

**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

**Derecho de entrada y residencia. Retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular. Internamiento a efectos de expulsión en un centro penitenciario con presos ordinarios. Inexistencia de un centro de internamiento especializado.**

La Directiva 2008/115/CE pretende establecer una política eficaz de expulsión y repatriación, basada en normas comunes, para que las personas afectadas sean retornadas humanamente y respetando plenamente sus derechos humanos y su dignidad. La obligación de separar a los nacionales de terceros países en situación irregular de los presos ordinarios prevista en el artículo 16, apartado 1, segunda frase, de la Directiva 2008/115/CE va más allá de una mera modalidad de ejecución específica de un internamiento de nacionales de terceros países en centros penitenciarios y constituye una condición de fondo de tal internamiento sin la cual, en principio, este no será conforme a dicha directiva, no permitiendo a un Estado miembro internar, a efectos de expulsión, a un nacional de un tercer país en un centro penitenciario con presos ordinarios, ni siquiera en el caso de que dicho nacional haya accedido a ese internamiento. ([STJUE de 17 de julio de 2014, asunto C-474/13](#))

**Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Seguro de accidentes de trabajo de empleados por cuenta ajena. Importe de una indemnización a tanto alzado por perjuicio permanente. Cálculo actuarial basado en la esperanza de vida media según el sexo del beneficiario de dicha indemnización.**

La toma en consideración de un factor basado en la esperanza de vida restante no está prevista entre las excepciones que la Directiva 79/7/CEE admite al principio de igualdad de trato. El cálculo de una prestación de seguridad social, periódica o de pago único a tanto alzado, no puede efectuarse sobre la base de una generalización relativa a la esperanza de vida media de hombres y de mujeres. Tal generalización puede conducir a un trato discriminatorio de los asegurados respecto de las aseguradas. Además, la toma en consideración de datos estadísticos generales según el sexo choca con la inexistencia de certeza acerca de que una asegurada tenga siempre una esperanza de vida superior a la de un asegurado de la misma edad que se halla en una situación comparable. Los motivos para establecer una excepción son taxativos y los Estados miembros no tienen la facultad de prever otras razones para una excepción al principio de igualdad de trato. El que la consideración de un factor no esté expresamente prohibida por las disposiciones de esta directiva no puede interpretarse en el sentido de que autoriza al legislador nacional a establecer ese factor como elemento de cálculo para una indemnización o prestación de seguridad social. El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE se opone a una norma nacional que prevé, para el cálculo de una prestación social legal abonada en razón de un accidente de trabajo, la aplicación, como factor actuarial, de la diferencia de esperanza de vida entre hombres y mujeres, cuando la aplicación de este factor conduce a que la reparación abonada en un pago único en concepto de dicha prestación sea inferior, cuando se concede a un hombre, a la que percibiría una mujer de la misma edad que se hallara en una situación similar. ([STJUE de 3 de septiembre de 2014, asunto C-318/13](#))

**Transmisión de empresas. Ultraactividad. Obligación del cesionario de mantener las condiciones laborales pactadas mediante convenio colectivo hasta la entrada en vigor de otro.**

El artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE debe interpretarse en el sentido de que constituyen condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo las condiciones de trabajo establecidas mediante convenio colectivo y que, conforme al Derecho de un Estado miembro, a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen su efecto sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o, en el caso del Estado miembro del que parte la cuestión



prejudicial, no se llegue de acuerdo a su normativa a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados. ([STJUE, de 11 de septiembre de 2014, asunto C-328/13](#))

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Muerte y supervivencia. Parejas de hecho homosexuales. Solicitud de pensión de viudedad tras el fallecimiento de la compañera, ocurrido el 8 de octubre de 2002. Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a no padecer discriminación por razón de orientación sexual: denegación de pensión de viudedad al supérstite de una unión homosexual (STC 92/2014).**

