



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Incapacidad permanente. Trabajadores a tiempo parcial. Regla de integración con la base mínima. Discriminación indirecta contra las mujeres. Cobertura de las lagunas de cotización existentes dentro del período de cálculo de la base reguladora de una pensión de incapacidad permanente contributiva y posteriores a un empleo a tiempo parcial, tomando como referencia las bases mínimas de cotización vigentes en cada momento reducidas en función del coeficiente de parcialidad correspondiente al contrato inmediatamente anterior a la laguna de cotización.

Dado que la disposición adicional 7.^a, número 1, regla 3.^a, letra b) del TRLGSS no se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial, sino únicamente a aquellos cuyas cotizaciones se hayan visto interrumpidas durante el período de referencia de ocho años anterior a la fecha en la que se produjo el hecho causante, cuando dicha interrupción sea inmediatamente anterior a un empleo a tiempo parcial, los datos estadísticos generales relativos al colectivo de trabajadores a tiempo parcial considerados en su totalidad no serán pertinentes para demostrar que dicha disposición afecta a un número mucho mayor de mujeres que de hombres. De hecho, a pesar de que la trabajadora concernida en el presente procedimiento se haya visto perjudicada, no obstante, no puede descartarse que algunos trabajadores a tiempo parcial pudieran verse igualmente favorecidos por la norma controvertida; así, los datos estadísticos en los que el órgano jurisdiccional remitente basó sus apreciaciones no permiten considerar que el colectivo de trabajadores perjudicados por aquella disposición adicional esté mayoritariamente compuesto por trabajadores a tiempo parcial y, más concretamente, por trabajadoras. Por tanto, esta disposición no puede calificarse de medida indirectamente discriminatoria en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE ([STJUE de 14 de abril de 2015, asunto C-527/13](#)).

Fusión por absorción. Transmisión de responsabilidad por infracciones de la sociedad absorbida. Infracción del ordenamiento laboral cometida antes de la fusión y constatada mediante resolución administrativa posterior a dicha fusión.

Si no se transmitiera a la sociedad absorbente la responsabilidad por infracciones de la sociedad absorbida consistente en el pago de una multa por dichas infracciones, se vería desprotegido el interés del Estado miembro cuyas autoridades competentes impusieron tal multa, constituyendo la fusión, de esa forma, un medio para que una sociedad escapara de las consecuencias de la infracciones que hubiera cometido. Tanto los accionistas de la sociedad absorbente como los acreedores de la absorbida deben tener derecho, en virtud de la normativa comunitaria, a obtener garantías adecuadas cuando la situación económica de las sociedades que se fusionan lo hacen necesario acudiendo, en su caso, ante la autoridad administrativa o judicial competente para ello. Además, nada impide a la sociedad absorbente ordenar la realización de una auditoría pormenorizada de la situación económica y jurídica de la sociedad que pretende absorber para obtener, junto con los documentos e información disponibles, una visión más completa de las obligaciones de la citada sociedad ([STJUE de 5 de marzo de 2015, asunto C-343/13](#)).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Competencias en materia laboral y límites a los decretos-leyes: nulidad por falta de acreditación de la concurrencia del presupuesto habilitante para abordar la reforma urgente de algunas de las obligaciones de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo y de la competencia para sancionar el incumplimiento del deber de mantener la inscripción como demandantes de empleo.

Se declaran inconstitucionales y nulos los artículos 7 y 8.cinco del RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, en cuanto a la redacción que han dado al apartado 4, párrafo segundo, último inciso, del artículo 27 de la Ley 56/2003, de Empleo, y al apartado 5 del artículo 48 del TRLISOS, aprobado por RDLeg. 5/2000. El



Gobierno no ha explicitado de forma suficiente ni en la exposición de motivos ni tampoco en el trámite de convalidación parlamentaria del RDL, una argumentación sobre la necesaria prontitud que requería la atribución al SEPE de la competencia para sancionar determinados tipos infractores imputables a los beneficiarios de las prestaciones y subsidios por desempleo. Las consideraciones anteriores no prejuzgan en ningún caso la resolución de la controversia material planteada en materia competencial, quedando no obstante constatado que sobre los mismos sujetos, solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial pesa una misma obligación en dos preceptos distintos [arts. 24.3 d) y 24.4 a) TRLISOS], determinantes de la atribución de la competencia sancionadora a dos Administraciones diferentes. Por otro lado, no cabe en este proceso un pronunciamiento sobre los preceptos equivalentes de la Ley 1/2014 ([STC de 19 de febrero de 2015, núm. 27/2015](#)).

