

# SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de junio de 2015)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional

## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

### **Libre circulación de trabajadores. Libre prestación de servicios. Desplazamiento de trabajadores y suministro de mano de obra accesoria a una prestación de servicios. Diferenciación.**

Existe suministro de mano de obra en el sentido del artículo 1, apartado 3, letra c), de la Directiva 96/71/CE cuando se cumplen tres requisitos: en primer lugar, el suministro de mano de obra constituye una prestación de servicios realizada a cambio de una remuneración, mediante la cual el trabajador sigue estando empleado por la empresa proveedora y no celebra contrato laboral alguno con la empresa usuaria; en segundo lugar, este suministro de mano de obra se caracteriza por la circunstancia de que el desplazamiento del trabajador al Estado miembro de acogida constituye el propio objeto de la prestación de servicios efectuada por la empresa proveedora; en tercer lugar, en el marco de tal suministro, el trabajador realiza sus tareas bajo el control y la dirección de la empresa usuaria. En lo que atañe al primer requisito, que supone un análisis del propio objeto de la prestación de servicios que realiza la empresa proveedora, ha de tenerse en cuenta todo elemento que indique si el desplazamiento del trabajador al Estado miembro de acogida constituye o no el objeto de la prestación de servicios. Por otro lado, un proveedor de servicios debe, en principio, realizar una prestación conforme a lo previsto en el contrato, de modo que este debe soportar las consecuencias de la realización de una prestación no conforme al contrato. De ello se deriva que, para determinar si el propio objeto de la prestación de servicios es el desplazamiento del trabajador al Estado miembro de acogida, ha de tenerse en cuenta, en particular, todo elemento apropiado para indicar que el proveedor de los servicios no carga con las consecuencias de la ejecución no conforme de la prestación estipulada en el contrato. Si se deduce de las obligaciones de este contrato que el proveedor de servicios está obligado a la buena ejecución de la prestación estipulada en el mencionado contrato, en principio es menos probable que se trate de un suministro de mano de obra que si no está obligado a cargar con las consecuencias de la ejecución no conforme de dicha prestación. El que el proveedor de servicios pueda determinar el número de trabajadores que considere apropiado enviar al Estado miembro de acogida indica que el objeto de la realización de la prestación considerada no es el desplazamiento de trabajadores al Estado miembro de acogida, sino que ese desplazamiento tiene carácter accesorio respecto de la realización de la prestación estipulada en el contrato de que se trata, y que, por tanto, se trata de un suministro de mano de obra, en el sentido del artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71/CE. En principio, constituyen indicios de que tal desplazamiento no es el propio objeto de la prestación de servicios controvertida el que el proveedor de servicios soporte las consecuencias de la ejecución no conforme de la prestación estipulada en el contrato y el que ese proveedor tenga libertad para determinar el número de trabajadores que considera oportuno trasladar al Estado miembro de acogida. El que la empresa beneficiaria de la prestación controle la conformidad con dicho contrato de la mencionada prestación o que pueda dar instrucciones generales a los trabajadores de ese proveedor no permite, como tal, declarar la existencia de un suministro de mano de obra. Los Estados miembros tienen derecho a restringir la libre prestación de servicios, que implica una circulación temporal de trabajadores, con ocasión de nuevas adhesiones de Estados a la Unión, y siempre que hayan negociado una excepción específica en ese sentido, que conste en la correspondiente Acta de adhesión, pero no pueden, en ausencia de semejante excepción, privarles del derecho al suministro accesorio de la mano de obra correspondiente. (STJUE de 18 de junio de 2015, asunto C-586/13).

**TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-****Alta dirección. Gerente provincial de Empresa Pública del Suelo de Andalucía (EPSA). No concurre.**

Ni el Estatuto del Directivo Intermedio de la EPSA ni su Reglamento de Régimen Interior pueden crear ni configurar relaciones laborales especiales. Nos hallamos en presencia de una relación laboral ordinaria, a la vista de las funciones encomendadas para el desempeño del cargo de gerente provincial de la empresa pública demandada, con la que suscribió contrato de trabajo por tiempo indefinido como directivo intermedio, pues se limitaba a realizar funciones directivas intermedias en un ámbito provincial dependiendo funcionalmente de «los distintos Directores de Áreas de los Servicios Centrales y con subordinación al Consejo de Dirección» del que no forma parte. Avala esta solución la inexistencia de norma legal habilitante –a diferencia de los cargos directivos de hospitales y centros sanitarios–, con respecto a la posible relación laboral especial de los distintos directivos de las diversas áreas de las empresas públicas dependientes de las Administraciones de las comunidades autónomas, por lo que ha de estarse al concepto de personal de alta dirección contenido en Real Decreto 1382/1985. (STS, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2015, rec. núm. 819/2014).

