

**TRIBUNAL SUPREMO****Grupos de empresas. Cómputo de la antigüedad cuando los trabajadores de una empresa del grupo pasan a integrarse en otra.**

Resulta obligado para la sucesora en la actividad productiva subrogarse en los derechos y obligaciones de la anterior empresa, entre los que se encuentra el deber de respetar a los empleados la antigüedad ganada, derecho que es irrenunciable. No estamos ante una extensión de responsabilidad por una actuación fraudulenta, sino porque una empresa ha sucedido en la actividad a otra empresa del grupo, lo que implica su responsabilidad ex artículo 44 del ET, y no la de las restantes empresas del grupo. No dejamos de estar en presencia de una cesión de trabajadores y, como tal cesión –aunque legal–, no puede limitar los derechos del empleado. Prescripción de obligaciones de tracto sucesivo. Cuando se trata de una obligación de pago que se instrumenta en pagos sucesivos, no prescribe el derecho a reclamar la correcta cuantificación de la obligación, sino el derecho a exigir lo abonado de menos por el incumplimiento de la empresa. Sala General (STS, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2013, rec. núm. 63/2013 –NSJ048051–).

**Despido colectivo. Causas económicas. Requisitos formales para la válida tramitación y producción de efectos. Nulidad por falta de legitimación del comité intercentros.**

En los procedimientos de despido colectivo debe existir correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene y negocia en el período de consultas con la empresa y el ámbito del personal sujeto al procedimiento, con la finalidad de que, caso de llegar a un acuerdo, los representantes que lo suscriban tengan la representatividad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el expediente de despido colectivo. Esta regla de correspondencia no se da cuando, una vez comenzadas las negociaciones, las partes consideran oportuno segregar a una parte importante del personal, con respecto al cual se inicia un proceso negociador autónomo en otro expediente, afectando el ERE objeto de enjuiciamiento a un número de trabajadores sensiblemente inferior al inicial total, cuya representación en el comité permanece invariable. Sala General (STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2013, rec. núm. 87/2013 –NSJ048064–).

**Despidos colectivos de hecho. Impugnación.**

Aunque no haya existido una decisión formalmente colectiva (como ocurre cuando se producen ceses individuales pese a sobrepasar los umbrales del art. 51.1 del ET), cabe impugnación de este carácter. Cómputo del número de extinciones de contratos a efectos de determinar la entrada en el umbral del despido colectivo. Los despidos disciplinarios en los que se reconoce la improcedencia en transacciones judiciales o extrajudiciales, así como los despidos objetivos en los que se firman finiquitos aceptando el efecto extintivo mediante acuerdos, también de naturaleza transaccional, no se convierten en extinciones por mutuo acuerdo o en dimisiones, al margen de la intervención del empleador. Por el contrario, siguen siendo despidos, es decir, extinciones adoptadas a iniciativa del empresario y que se producen, además, por motivos no inherentes a la persona del trabajador, pues no deriva de este un despido para el que se alega una causa objetiva vinculada al interés empresarial, ni puede imputarse a la conducta personal del empleado un despido disciplinario que se reconoce como improcedente. La transacción no altera la naturaleza del acto del despido, pues solo actúa poniendo fin al pleito provocado por esa decisión empresarial. El procedimiento de despido colectivo, que contiene garantías que han de vincularse con el orden público laboral, no es disponible para el empresario, de forma que este no puede optar por aceptar las consecuencias de la improcedencia para evitar el mencionado procedimiento. Sala General (STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2013, rec. núm. 52/2013 –NSJ048065–).