La exigencia del vínculo matrimonial como presupuesto para acceder a la pensión de viudedad establecida dentro del sistema de Seguridad Social no pugna con el artículo 14 CE, ni tampoco las medidas de los poderes públicos que otorguen un trato distinto y más favorable a la unidad familiar basada en el matrimonio que a otras unidades convencionales, existiendo un amplio margen de apreciación y configuración del legislador en cuanto al régimen de prestaciones económicas de la Seguridad Social y las situaciones que han de considerarse merecedoras de protección. Ha de ser, por tanto, el legislador el que decida, al hilo de los cambios sociales, cuál es el momento en que procede extender la pensión de viudedad a otros supuestos y con qué alcance. Así lo ha hecho el legislador con posterioridad, tanto con la regulación del matrimonio homosexual en la Ley 13/2005, como con la Ley 40/2007, previendo, además, en su disposición adicional tercera, su aplicación a situaciones acaecidas con anterioridad a su entrada en vigor. Una decisión de política legislativa ciertamente legítima, como también lo era la anterior, que ninguna tacha ofrecía desde la perspectiva del artículo 14 de la CE.

**Matización a las consecuencias del fallo de la STC 41/2013.** No obstante la desestimación del recurso de amparo, eliminado el requisito contenido en el apartado c) de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007 por la STC 41/2013, queda a salvo para la solicitante de amparo la facultad de reclamar el reconocimiento de la prestación allí regulada, previa acreditación del cumplimiento de los restantes requisitos legalmente exigibles. Se mantiene así la virtualidad aplicativa de la letra c) de la disposición adicional tercera referida, por haber accedido a la tutela del TC en una fecha anterior a la promulgación de la Ley 40/2007, aduciendo unos motivos que, de haber prosperado, habrían hecho innecesaria la reacción frente a esta última ley, por lo que es razonable suponer que el abandono de las vías posibles de reacción contra ella no se debió a la aceptación pasiva de su contenido sino a la razonable esperanza de que el recurso de amparo interpuesto por él hubiera sido resuelto de un modo favorable a sus intereses o que en caso de que hubiera sido desfavorable, el recurso se hubiera resuelto en un plazo en que quedarán al menos abiertas las vías para reaccionar frente a la previsión contenida en la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007. ([STC, Sala Primera, de 23 de junio de 2014, núm. 98/2014](#))

## TRIBUNAL SUPREMO

**Sucesión de contratas. Naturaleza de la responsabilidad solidaria, cuando no existe negocio jurídico de transmisión entre la antigua adjudicataria y la nueva, que solo contrata con la empresa principal, en orden al pago de las deudas salariales contraídas por la anterior contratista con los trabajadores en cuyos contratos se subroga.**

Cuando la sucesión no se produce en virtud de un contrato de transmisión (arts. 42 y 44 del ET), imponiéndose por el convenio colectivo del sector, estamos ante un caso de solidaridad impropia, lo que comporta que la interrupción del plazo prescriptivo de un año por el ejercicio de la acción solo aproveche frente al deudor a quien se reclama. ([STS, Sala de lo Social, de 3 de junio de 2014, rec. núm. 1237/2013](#))

**Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo. Determinación de los factores de corrección por lesiones permanentes e incidencia de las prestaciones de Seguridad Social.**



El factor corrector de la tabla IV del baremo recogido en el anexo del RDLeg. 8/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, alude exclusivamente al daño moral y de su importe no puede deducirse cantidad alguna por imputación a incapacidad laboral ya compensada por las prestaciones de Seguridad Social. Es preferible no distorsionar el elemento corrector, atribuyéndole como hasta ahora una doble significación (lucro cesante y resarcimiento moral), según se trate de trabajadores o no trabajadores, sino que en ambos casos la indemnización ha de apuntar a la misma finalidad de compensar el daño moral que comporta el déficit para la actividad habitual (profesión remunerada; o actividades deportivas, estudios, etc.). Se rectifica doctrina anterior. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2014, rec. núm. 1257/2013](#))

