operada en virtud de acuerdo triangular (cedente-cesionario-representantes de los trabajadores) alcanzado con carácter previo a la subrogación, el cual incluía además de recortes en las condiciones laborales (salariales, de jornada y previsión social), la sustitución del convenio colectivo aplicable.



El cambio de convenio colectivo se ha realizado mediante un procedimiento inadecuado, pues el acuerdo a que hace referencia el artículo 44.9 del ET no podía afectar a la sustitución del convenio, para lo cual, además, el artículo 44.4 del ET dispone que debe efectuarse en un momento posterior a la subrogación y en un escenario de negociación distinto: cesionario y representantes de los trabajadores. La finalidad de reducción de costes, no discutida por las empresas codemandadas, contraría frontalmente el objetivo pretendido tanto por la Directiva 2001/23/CE como por el artículo 44 del ET de mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, sin perjuicio de la posibilidad, una vez producida la sucesión, de homogeneizar las condiciones laborales aplicables en la empresa cesionaria. Se incumple también por la empresa cedente la obligación de motivación de las modificaciones sustanciales operadas, sin que su exigencia pueda entenderse cumplida por la presunción legal de su concurrencia en caso de acuerdo en período de consultas. Es necesario que las mismas sean explicitadas tanto en el acuerdo colectivo como en la comunicación individual. ([SJS núm. 33 de Barcelona, de 18 de marzo de 2014, núm. 134/2014](#)).