**Convenios colectivos. Schindler, S.A. Revisión salarial para el año 2012 consistente en un 3,2 %. Inaplicación unilateral por parte de la empresa antes de que haya concluido el proceso de descuelgue. Improcedencia.**

Mientras no se haya agotado el procedimiento legalmente establecido para alcanzar ese resultado, la empresa no puede apartarse de lo establecido en la cláusula convencional controvertida, teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción puntual de la remuneración pactada o convenida. El descuelgue actúa hacia el futuro, determinándose en él las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Ello impide que puedan afectarse salarios ya devengados, de los que la empresa resulta acreedora aunque se halle en situación de morosidad respecto de los mismos. (STS, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2015, rec. núm. 68/2014).

**Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Rechazo por la comisión electoral de un sindicato de una candidatura al consejo y a la ejecutiva, por no haberse aportado simultáneamente los avales que la orden del día reseñaba, a pesar de que realmente se habían pretendido aportar y la presidencia de la mesa los había rechazado, por entender que debían entregarse con posterioridad a la comisión electoral, que no los acepta.**

La exigencia constitucional de que la organización y el funcionamiento internos de los sindicatos sean democráticos se concreta en una serie de derechos subjetivos de disfrute para los afiliados que deben quedar recogidos en los estatutos de cada sindicato, como garantía de los mismos. En supuestos manifiesta y claramente antidemocráticos, es la adecuación a las normas estatutarias lo que debe analizar un órgano judicial como canon de tutela de los derechos sindicales y de participación de los afiliados en el seno de una determinada organización sindical. En el caso analizado, la Comisión Electoral actuó correctamente, cumpliendo las normas congresuales que le impedían recepcionar los avales. Ahora bien, nada de esto empaña que la Mesa no desempeñó su labor con igual respeto a la normativa aplicable, puesto que incumplió su deber de acoger los avales en el momento oportuno, quebrantando de ese modo el derecho que reconocen los Estatutos Federales y Confederales a que los afiliados puedan presentarse como candidatos para ocupar los órganos de la Federación. Estamos, pues, ante una conducta del presidente de la Mesa del Congreso que, apartándose, siquiera sea por error, de las normas de funcionamiento interno del sindicato, vulneró el derecho fundamental a la libertad sindical de la parte actora; conducta que fue mantenida y confirmada por los órganos sindicales encargados de corregirla, lo que conduce a la estimación de la demanda. (STS, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2015, rec. núm. 71/2014).

**Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Demanda de eliminación de cualquier filtro o control previo que impida o limite el envío de e-mails desde los servicios de correo de los sindicatos accionantes y su correcta recepción por los trabajadores en los buzones de correo corporativo.**

El de libertad sindical no es un derecho ilimitado, por lo que resulta lícito que la empresa regule en un documento denominado «política de uso del correo electrónico corporativo» la posibilidad de limitar los correos masivos con el fin de

.../...

.../...

evitar la saturación de sus servidores. Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de la producción, no puede perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical, debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto. A tal efecto resulta constitucionalmente lícito que la empresa predetermine las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluya en términos absolutos. (STS, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2015, rec. núm. 118/2014).

### **Despido colectivo. Periodo de consultas. Exigencia de negociar de buena fe. Insuficiencia de la documentación entregada a la representación legal de los trabajadores. Documentación trascendente.**

Si tal documentación no se aportó por la empresa en su integridad o con el detalle suficiente en el momento inicial del periodo de consultas, esta circunstancia no vicia por sí sola el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras de que el periodo de consultas cumpla su finalidad. En el caso, ante el alegato de mala fe comercial e insuficiencia de la documentación entregada a la representación legal de los trabajadores, se advierte que un documento que se califica como trascendente no fue aportado debidamente a la negociación, pero se estima que no existió mala fe comercial, conclusión a la que se llega al estimar que el documento contenía información presupuestaria derivada de una ley, y no puede afirmarse que el referido documento no se puso a disposición, pues aunque fuese al final de la negociación, se entregó al comité de empresa. Es claro que en tales circunstancias no puede hablarse de negociación de buena fe, ni tampoco plenamente ausente de la misma, pero sí de una negociación viciada y desleal. Cuanto antecede no puede abocar a la declaración de nulidad de los despidos colectivos, sino a estimar que la conducta empresarial no es ajustada a derecho. **Sala General. Voto particular.** (STS, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2015, rec. núm. 217/2014).