TRIBUNAL SUPREMO

Vacaciones anuales. Carrefour. Disfrute en año posterior al de su devengo como consecuencia de haber estado el trabajador en incapacidad temporal. Práctica empresarial consistente en reconocer el disfrute de las vacaciones atrasadas pero obligando a los trabajadores afectados a incrementar y redistribuir su jornada anual, de tal forma que se organizan los descansos y tiempos de trabajo para que, al finalizar el año, el trabajador haya cumplido la jornada programada.

La transferencia vacacional a un año posterior al que correspondía su disfrute, por fuerza, ha de comportar una revisión de las magnitudes temporales previstas para dicho período. La esencia de la institución vacacional no se limita a la inactividad productiva del asalariado, sino que exige que la proporción entre las horas trabajadas y la retribución percibida deba alterarse, ya que, en caso contrario, sería imposible que discurriera una interrupción del contrato de trabajo. Dicho abiertamente: se cobrará lo previsto, pero se trabajará menos de lo previsto. Cuando la empresa reordena temporalmente la prestación laboral de la persona que debe disfrutar vacaciones atrasadas y se acaba cumpliendo la jornada anual ordinaria que estaba planificada, es claro que no ha habido menos tiempo trabajado que si tales vacaciones no hubieran existido. No hay que olvidar que el descanso consiste en dispensar de prestar trabajo a la vez que se garantiza la percepción del salario correspondiente, por lo que exigir su recuperación lo priva de su verdadera naturaleza ([STS, Sala de lo Social, de 5 de noviembre de 2014, rec. núm. 210/2013](#)).

Excedencia voluntaria. Solicitud de reingreso a la que se contesta con el ofrecimiento de un puesto de trabajo de la misma categoría pero en localidad distinta, lo que implicaría un cambio de residencia.

Ante la existencia de dos sentencias del propio Tribunal Supremo, opuestas en las soluciones aportadas, se confirma la que entiende que la negativa del trabajador no supone una dimisión o renuncia a su derecho de reingreso pero, al mismo tiempo, tampoco supone un despido la conducta del empleador, manteniéndose por tanto de forma indefinida aquel derecho para cuando exista un puesto correspondiente a su categoría profesional o similar y que no le obligue al traslado de residencia. La referencia contenida en el artículo 46.5 del ET a que el reingreso se efectúe tomando como parámetro organizativo la empresa y no el centro de trabajo hay que entenderla en el sentido de que, por la proximidad geográfica de los centros de trabajo, ello no le implique al trabajador el cambio de localidad de residencia. Lo contrario supondría una vía para que la empresa hiciese irrealizable el derecho de vuelta al trabajo que tiene legalmente reconocido el trabajador excedente. Se aclara, además, que habiendo solicitado ya el trabajador el reingreso, no es preciso que lo reitere, y el empresario está obligado a ofrecérselo en cuanto surja la primera vacante adecuada. Si no lo hace así, ello equivaldría a un despido tácito, en cuyo caso el plazo de caducidad de la acción para impugnarlo no comenzará a correr hasta que el trabajador tuviera conocimiento cabal de dicha circunstancia. Reitera doctrina contenida en la [STS de 12 de diciembre de 1988](#) y se rechaza expresamente la fijada en la STS de 18 de octubre de 1999 ([rec. núm. 3967/1998](#)) ([STS, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 2015, rec. núm. 521/2014](#)).



