

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de septiembre de 2015)

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**
- **Tribunal Constitucional**
- **Tribunal Supremo**
- **Tribunales Superiores de Justicia**

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Jornada. Trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual. Cómputo del tiempo de desplazamiento entre el domicilio de los trabajadores y los centros del primer y del último cliente. Negativa de la empresa a considerar dichos periodos como tiempo de trabajo.

Las diferentes disposiciones que la Directiva 2003/88/CE contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud. El Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que esta directiva define el tiempo de trabajo como todo periodo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de periodo de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos. De ello se extrae que en la situación descrita: los trabajadores están en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes; durante la duración necesaria del trayecto, que la mayor parte de los casos no se puede reducir, estos trabajadores carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios; y, por último, un trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo y ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto. No obstante lo anterior, la empresa sigue siendo libre para determinar la retribución del tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, pues la Directiva 2003/88/CE se limita a regular algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, pero no se aplica a la retribución de los trabajadores. (STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14).

Derecho de entrada y residencia. Derecho de permanencia. Permisos y títulos de residencia.

Los Estados miembros de la Unión Europea pueden someter la expedición de permisos y títulos de residencia al pago de derechos o tasas, disponiendo de un margen de apreciación para fijar su importe. No obstante, conforme al principio de proporcionalidad, la cuantía en la que estas se fijan no debe tener por objeto ni como efecto crear un obstáculo a la obtención del estatuto de residente de larga duración y de los otros derechos derivados de la concesión de ese estatuto, máxime cuando los referidos nacionales pueden estar obligados a solicitar la renovación de sus títulos con bastante frecuencia, y al importe de esas tasas puede añadirse el de otros impuestos previstos por la normativa nacional preexistente, pues en tal caso se vulneraría el objetivo perseguido por la normativa europea reguladora. La Directiva 2003/109/CE se opone a una normativa nacional que impone a los nacionales de terceros países que solicitan la expedición o la renovación de un permiso de residencia en el Estado miembro interesado el pago de una tasa cuyo importe varía entre 80 y 200 euros, toda vez que esa tasa es desproporcionada en relación con el objetivo perseguido por esa directiva y puede crear un obstáculo al ejercicio de los derechos conferidos por esta. (STJUE de 2 de septiembre de 2015, asunto C-309/14).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–**Libertad sindical. Garantía de indemnidad retributiva. Fijación de complementos para un empleado que tiene concedido permiso para desarrollar labores sindicales. Concreta cuantificación del complemento de productividad cuando resulta variable de unos trabajadores a otros al estar vinculado a la calidad y cantidad del trabajo desarrollado.**

Dado que la Administración no se ha negado a cumplir su obligación de abono de la productividad al trabajador, lo debatido es la cuantía de los distintos componentes y, ante su carácter eventual, entrar a valorar el hecho de que si el trabajador hubiera estado en su servicio activo habitual, habría percibido por esos componentes una determinada cuantía superior a la abonada es mera especulación, ya que, aun no teniendo la condición de liberado sindical la percepción de esos componentes constituiría un hecho posible, pero incierto, tanto respecto a su abono como en su cuantía. Imponer como criterio que se pague la media de lo percibido por los demás trabajadores de su misma categoría (jefe de sección), con independencia de su nivel, constituye un criterio que tanto podría perjudicarle como beneficiarle. Por tanto, la decisión administrativa de equiparar la cuantía a la de los jefes de sección de su mismo nivel se apoya en un dato objetivo y razonable, ya que se establece la equiparación con el único puesto de trabajo comparable (o al menos el más homogéneo). **Voto particular.** Corresponde el reconocimiento de la parte correspondiente a las partidas de productividad de carácter personal en la cuantía media correspondiente a los puestos de trabajo idénticos al que ocupa el recurrente. El análisis de este recurso de amparo solo pudo y debió proyectarse sobre la negativa a abonar las partidas personales, por ser esta la razón en la que se basó la argumentación de la resolución judicial impugnada, en clara oposición a la jurisprudencia constitucional (STC 100/2014) (STC de 6 de julio de 2015, núm. 148/2015).

Derecho a la igualdad, a la libertad sindical, a la tutela judicial efectiva, a la negociación efectiva y al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad, principio de interdicción de la arbitrariedad: STC 119/2014 (constitucionalidad del periodo de prueba establecido para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores).