### **Despido colectivo. Grupo de empresas. Periodo de consultas en cuya negociación interviene una comisión híbrida formada por representantes legales de un centro de trabajo y miembros de una comisión ad hoc elegida en otro. Legitimación para la impugnación del despido.**

En el supuesto debatido, de los cinco miembros de la comisión negociadora, únicamente dos han impugnado el despido en su calidad de representantes de los trabajadores, por lo que carecen de legitimación activa, ya que la forma de actuar de la comisión ha de asimilarse a la establecida para los órganos de representación unitaria de los trabajadores, a quienes se exige, para ejercer acciones judiciales, la decisión mayoritaria de sus miembros. No se opone a tal conclusión el hecho de que uno de los miembros de la comisión firmara la disconformidad con el acta, si no ha impugnado el despido, o que otro de sus integrantes hubiera presentado una impugnación individual, pues el cauce de impugnación colectiva del despido y el individual transitan por vías distintas, sin que el hecho de que los representantes de los trabajadores –legales, sindicales, comisión *ad hoc* o comisión híbrida o mixta– no hayan impugnado el despido colectivo, les impida la impugnación individual del mismo. **Sala General.** (STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2015, rec. núm. 311/2014).

### **Viudedad. Condicionamientos en caso de separación o divorcio. Supuestos en que la cuantía de la pensión de viudedad es superior a la pensión compensatoria.**

Aquella se disminuirá hasta alcanzar el importe de esta última, debiendo estarse a la suma fijada en sentencia firme de separación o divorcio a favor del acreedor/a, aunque de hecho, sin modificación judicial de las medidas, no se exigiera su importe o se percibiera en cantidad inferior o superior. (STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2015, rec. núm. 1326/2014).

**Incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo. Determinación de la Mutua aseguradora responsable del pago de las prestaciones. Trabajador que tras sufrir un accidente que le causa lesiones que precisan una intervención quirúrgica, quedando curado sin secuelas invalidantes, sufre años después uno nuevo que le provoca una recaída, hasta el punto de ser la causa del reconocimiento de una incapacidad permanente total.**

Cuando media un tiempo importante entre el alta por curación de las lesiones causadas por un accidente laboral y la producción de otro accidente que agrava esas secuelas no invalidantes hasta el punto de causar una incapacidad permanente que antes no existía, la responsabilidad en el pago de la prestación es de la Mutua que cubría el riesgo al tiempo del segundo accidente. La doctrina que establece que la responsabilidad en el pago es de la aseguradora que cubría el riesgo de accidentes de trabajo al tiempo de acaecer el accidente y no de la que cubría ese riesgo al tiempo de reconocerse la prestación no puede aplicarse en supuestos en los que el trabajador fue alta por curación, sin secuelas, reanudó su actividad y, posteriormente, pasados varios años (más de 10 en el presente caso), sufrió en el trabajo un nuevo siniestro que provocó una agravación de las lesiones curadas, sin que conste que en ese tiempo hayan causado problema alguno. En estos casos puede afirmarse que la incapacidad permanente reconocida tiene su causa directa en el nuevo siniestro que provocó la agravación de la lesión silente, razón por la que debe considerarse responsable a la entidad aseguradora al tiempo de ocurrir los hechos que fueron determinantes del reconocimiento de una incapacidad permanente que en otro caso no se habría producido. (STS, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2015, rec. núm. 244/2014).

**Jubilación no contributiva. Requisito de carencia de rentas. Cómputo, a efectos de determinar el límite de acumulación de recursos, de los ingresos del esposo de la titular de la prestación cuando existe entre ellos una situación de separación de hecho y ausencia de convivencia. Estimación.**

Si la beneficiaria no tiene regularizada su situación, ha de entrar en juego la presunción legal de convivencia, aunque viva sola, computándose a cada cónyuge, idealmente, la mitad de los ingresos del otro. La interdependencia económica que el legislador supone cuando se convive en la misma unidad económica también se presume por el ordenamiento jurídico cuando el solicitante de la prestación y su cónyuge, aunque no convivan de forma real y efectiva, siguen participando en una comunidad de bienes, como es la sociedad de gananciales, y siguen conservando el derecho a alimentos. Por tanto, cuando se trate de prestaciones para cuyo nacimiento o permanencia se establezca como requisito carecer de rentas o medios propios de vida, no puede prescindirse de exigir al solicitante, que sea un cónyuge separado de hecho, que haya agotado los deberes de protección recíproca en el marco de la institución familiar. (STS, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2015, rec. núm. 238/2014).