Reclamación de cantidad. Futbolistas profesionales. Determinación del club responsable del pago de la prima de cesión al futbolista cuando el traspaso se hace a un club extranjero.

Corresponde al club español cedente cuando nada se pacta al respecto en el contrato de cesión. La especificación que realiza el artículo 17.3 del Convenio Colectivo del sector de que el pago de la prima (15% del precio de cesión) corresponde en todo caso al club adquirente no es aplicable al club extranjero, que está fuera de su ámbito de aplicación –funcional, personal y territorial– (art. 82.3 ET). Siendo indudable que si no existiese convenio colectivo, la obligación correspondería siempre al club cedente, que es el empleador con quien venía ligado el jugador y el que, en principio, es responsable de la cesión, la misma solución tiene que adoptarse para el supuesto de que, aun existente el convenio, resulte en la práctica inexistente para el club extranjero que adquiere los servicios del jugador. En estas circunstancias, la indemnización establecida en la legislación española solo puede entenderse a cargo del club español cedente, siendo además, de todo punto lógico, que sea el club nacional, conocedor de la obligación legal de indemnizar al jugador, el que negocie con el club extranjero el precio del traspaso teniendo en cuenta ese porcentaje indemnizatorio, por lo que si nada se especifica al respecto a cargo del cesionario –habida cuenta de que el convenio colectivo no le obliga– es lógico pensar que dicho porcentaje de indemnización ya viene incluido en la cantidad neta que el club nacional recibió por dicho traspaso ([STS, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2015, rec. núm. 500/2014](#)).

Impugnación de Convenio Colectivo. Empresa que abona en el ejercicio 2012 las retribuciones a sus trabajadores en función de las tablas salariales para el año 2011, en contra de la previsión del Convenio Colectivo sectorial. Aprobación posterior de un Convenio Colectivo de empresa que fija una tabla salarial retroactiva, para dicho ejercicio 2012, salvando el incumplimiento salarial que tuvo lugar.

Se confirma la nulidad decretada en instancia de las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa, pues su aceptación supondría una normalización del incumplimiento, constituyendo dicha actuación, por tanto, un fraude de ley y un abuso de derecho, al haberse lucrado del trabajo de los trabajadores sin abonarles el precio convenido. Cabe el establecimiento de nuevas condiciones salariales a través del Convenio de empresa, incluso inferiores al Convenio sectorial, pero produciendo efectos únicamente en ese sentido a partir de su firma ([STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2015, rec. núm. 18/2014](#)).

Despido colectivo que afecta a la totalidad de la plantilla (DATELSA). Orden jurisdiccional competente para conocer del mismo cuando la empresa de forma anterior, simultánea o posterior ha presentado solicitud de concurso.

Viene determinado en función de la fecha del auto que declara el concurso, de tal forma que no existiendo ningún impedimento legal para que la empresa pueda solicitar la declaración del concurso e iniciar a la vez el período de consultas para despedir de forma colectiva a toda o parte de su plantilla, si la comunicación de la finalización del periodo de consultas a los trabajadores se produce antes de la fecha del auto declarando el concurso, el órgano competente será la Sala de lo Social, y si se produce con posterioridad, la competencia se desplaza a favor del juez de lo Mercantil. Sala General ([STS, Sala de lo Social, de 26 de enero de 2015, rec. núm. 173/2014](#)).

Despido colectivo. Prueba voluminosa o compleja.

La finalidad del apartado 10 del artículo 124 de la LRJS es la de facilitar el examen de la prueba que reúna alguna de las dos características reseñadas, pero en modo alguno impone, con carácter preclusivo, ni su propuesta ni su aportación anticipada, hasta el punto de que llegado el día de la celebración del juicio las partes resulten privadas de la facultad de proponer las pruebas, pues por definición es el momento idóneo. A ello se añade, por tanto, que no cabe considerar incompatible dicha regulación con la contemplada en el artículo 87.6 de la LRJS, relativo a las conclusiones complementarias. Solicitada prueba anticipada, admitida la misma, y habiéndose practicado incluso el oportuno requerimiento en forma aperciendo a la parte demandada de las consecuencias del artículo 94 de la LRJS (tener por ciertas las alegaciones hechas con base en la prueba acordada), no cabe posteriormente que en el propio acto del juicio la Sala rechace las mismas, inadmitiéndolas, creando una situación de patente indefensión