**Despido colectivo. Empresa con centros de trabajo en dos provincias diferentes. Presentación de una propuesta global de extinción y suspensión de un determinado número de contratos (aplicable de forma proporcional en función del volumen de trabajadores de cada centro) que es aceptada por una sola de las zonas, aplicando un criterio diferente respecto de la otra con la que no se llegó a acuerdo.**

No cabe dejar sin efecto, respecto a esta última, la decisión extintiva solo en parte y reducir el número de extinciones contractuales acordadas declarando que unas se ajustan a derecho y otras no, cuando ha quedado acreditada la realidad de las causas económicas y productivas que justifican legalmente el despido colectivo. Una oferta, dentro de una negociación, es simplemente eso, una oferta no vinculante y no una conquista de la contraparte. La posibilidad de un acuerdo en una negociación colectiva es atractiva por la paz social que conlleva. Por ello, la falta de acuerdo no debe tener consecuencias en cuanto a la subsistencia de la oferta. Entender lo contrario es hacer imposible negociaciones futuras porque la empresa dudará sobre la conveniencia de hacer ofertas ¿vinculantes? que los trabajadores no aceptarán, puesto que ya tienen un mínimo y esperan una mejora. La oferta es un precontrato que solo obliga cuando se acepta, porque los contratos se perfeccionan por el concurso de voluntades entre el que ofrece y el que acepta, razón por la que sin ese acuerdo de voluntades la oferta no vincula a quien la hace que puede retirarla. El principio de proporcionalidad no impone, al ser ajeno a su significado, el reparto porcentual de los ceses entre todos los centros de trabajo, sino que la medida tomada sea equilibrada y proporcionada para el logro del fin perseguido, que no sea irrazonable, lo que supone que la medida puede consistir en el cierre de uno o varios centros de trabajo, para centralizar la producción en otros. La misión del juez, a la hora de valorar la decisión extintiva, debe limitarse a comprobar si concurren las causas que legalmente la justifican y a ponderar si esas medidas son adecuadas y razonables a los fines perseguidos, pero sin entrar en valoraciones sobre si las medidas tomadas son las óptimas o si caben otras mejores por conllevar menos extinciones contractuales. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2014, rec. núm. 136/2013](#)). [Vid., [STSJ de Canarias/Las Palmas, de 26 de febrero de 2013, rec. núm. 18/2012](#), casada y anulada por esta sentencia].

**Despido colectivo. Segur Ibérica. Empresa con centros de trabajo en Vizcaya, Álava y Navarra.**

Es válida y eficaz la negociación durante el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en cada uno de los tres centros de trabajo mencionados cuando, como es el caso, no existía comité intercentros y las partes no constituyeron una única comisión *ad hoc*. Los acuerdos legítimamente alcanzados respecto al despido colectivo de Vizcaya y Álava, en principio, no pueden ser impugnados por los representantes de los trabajadores del centro de Navarra, que no están legitimados para ello, con independencia de que el acuerdo alcanzado en este último hubiese sido anulado por la Audiencia Nacional por haber intentado la empresa una negociación individual con los trabajadores afectados. Esa nulidad no contamina los otros dos procesos negociadores ni permite a los representantes del primero impugnar los acuerdos logrados en los otros dos centros de trabajo. Se estima en parte el recurso empresarial y se confirma solo la declaración de nulidad respecto al centro de trabajo de Navarra. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2014, rec. núm. 166/2013](#))



**Despido colectivo. Personal laboral de la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid (APDCM). Inicio del procedimiento por extinción de la personalidad jurídica de la Agencia –sobre la base de un mero proyecto de ley– cuando dicha extinción todavía no se ha producido. Nulidad.**

