

# SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de diciembre de 2016)

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**
- **Tribunal Supremo**
- **Audiencia Nacional**
- **Tribunales Superiores de Justicia**

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

### **Igualdad de trato en materia laboral. Prohibición de discriminación por motivos de discapacidad. Despido de trabajador en incapacidad temporal.**

El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera, con arreglo a la definición de discapacidad mencionada por la Directiva 2000/78/CE, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009. Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, en este caso el despido, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona. Al comprobar ese carácter duradero, el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales. (STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15).

## TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

### **Condición más beneficiosa. Cesta de Navidad concedida por la empresa al personal técnico y administrativo (regido por el convenio del metal que no reconoce dicho beneficio) para equiparlo con el personal de taller (cuyo convenio de empresa sí lo recoge). Supresión tras fusión empresarial solo para el personal técnico y administrativo. Improcedencia.**

No puede alegarse por la empresa causa económica para la supresión unilateral del citado beneficio si este se viene disfrutando desde tiempo inmemorial, de forma persistente y en las mismas condiciones todos los años. De igual forma, no puede entenderse que una fusión empresarial altere su carácter de condición más beneficiosa, debiendo respetarse por la empresa subrogante hasta que se proceda a la suscripción de un pacto colectivo que sea más favorable o se produzca una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o pacto novatorio. **Voto particular.** En el supuesto analizado, no puede reconocerse la cesta de Navidad de forma autónoma (sin limitación alguna pro futuro) sin tener en cuenta la vinculación entre ambos colectivos de trabajadores, ya que al estar subordinado siempre el derecho a la cesta de Navidad

.../...

.../...

por parte del personal de taller al resultado negociador sobre tal extremo en el convenio colectivo, se haría a estos trabajadores de peor condición respecto a quienes con el reconocimiento de una condición más beneficiosa obtienen un beneficio que se ha incorporado al nexo contractual y es inatacable. (STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2016, rec. núm. 2626/2014).

### **Complemento de antigüedad del personal laboral de la Comunidad de Madrid. Trabajadores temporales y eventuales que pasan a ser fijos.**

En ambos casos, el respeto al principio de igualdad de trato exige que el tratamiento que se haga de las situaciones de discontinuidad en la prestación de servicios resulte homogéneo. Nada impide que el artículo 37 del convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid señale, refiriéndose exclusivamente a los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral fijo, que no se tendrán en cuenta a efectos de antigüedad las rupturas del vínculo contractual superiores a tres meses, siempre y cuando tal régimen se aplique (como así sucede en la práctica) de modo igual a todos los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa mediante diversos contratos de trabajo, con independencia de la naturaleza temporal de los mismos. Lo que sí podría resultar contrario a ese principio básico de igualdad sería que a los temporales no se les computaran los servicios en la misma medida que a los eventuales que pasen a fijos o que a estos se les aplicaran medidas distintas de las que se apliquen en su caso a los primeros. (STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2016, rec. núm. 242/2015).

### **Sindicatos. Denominación. Sindicato Profesional de Policías Municipales de España (SPPME) vs. Sindicato Profesional de Policías Municipales de Cataluña (SPPMC).**

No viola la libertad sindical la escisión o desmembración de una federación sindical. Tampoco el uso de una denominación parecida, cuando a los términos genéricos y de uso común se añade un nombre propio diferenciador. En el presente caso, la estructura del nombre del sindicato prima sobre sus componentes parciales y no se puede descomponer sin hacer uso del nombre propio que unido a los términos genéricos sirve de elemento diferenciador y evita la confusión. Aunque es cierto que si los litigantes se presentan con su acrónimo, el elemento diferenciador no aparecerá tan claro, al variar solo la última letra, no hay que olvidar que el artículo 398.2 del RD 1784/1996 prohíbe que las siglas o denominaciones abreviadas puedan formar parte del nombre, lo que obliga a usar la denominación concreta, máxime cuando está fuera del alcance de la mayoría de los ciudadanos descifrar los múltiples acrónimos que en la sociedad actual se utilizan, de forma que solo los interesados en el servicio que prestan conocen su significado y no son inducidos a error. (STS, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2016, rec. núm. 129/2015).