al dejar de este modo fuera de la regla mencionada del artículo 94 de la LRJS dichas pruebas previamente declaradas pertinentes, lo que desemboca en la nulidad de actuaciones. **Voto particular.** El apartado 10 del artículo 124 de la LRJS no es compatible con las reglas contempladas en los artículos 84.2 y 87.6 de la LRJS. Las jurisprudencias constitucional y ordinaria no desembocan en la automática anulación del procedimiento cuando se ha impedido practicar una prueba. Sala General ([STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2014, rec. núm. 176/2013](#)).

Jurisdicción social. Competencia y límites.

El orden social de la jurisdicción es competente para controlar la regularidad de la actuación de la Administración de la Seguridad Social cuando, fuera de los procedimientos de apremio administrativo (gestión recaudatoria), deduce de la prestación económica de incapacidad permanente que tiene reconocida un beneficiario cantidades derivadas de embargos sobre tal pensión decretadas por diversos juzgados u organismos, en el sentido de si ha respetado o no la prohibición de inembargabilidad absoluta o los límites de embargabilidad que afectan a las pensiones, ya que tal decisión puede incidir en que el beneficiario perciba su pensión en cuantía inferior a la establecida como garantía legal para su subsistencia. No obstante, la competencia del orden social no se extiende a valorar la regularidad de tales órdenes de embargo o retención emitidas por los diversos organismos ejecutores, a los que la Administración de la Seguridad Social deberá, en su caso, dirigirse si entiende que las órdenes recibidas no puede cumplirlas en los términos requeridos sin vulnerar los límites de inembargabilidad de las pensiones; e igualmente ante tales organismos el embargado deberá formular las peticiones o recursos oportunos para cuestionar su procedencia o ajuste a la legalidad o para instar, en su caso, los posibles reintegros ([STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2014, rec. núm. 2599/2013](#)).

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Despido objetivo. Causas económicas y productivas. Trabajadores que intentan probar, para mostrar la existencia de un volumen de trabajo mayor y oponerse a la realidad de la causa económica, que han venido realizando con habitualidad horas extraordinarias, aun cuando no se hayan reflejado en la nómina.

Tal extremo no ha sido acreditado, siendo de todo punto razonable que en una empresa en la que las situaciones de mayor trabajo sean puntuales por depender de pedidos o de situaciones que solo se dan en ciertos momentos determinados de mayor demanda de productos, como sucede en estos tiempos actuales de recesión, sea necesario o conveniente la realización de horas extraordinarias, lo que no resulta contradictorio con la realidad de una posible situación deficitaria de la empresa, precisamente por la no continuidad con la misma intensidad de la producción durante todo el año ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 16 de octubre de 2014, rec. núm. 27/2014](#)).

Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Requisito de que ambos progenitores trabajen. Enfermedad grave de uno de ellos por la que se le declara en situación de incapacidad permanente, circunstancia que determina su falta de alta por cese en la actividad laboral.

Sin uno de los progenitores no está sujeto a la dedicación que requiere toda actividad laboral, entiende la norma reguladora de esta prestación que el mismo puede prestar a su hijo la atención que requiere la enfermedad. Pero este no es el caso de quien, padeciendo una gravísima enfermedad que le repercute directamente en la funcionalidad de sus extremidades superiores, necesarias para el cuidado de su hijo, no está en condiciones de asumir tal dedicación. No concurre causa de extinción del subsidio, puesto que la situación personal del cónyuge que sí trabaja sigue siendo la misma en cuanto a la necesidad del cuidado de su hijo enfermo y persistencia de la reducción de jornada por tal motivo ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2014, rec. núm. 1362/2014](#)).