En el caso analizado, no se especifican las concretas causas –económicas, técnicas, organizativas o productivas– que justifican el despido colectivo, no pudiendo ser sustituidas por la mera invocación a la mala situación de la economía en general, a la necesidad de reducción del gasto en el sector público y al ahorro que supone la extinción de la APDCM. La documentación entregada para acreditar o justificar las causas motivadoras del despido ha sido básica y prácticamente la "memoria explicativa", no habiéndose aportado algún documento de tipo contable que pudiera poner de manifiesto el concreto estado económico-financiero que presentaba la APDCM en la fecha de iniciación del expediente de despido colectivo. La APDCM, en su condición de Administración pública, no está exenta de cumplir con los requisitos legales sustantivos y procesales que le exige la ley. Se declara la responsabilidad solidaria de la Agencia y de la Comunidad de Madrid por fraude de ley, ya que antes de que se produjera la extinción de la APDCM se tomó la decisión de despedir colectivamente a toda la plantilla para evitar que el órgano administrativo que tenía que asumir sus funciones tuviera que hacerse cargo del personal. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 26 de junio de 2014, rec. núm. 219/2013](#))

**Discriminación por razón de sexo. Prestación de servicios como analista de sentencias del Tribunal Supremo para su incorporación en la base de datos de jurisprudencia del CENDOJ. Cobro de una cantidad fija mensual con cargo a la partida presupuestaria aprobada por el CGPJ –previa certificación de la realización satisfactoria de la labor encomendada–, con independencia del número de sentencias analizadas, de su complejidad y del tiempo empleado en su realización. Comunicación de cese en la colaboración que llevaba a cabo la actora el día del nacimiento de su hijo, alegándose como causa la imposibilidad manifiesta de continuar realizando la colaboración, al tener sentencias pendientes de entregar.**

Siendo el fundamento de la pretensión de la trabajadora la existencia de una discriminación en la decisión de su baja por la exclusiva razón de su maternidad aportando indicios al respecto, corresponde al CGPJ probar que su decisión no fue discriminatoria y adecuada al fin perseguido. Como quiera que el CENDOJ no precisó el límite de sentencias pendientes tolerable para la adecuada prestación del servicio, ni la diferencia de actividad frente a sus compañeros o el hecho de que existiera comunicación relativa a bajo rendimiento o incumplimiento de las tareas asignadas, puede inferirse razonablemente que la decisión de baja tuvo como causa determinante la situación de maternidad. Esa decisión resulta contraria al artículo 14 de la CE al ser discriminatoria frente a los demás analistas varones, en cuanto responde a una situación que obviamente no concurre en ellos. En cualquier caso, podrían haberse adoptado medidas menos gravosas, como esperar un tiempo prudencial a la recuperación tras el parto o repartir temporalmente esa carga entre sus compañeros analistas. Procede el abono de las cantidades dejadas de percibir, la restitución de la demandante en sus derechos y una indemnización. ([STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29 de julio de 2014, rec. núm. 314/2013](#))

**Incapacidad permanente absoluta. Concurrencia de pensiones generadas en regímenes diferentes, primero en el RGSS y después en el REM por agravación de una inicial incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo.**

Son compatibles si ha existido sucesión en las actividades laborales que dieron lugar al alta en cada uno de los regímenes, siempre que el beneficiario reúna los requisitos legales exigidos en cada uno de ellos para lucrarlas, y ello con independencia de que se tengan en cuenta para la agravación dolencias ya valoradas en la incapacidad permanente declarada en el otro régimen. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de julio de 2014, rec. núm. 3038/2013](#))

**Recurso de revisión. Sentencia que declara improcedente el despido de un trabajador que posteriormente es condenado por un delito de lesiones al empresario.**