### **Convenios colectivos. Actualización salarial durante el periodo de ultraactividad.**

Prevista la prórroga del convenio hasta su sustitución por otro, no procede durante la ultraactividad la actualización salarial dispuesta en el convenio, pese a tratarse de una cláusula normativa, si está prevista específicamente para un determinado periodo y no con carácter temporalmente indeterminado. (STS, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2016, rec. núm. 102/2016).

### **Demanda de despido. Suspensión del cómputo de la caducidad.**

Tiene una duración limitada en el tiempo sometida a dos diferentes parámetros, de tal manera que se tomará como referencia el que primero acontezca de los dos. Así, de acuerdo con el artículo 65.1 de la LRJS el cómputo de la caducidad se reanuda, bien al día siguiente de intentada la conciliación, bien transcurridos 15 días hábiles –concretamente, al día siguiente hábil de esos 15 días hábiles– desde su presentación sin que se haya celebrado. Este plazo de quince días no se ampliará ni siquiera en el caso de que la solicitud de conciliación requiera de subsanación, para lo que se le habrá

.../...

.../...

concedido un plazo al solicitante que, de esta manera, se solapa con el de la suspensión de la caducidad de la acción. En ambos casos no habrá de computarse en el plazo el mismo día de la presentación de la demanda. Este plazo de 15 días hábiles desde la presentación de la papeleta de conciliación, sin que esta se haya celebrado, implica que el cómputo de la caducidad se reanuda a partir del siguiente día sin esperar a que se celebre el acto conciliatorio y sin que una celebración posterior de este implique la suspensión retroactiva del plazo que ya se reanudó. (STS, Sala de lo Social, de 27 de octubre de 2016, rec. núm. 3754/2015).

### **Prestaciones contributivas de la Seguridad Social. Incapacidad permanente absoluta. Requisito de estar en situación de alta o alta asimilada.**

Lo acredita quien tiene reconocida una pensión de incapacidad no contributiva, razón por la que no le es exigible un periodo mínimo de cotización de 15 años, aunque sí el resto de requisitos legales. Ello se debe a que la propia concesión de una incapacidad de tal clase (la no contributiva) autoriza, por sí misma y sin más exigencias, a tener por plenamente acreditada la situación de grave enfermedad, su condición incapacitante y el justificado apartamiento del mundo del trabajo del que la percibe, con la consiguiente imposibilidad de cotizar. La concurrencia de tales circunstancias permite extender a los pensionistas de incapacidad no contributiva la doctrina de asimilación al alta que se ha aplicado a otras situaciones en que el alejamiento del sistema se ha producido por similares circunstancias de infortunio o ajenas a la voluntad del causante. (STS, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2016, rec. núm. 901/2015).

## **AUDIENCIA NACIONAL -GUÍA-**

### **Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Acumulación del crédito horario en uno o varios representantes sindicales.**

No es un derecho que nazca de modo automático de la ley como una garantía más de estos representantes, sino que queda en todo caso supeditado a lo que pueda pactarse al respecto en convenio colectivo. En el caso, el convenio sectorial de aplicación no concede automáticamente este derecho, sino que lo sujeta a la voluntad conjunta de los representantes de los trabajadores y las empresas, lo que convierte en indiscutible la necesidad de tal acuerdo expreso. (SAN, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2016, núm. 177/2016).