**Impugnación colectiva de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Empresa extremeña con una plantilla de 900 trabajadores de los cuales 6 prestan servicios en el extranjero. Competencia funcional del Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional.**

Las normas procesales solo determinan la competencia judicial en función del ámbito territorial del conflicto colectivo dentro de las fronteras españolas. La existencia de trabajadores destacados en otros países no puede alterar la competencia judicial. No es equiparable la situación de la empresa que posee centros de trabajo en varias comunidades autónomas con la de aquella que solo está establecida en una comunidad y tiene delegaciones internacionales. Por ello, debe anularse la sentencia del TSJ por la que declara su incompetencia funcional previniendo al demandante que podrá usar su derecho mediante demanda presentada ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ya que ha utilizado un elemento de internacionalidad (presencia de seis trabajadores fuera de España) para determinar el Tribunal ante el que debe ventilarse el conflicto –entendiendo que este es de ámbito superior al de comunidad autónoma–, cuando ese dato solo podría conducir a afirmar o negar la competencia internacional de la jurisdicción española. Procede la estimación del recurso, con anulación de la STSJ de Extremadura y la declaración de competencia de la Sala de instancia. (STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2015, rec. núm. 100/2014).

**AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–**

**Sector de contact center. Derecho de los trabajadores a recibir un duplicado de la nómina en formato papel. Procedencia. Implantación por la empresa de un sistema de visualización del recibo de nómina consistente en la inclusión de la información contenida en el mismo en una página web (portal del empleado) a la que pueden acceder los trabajadores desde un puesto habilitado al efecto en cada centro de trabajo (así como desde sus propios puestos), introduciendo una clave y una contraseña, pudiendo visualizarla, imprimirla o guardarla en formato PDF.**

El deber de entrega del recibo salarial constituye una obligación de hacer que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor, imponiendo cargas al trabajador sin facilitar los medios accesibles. En el presente caso, no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde los terminales al portal del empleado. Así, los teleoperadores tienen restringido el acceso a internet en el trabajo; en el puesto instalado por la empresa para acceder al portal del empleado e imprimir la nómina no se puede acceder a la conexión USB para proceder a su descarga, los trabajadores acuden al puesto durante su tiempo de descanso y, además, dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto, se forman colas. La negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que esta se sustituya por la información en la intranet de la empresa no es contraria a la buena fe. Ciertamente, la lectura y el archivo de un documento en soporte papel no suponen hoy por hoy la misma carga que las mismas operaciones en soporte informático, siendo lícito que el trabajador prefiera aquel procedimiento a este. Además, la disponibilidad por parte del trabajador a efectos probatorios del documento privado del recibo en soporte papel es también hoy por hoy distinto, y probablemente mayor que la disponibilidad de los datos sobre sus percepciones en soporte informático. (SAN, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2015, núm. 76/2015).

**Convenios colectivos. Ultraactividad. Finalidad de las reformas, impulsadas por la Ley 3/2012, en materia de negociación colectiva.**

Responden al objetivo de procurar que esta sea un instrumento y no un obstáculo para la adaptación de las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa, habiéndose entendido que el bien jurídico, perseguido por la adaptabilidad, es la competitividad de las empresas. En la búsqueda de ese objetivo, evitar la petrificación de los convenios colectivos se constituye en un instrumento más para alcanzar dicha finalidad, que se satisface esencialmente mediante la nueva regulación del artículo 82.3 del ET que, a diferencia de la regulación precedente, ha encontrado un cauce adecuado para gestionar los desacuerdos en los procedimientos de inaplicación de convenios, cuyos resultados son absolutamente positivos. La nueva regulación de la ultraactividad tiene por finalidad que se negocien más y mejores convenios en plazos más breves que ahora, entendiéndose por mejores convenios aquellos que permitan una mejor adaptación de la empresa a los requerimientos de la demanda, descartándose que dicha regulación pretenda bloquear la negociación colectiva, o provocar vacíos regulatorios. Ciertamente, la norma pone en valor evitar la «petrificación» de los convenios colectivos, pero dicha medida no constituye un fin en sí mismo, como lo es la adaptabilidad de las empresas a los requerimientos del mercado, puesto que el propio artículo 86.3 del ET contempla el pacto en contrario, lo que supone ni más ni menos, al igual que la prórroga anual, si no se produce denuncia por ninguna de las partes, que estas han considerado, en estos supuestos, que la continuidad del convenio es positiva para la empresa y los trabajadores. Consiguientemente, las soluciones, promovidas por la nueva regulación de la ultraactividad, procuran incentivar una negociación colectiva más rápida y más adaptada a los requerimientos de la demanda, lo que no estará necesariamente reñido con la prórroga o con una mayor ultraactividad del convenio. (SAN, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2015, núm. 57/2015).