**Proceso laboral. Escrito de impugnación del recurso de suplicación. Contenido.**

Se pueden alegar en él motivos de inadmisibilidad del recurso, interesar rectificaciones de hecho o formular causas de oposición subsidiarias, aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia. Dichas alegaciones han de efectuarse cumpliendo los requisitos establecidos para el escrito de interposición del recurso en el artículo 196 de la LRJS. En el escrito de impugnación únicamente procede interesar la inadmisibilidad del recurso de suplicación o la confirmación de la sentencia recurrida, no procede solicitar la nulidad de la misma, ni su revocación total o parcial. La naturaleza del escrito de impugnación no es similar a la del recurso de suplicación, por lo que no cabe plantear por esta vía lo que hubiera podido ser objeto del mencionado recurso. En el caso analizado, no puede solicitar el impugnante que se reduzca el importe de la condena fijada en la sentencia de instancia (STS, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2013, rec. núm. 1195/2013 –NSJ048053–).

**Beneficio de justicia gratuita. Exención del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos. Asunto en el que el demandante actúa en concepto de trabajador, aunque su calidad de tal es rechazada por la sentencia que resuelve el pleito.**

El beneficio no lo disfruta quien real y actualmente tenga la condición de trabajador, sino también aquel que la postule, o la haya perdido. Lo relevante es que se litigue en cuanto trabajador, al menos afirmadamente, bien por relación a un conflicto en que tal condición se niega, bien por referencia a otro en que esa condición es algo pasado (STS, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 2013, rec. núm. 2673/2012 –NSJ048049–).

**AUDIENCIA NACIONAL****Estructura de la negociación colectiva. Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.**

Se declara la nulidad de la previsión paccionada que limita la unidad de negociación al ámbito estatal, con exclusión de cualquier otra. Según tiene declarado el Tribunal Supremo desde antiguo, el artículo 84.2 del ET concede una preferencia aplicativa al convenio inferior posterior, siempre que sea de ámbito superior a la empresa y en cuanto a las materias que no sean las que se exponen en el párrafo tercero del citado artículo, por lo tanto dicho mandato no es disponible a través de instrumentos contractuales, siendo ineficaces los pactos en contrario sea cual fuere su ámbito territorial o funcional. Se declara la nulidad de los artículos 4.2, 7, 12.3 a), 49.5 inciso final, 67 y 85 y la anulabilidad del apartado III de la DA del convenio colectivo, en los términos previstos en el Fallo (SAN, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2013, núm. 201/2013 –NSJ048045–).

**Convenio Colectivo de empresa de ámbito estatal. Impugnación. Falta de legitimación de los negociadores. Estimación.**

Un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa que afecte a otros centros de trabajo, ya que ello vulneraría frontalmente el principio de correspondencia entre su representatividad real y el ámbito del convenio. Dicha conclusión no podría enervarse aunque se hubiera probado, que no es el caso, que en las elecciones del centro controvertido formaban parte del censo trabajadores de otros centros, porque si se hubiera acreditado dicha inclusión, habría sido ilegal, por cuanto el artículo 69.2 del ET solo considera electores a los trabajadores del centro de trabajo cuando se elige a los representantes de un centro, sin que concurra aquí la posibilidad, prevista en el artículo 63.2 del ET, que permite la acumulación de censos para la elección de un comité de empresa conjunto, porque el presupuesto para hacerlo es que los centros de trabajo estén en la misma provincia o en municipios limítrofes, lo que no ha sucedido en el presente caso (SAN, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2013, núm. 199/2013 –NSJ048058–).

**Despido colectivo. Causas económicas. Posibilidad de negociar el aplazamiento del pago de la indemnización por falta de liquidez.**

El ofrecimiento de un aplazamiento en los pagos, con garantías, y el abono de una indemnización superior, no puede considerarse irrazonable ni contrario a lo establecido en la ley [art. 53.1 b) del ET]. Los trabajadores pueden legítimamente rechazar dicho ofrecimiento, pero de la oferta de la empresa no puede inferirse que incumpliera su deber de negociar de buena fe. Tampoco puede estimarse que sea función de la Sala sustituir las medidas decididas por el empresario en el ejercicio de su libertad de gestión por otras, debiendo limitarse a analizar si han sido conformes con la legalidad y proporcionales a la situación acreditada. En cuanto a la externalización de servicios, es una medida legítima si existe un sobredimensionamiento de plantilla, tanto cuantitativo como en términos de coste, que no se ajusta a la caída de la demanda, implantándose con el objetivo de que el ahorro compense las pérdidas y las caídas de venta y ocupación (SAN, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2013, núm. 203/2013 – NSJ048047–).