## **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-**

### **Movilidad funcional. Trabajos de superior e inferior categoría. Trabajador que solicita diferencias salariales correspondientes a la realización de funciones de su superior jerárquico, durante la incapacidad temporal de este, quien percibía una retribución superior a la del convenio colectivo.**

El derecho a las diferencias salariales que, en casos de realización de cometidos propios de una categoría superior, tiene el trabajador, únicamente alcanza a aquellas retribuciones propias de la misma, pero no puede extenderse a las diferencias que el trabajador sustituido venga percibiendo como condición más beneficiosa a título individual. A lo que el trabajador tiene derecho es, por tanto, a las diferencias que existan entre las retribuciones propias de su categoría y las de categoría superior, según convenio. (STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 2016, rec. núm. 1114/2015).

**Extinción del contrato con la Administración. Trabajador indefinido no fijo. Cese por cobertura reglamentaria de la plaza. Indemnización.**

En aplicación de la doctrina comunitaria ([STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14](#) –De Diego Porras–), vinculante en nuestro ordenamiento, se atribuye al trabajador la misma indemnización que le correspondería a un trabajador indefinido cuyo contrato se extingue válidamente por causas objetivas, ante el hecho de que la Directiva 1999/70/CE, que recoge el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, es de aplicación a los trabajadores indefinidos no fijos. La pretensión del trabajador de que su cese sea calificado como despido improcedente, con una indemnización de 33 días, supone que subsume la eventual reclamación de una indemnización inferior, de 20 días por año de servicio. ([STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2016, rec. núm. 2142/2016](#)).

**Extinción de la relación laboral. Empleo por la empresa del contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante el periodo vacacional.**

Aunque la modalidad contractual utilizada no es la correcta, tal irregularidad no invalida la extinción comunicada ni existe motivo para apreciar una conducta fraudulenta. Teniendo en cuenta la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto De Diego Porras), procede el reconocimiento al demandante de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades [art. 53.1 b) del ET], ya que durante el tiempo que estuvo contratado efectuó un trabajo semejante al de un trabajador fijo. Dicha sentencia declara que la normativa española es contraria a la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, derivado de la Directiva 1999/70/CE, cláusula que supone una plasmación del principio de no discriminación, un derecho fundamental (art. 21 CDFUE) y, por tanto, un principio general del Derecho Social de la Unión que ha de tener eficacia no solo vertical, sino también horizontal o entre particulares. **Voto particular.** Por una elemental aplicación del principio de seguridad jurídica, las empresas tienen derecho a que el contrato de interinidad se regule por la normativa vigente en el momento de la suscripción. Si en aquella fecha no existía norma alguna que reconociera al trabajador el derecho a la indemnización al finalizar el contrato, resulta legalmente inviable imponer a la empresa un gravamen económico sobrevenido, puesto que tal gravamen, para ser legal, ha de ser conocido por la empresa con anterioridad a concertar el contrato, con el fin de que pueda prestar su consentimiento, sabedor de las consecuencias económico-indemnizatorias que deriven de la extinción del mismo. Esa razón cronológica en absoluto puede justificar que la sentencia del TJUE se aplique de oficio por el Tribunal, puesto que ello vulnera los principios procesales básicos de justicia rogada e igualdad de las partes litigantes, introduciendo un desequilibrio manifiestamente causante de indefensión para la demandada. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2016, rec. núm. 1990/2016](#)).

**Desempleo. La prestación de pago único. Mutualidades de previsión. Solicitud de pago único de la prestación de desempleo para que el pago correspondiera a las cuotas de la mutualidad de abogados, y no a las cuotas de la Seguridad Social.**

La mutualidad de abogados en cuestión no es como cualquier otra de naturaleza privada, sino que tiene la consideración de mutualidad de previsión social alternativa al régimen de autónomos, a través de la cual se obtiene la protección y aseguramiento que otros obtienen por medio del RETA. De ahí que, existiendo la finalidad de destinar la parte de prestación por desempleo que le queda por percibir al beneficiario, a sufragar el abono de las obligadas cuotas de aseguramiento, sea del RETA, sea el alternativo, procede estimar la solicitud de la actora. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 17 de mayo de 2016, rec. núm. 728/2016](#)).