El artículo 4.3 de la Ley 3/2012 amplía la finalidad tradicional del periodo de prueba. Con la nueva modalidad contractual que instaura (contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores) se persigue no solo facilitar el mutuo conocimiento de las partes y de las condiciones de prestación de la actividad laboral y acreditar que el trabajador posee las aptitudes necesarias para su contratación, sino también, desde la perspectiva empresarial, verificar si el puesto de trabajo es económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo. Esta finalidad adicional justifica que el legislador haya fijado un periodo de duración de un año para todos los trabajadores, sin distinguir por su categoría o cualificación. De esta forma se facilitan y se promueven decisiones de creación de empleo de pequeñas y medianas empresas, reduciendo las incertidumbres propias de todo proyecto de inversión empresarial, favoreciendo además que tales decisiones se orienten hacia la contratación de carácter estable. **Vulneración del derecho al trabajo.** A la vista del carácter excepcional y temporal de la medida, su limitado alcance, así como su finalidad de fomentar la contratación y el empleo estable durante una situación de crisis económica, cabe apreciar que concurre la proporción exigible entre el sacrificio que a las garantías del trabajador supone la adopción de la medida y los beneficios, individuales y colectivos, que la misma reporta. **Negociación colectiva.** La indisponibilidad para la misma goza de una justificación legítima, razonable y proporcionada en tanto que la configuración como norma de derecho necesario absoluto de la duración del periodo de prueba actúa como garantía hábil para evitar que a través de la negociación colectiva se pueda reducir o eliminar el potencial incentivo a la contratación indefinida. **Voto particular.** (STC de 22 de junio de 2015, núm. 140/2015).

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Liberbank y Banco de Castilla-La Mancha. Modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada e inaplicación de convenio colectivo estatutario. Periodo de consultas que finaliza sin acuerdo. Solicitud de nulidad de las medidas adoptadas mediante procedimientos de mediación ante el SIMA promovidos por CC. OO.-UGT por una parte y las demás secciones sindicales de modo particular, como trámite previo a la interposición del conflicto colectivo. Impugnación de Acuerdo alcanzado en el SIMA por las empresas y los sindicatos mayoritarios (UGT y CC. OO.).

Finalizado el periodo de consultas para introducir medidas de flexibilidad, es posible su impugnación. La mediación ante el SIMA para impugnar una decisión empresarial de flexibilidad no comporta que se prolongue el periodo de consultas. Las reglas sobre consultas y negociación de novaciones colectivas (arts. 40, 41, 47, 51 y 82 del ET) no se aplican a las actuaciones mediadoras en el SIMA. Vulnera el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva que se excluya de una negociación (preparatoria y previa del trámite formal de mediación) a diversas secciones sindicales legitimadas por el hecho de que previamente hayan mantenido una actitud menos constructiva, sean minoritarias, no estén dispuestas a suscribir acuerdo alguno, posean menor implantación en el ámbito del conflicto, hayan presentado demanda de conflicto colectivo por separado o tengan la ocasión de adherirse al eventual pacto que se alcance. (STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015, rec. núm. 130/2014).

Programa de Renta Activa de Inserción (RAI). Incumplimiento por el beneficiario de la obligación de comparecer, previo requerimiento, ante la Oficina de Prestaciones del SPEE, para un control de presencia.

No puede comportar la baja definitiva del programa en virtud de lo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 1369/2006 y, por ende, la pérdida de la prestación, sino que conlleva, como falta leve que es, la exclusión de su percibo durante un mes [arts. 24.3 a) y 47.1 a) de la LISOS]. Aunque la RAI tenga carácter diferencial del nivel contributivo y del nivel asistencial de la prestación por desempleo, y se trate de una ayuda específica, no por ello pierde su naturaleza de prestación, resultando de aplicación la LGSS y la LISOS, normas de rango superior al Real Decreto 1369/2006. (STS, Sala de lo Social, de 23 de abril de 2015, rec. núm. 1293/2014).

Incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional. Imposición de un recargo del 30 % por falta de medidas de seguridad. Aplicación de este a las prestaciones de muerte y supervivencia con independencia de cuál haya sido la causa de la muerte y aun cuando esta no guardara relación alguna con aquellas que motivaron la incapacidad. Procedencia.

Desde el momento en que la omisión de medidas de seguridad incide de manera determinante en el menoscabo funcional padecido, este es el origen de la prestación y no su añadido. Cuando el artículo 172.2 de la LGSS decide llevar en bloque a la muerte y supervivencia la situación vigente en vida del causante sin establecer ninguna restricción al respecto («se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una invalidez permanente absoluta para todo trabajo...»), no existe una razón para conjeturar que en la mente del legislador pudiera estar presente la exclusión del recargo. (STS, Sala de lo Social, de 9 de junio de 2015, rec. núm. 36/2014).

SOVI. Periodo de carencia.

Para acreditar los 1.800 días exigidos se computan los días-cuota por pagas extras. Tales cuotas se han de corresponder con las pagas que correspondería percibir de acuerdo con la norma sectorial vigente en el momento de su devengo. Se incluye, por tanto, la paga de beneficios que contempla el artículo 48 de la Ordenanza Laboral de Comercio de 10 de febrero de 1948. (STS, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2015, rec. núm. 1693/2014).

Conflictos colectivos. Auto dictado por la Audiencia Nacional en ejecución de sentencia por el que se condena a El Corte Inglés a cumplir la obligación de analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres.