**Despido colectivo. *Dies a quo* de la caducidad para su impugnación.**

Se activa el día en el que se alcanza acuerdo en el período de consultas y no en la fecha en la que se notifica el despido colectivo a las secciones sindicales, salvo que el período de consultas haya concluido sin acuerdo, porque si concluyó con acuerdo, la finalidad de la notificación del despido, que debe hacerse en todo caso, es asegurar que la empresa ejecuta el despido en el plazo máximo de quince días desde la conclusión del período de consultas, puesto que si no lo hace así, caducará el procedimiento de despido colectivo. Dicha conclusión no puede enervarse porque determinados sindicatos no participaran en la redacción del documento (SAN, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2013, núm. 210/2013 – NSJ048060–).

**TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA****Ultraactividad. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa anterior a la reforma laboral y sin previsión al respecto. Pretendida aplicación de los mínimos legales del Estatuto de los Trabajadores tras la pérdida de dicha vigencia el 8 de julio de 2013.**

Se aplica el Convenio Colectivo estatal. No obstante, en lo no regulado en aquel procede la aplicación del Convenio Colectivo provincial que ha perdido la vigencia ultraactiva en tanto continúen las negociaciones de un nuevo convenio colectivo (iniciadas en abril de 2010). No cabe hacer tabla rasa de la regulación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo finiquitado en su vigencia por imperativo legal. Dicha cobertura de vacíos redundaría en claro perjuicio de la negociación colectiva que corresponde a los sindicatos como componente esencial de su actuación en el ámbito de las relaciones laborales, pues abocaría a que cada empresa pudiese negociar libremente con los representantes unitarios, o directamente con los trabajadores, las condiciones de trabajo, lo que tendría, además, una decisiva proyección en el plano de la competencia entre las diferentes empresas, de forma que a peores condiciones de trabajo existiría mayor posibilidad de conseguir adjudicaciones y contrataciones, lo que anticipa un panorama sombrío, escasamente compatible con la relevancia constitucional del trabajo en un Estado Social y Democrático de Derecho (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2013, rec. núm. 37/2013 –NSJ048044–).

**JUZGADOS DE LO SOCIAL****Reducción de jornada por guarda legal. Derecho a la concreción horaria. Estimación. Trabajadora de supermercado con turno de tarde que solicita el cambio de jornada a turno de mañana, siendo**



**denegada por la empresa por razones organizativas al ser el turno de tarde el de mayor número de ventas y afluencia de clientes.**

No puede desdeñarse el importante sacrificio que supone la reducción salarial que de forma proporcional a la jornada reducida va a experimentar la trabajadora, por lo que no es exigible la acreditación de las circunstancias que determinan que sea la madre y no el otro progenitor (al quedar dentro del ámbito íntimo de organización de la familia) el que acude a la reducción de jornada. En el caso analizado, la empresa no acredita ni justifica problemas de carácter organizativo que se consideren insalvables ni trascendentes, ya que se limita a aportar una relación de trabajadores adscritos a la sección cajas y reposición, no prueba el porcentaje de ventas alegado, ni aporta la relación de empleados que disfrutaban de la reducción de jornada para conciliar vida personal y laboral. Procede sancionar a la empresa con multa por mala fe y temeridad, al persistir en una actitud procesal injustificada a sabiendas de la dimensión constitucional del derecho a la concreción horaria y la negativa a su reconocimiento (SJS núm. 27 de Madrid, de 13 de noviembre de 2013, núm. 392/2013 –NSJ048048–).