Para que el artículo 86.3 de la LRJS pueda resultar aplicable al caso concreto no basta con que la sentencia de los tribunales laborales presente contradicciones fácticas con una sentencia del orden jurisdiccional penal, dado que además de esa divergencia, es necesario que concurren los dos requisitos siguientes: que la sentencia penal sea absolutoria y que esa absolución se produzca por la inexistencia del hecho o que tenga su base en la no participación en él del sujeto interesado. Lo que el legislador desea impedir es que se pueda despedir procedentemente a un trabajador por la comisión de un hecho que –según se demuestra en vía penal posteriormente (de ahí que el único remedio sea la revisión)– en realidad no ha cometido. Pero no contempla el caso contrario, que es el de autos: que tras haber sido declarado improcedente un despido, posteriormente se declare procedente al haberse probado en vía penal que el trabajador había cometido el o los hechos por los que fue despedido. ([STS, Sala de lo Social, de 24 de abril de 2014, rec. núm. 8/2013](#))

## AUDIENCIA NACIONAL

**Modificación de las condiciones de trabajo. Empresa en la que los trabajadores venían disfrutando de un descanso dentro de la jornada de mañana de 15 o 20 minutos, según los centros, y que de hecho se computaba como tiempo efectivo de trabajo. Comunicación empresarial a todos los trabajadores de que dicho tiempo de descanso no será considerado como tiempo de trabajo efectivo y que deberá de ser objeto de recuperación. Nulidad. Estimación.**

La decisión empresarial constituye una modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que debe ser declarada nula, al no haberse tramitado previo periodo de consultas con arreglo al artículo 41 del ET, ya que se trataba de una condición de trabajo vigente en la empresa y no derivada de una mera situación de tolerancia. La modificación de la misma ha de ser considerada sustancial, por cuanto al incrementar la jornada obligando a recuperar el descanso de bocadillo o café, afecta al sinalagma contractual, en concreto al precio de la hora de trabajo. Por otro lado, la modificación introducida no viene exigida por la adaptación a norma alguna que la haga obligatoria. ([SAN, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 2014, núm. 88/2014](#))

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

**Despido de trabajadores en IT. Nulidad. Trabajadora que incurre en bajas médicas por padecer un trastorno de ansiedad reactivo a condiciones laborales hostiles.**

En el presente supuesto la situación de IT de larga duración no puede dar lugar a un despido lícito, pues no ha quedado acreditada la existencia de ningún elemento que ponga en relación la enfermedad con la pérdida de aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación. La norma no da cobertura a un despido por el hecho de estar enfermo o de tener una enfermedad que socialmente se considere un estigma. Concorre violación del artículo 14 de la CE, en su cláusula genérica de “otras condiciones personales o sociales”, siendo tomado el factor enfermedad como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la misma, pues la empresa ha despedido a la trabajadora por ese mero hecho y no por considerar que la enfermedad la incapacite para desarrollar su trabajo. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014, rec. núm. 3917/2013](#))

**Trabajadores autónomos. Situación legal de cese de actividad. Concurrencia de motivos económicos.**

Los porcentajes de pérdidas a que alude el artículo 5.1 a) 1.º de la Ley 32/2010, para entender acreditada la situación de cese que permita el cobro de la prestación, no son absolutos, pues tales límites no se fijan para determinar que si no se llega a ellos no se tiene derecho a la prestación, sino que, si se dan, *en todo caso*, se entiende que existe el motivo para el cese, pero no que si no se llega no pueda entenderse que se produce la causa o motivo para el cese de la actividad que determina el derecho a la prestación. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2014, rec. núm. 231/2014](#))



## **Subsidio por desempleo. Requisitos. Responsabilidades familiares.**

Aunque el hijo del beneficiario viva con el otro progenitor, se entiende que está a su cargo si lo sostiene económicamente, ya que la finalidad del subsidio no es fomentar la convivencia, muchas veces imposible de hecho, sino proveer a la subsistencia de personas con nulos o escasísimos recursos económicos. No hay que olvidar que, pese a la no convivencia, el actor ha de cumplir respecto de su hijo las obligaciones que le impone el artículo 39.3 de la CE y el 154 del CC, obligaciones que le son exigibles, sea cual sea su vinculación legal o afectiva con la madre del menor y para cuyo cumplimiento puede impetrarse el auxilio judicial. ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2014, rec. núm. 1521/2013](#))