La posible ejecución de las sentencias dictadas en proceso de conflicto colectivo es una excepción que solo rige en aquellos supuestos en los que el fallo colectivo contiene la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para que quede determinada y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución, algo que en principio solo es posible en los denominados conflictos colectivos indivisibles, pues en los divisibles la individualización de la pretensión, para contemplar las circunstancias particulares de los miembros del grupo, eliminaría el carácter genérico del interés colectivo, deslizando la pretensión al marco propio del conflicto plural. Por tanto, las sentencias dictadas en proceso de conflicto colectivo deberán contener la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado, a la par que, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido parte en el proceso correspondiente. En el caso analizado, la sentencia no solo no cumple los requisitos de concreción anteriores, al referir obligación de hacer, sino que ni tan siquiera estamos en presencia de obligaciones indivisibles, porque si bien tienen por destinatario todo el colectivo de empleados de género femenino, los términos de tales obligaciones se descomponen en multitud de actos formalmente agrupados en conceptos tan inconcretos como genéricos y que además se refieren a multitud de extremos que necesariamente han de individualizarse. Tampoco la sentencia controvertida puede obtener ejecutividad por aplicación del artículo 705 de la LEC, ya que esta disposición solo regula la forma en que se han de ejecutar las obligaciones de hacer, contenidas en títulos legalmente susceptibles de ejecución, no pudiendo aplicarse bajo ningún concepto a títulos carentes de tal virtualidad ejecutoria. (STS, Sala de lo Social, de 9 de junio de 2015, rec. núm. 25/2014).

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Invocación como sentencia de contraste de aquella que resuelve el conflicto colectivo que tiene el mismo objeto a que se refiere la sentencia individual, que decidió en sentido contrapuesto.

Cuando la sentencia que decide el pleito individual ignora la realidad de que el asunto se resolvió con anterioridad por sentencia colectiva firme, la necesidad de que la Sala de casación establezca la certeza jurídica no viene dada a través del análisis de la contradicción entre las sentencias por el cauce tradicional del artículo 219.1 de la LRJS –aunque materialmente sean opuestas–, ya que el específico efecto que produce en el pleito individual la sentencia colectiva en virtud del artículo 160.5 de la LRJS es de carácter directo y ex lege, siempre y cuando concurren los requisitos que para ello se establecen en el citado artículo. Sala General. (STS, Sala de lo Social, de 16 de junio de 2015, rec. núm. 609/2014).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Accidente de trabajo. Presunción legal. Responsabilidad del empresario e indemnización.

No es que la inversión de la carga de la prueba no opere cuando se dan los requisitos para que entre en juego la presunción legal, sino que en esos casos el empresario tiene que demostrar que no ha habido más nexo causal que el que deriva de aplicar la presunción legal, como sucede cuando se desconoce totalmente cómo se produjo la lesión, aparecida en tiempo y lugar de trabajo, sin indicios de relación causal alguna. Dicho de otra forma, si el precepto legal permite al empresario, en orden a evitar el resarcimiento de daños y perjuicios derivados de un accidente laboral, que pruebe que este no fue fruto de un incumplimiento preventivo suyo, una de las formas de acreditarlo es demostrando que el único factor causal por el que constituye accidente de trabajo es por el mero juego de la presunción legal. No procede indemnización, y en todo caso la solicitada era desorbitada. (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 17 de marzo de 2015, rec. núm. 223/2015).

Prestación de desempleo. Duración. Trabajador a tiempo parcial por jubilación parcial. Extinción de su contrato mientras se encontraba en situación de jubilación parcial, pretendiendo que la prestación de desempleo se le reconozca teniendo en cuenta también las cotizaciones por desempleo efectuadas antes del acceso a la jubilación parcial, frente al criterio de la entidad gestora de computar únicamente las realizadas en el periodo en que prestó servicios a tiempo parcial.

Procede el cómputo del periodo de ocupación cotizada anterior al acceso a la jubilación parcial, ampliándose por tanto la duración de la misma. No existe norma alguna que establezca que las cotizaciones por tal contingencia previas a la jubilación parcial, que no hayan sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de una prestación por desempleo anterior, no sean computables. (STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2015, rec. núm. 158/2015).

Recurso de suplicación. Cuantía mínima para acceder. Impugnación de resoluciones del FOGASA en materia de prestaciones.

El acceso a la suplicación de las sentencias recaídas en procedimientos seguidos en impugnación de resoluciones dictadas por el FOGASA en materia de prestaciones se rige por la consideración de la cuantía mínima de 3.000 euros. No es aplicable, por tanto, el límite mínimo de 18.000 euros. Concorre en el caso la legitimación activa de la empresa para reclamar el reembolso por parte del FOGASA de la parte anticipada de las indemnizaciones por despido objetivo económico a cargo de dicho organismo. (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2015, rec. núm. 41/2015).