

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de junio de 2015)

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Derecho de entrada y residencia. Integración cívica. Condiciones para la obtención del estatuto de residente de larga duración.

La integración de los nacionales de terceros países que estén instalados permanentemente en los Estados miembros es un elemento clave para promover la cohesión económica y social, objetivo fundamental de la Comunidad. Los nacionales de países terceros que han obtenido el estatuto de residente de larga duración gozan de igualdad de trato en relación con los nacionales del propio Estado miembro en determinados sectores. El principio de igualdad de trato exige que no se traten de manera diferente situaciones que son comparables y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica, salvo que este trato esté justificado objetivamente. Las medidas de integración consistentes sustancialmente en la obligación de adquirir y/o demostrar habilidades verbales y escritas en lengua (neerlandesa), así como un conocimiento de la sociedad (holandesa), de lo que presumiblemente los nacionales del propio Estado miembro disponen, determina que los nacionales de países terceros no se encuentren en una situación comparable a la de los nacionales del propio Estado miembro en lo que atañe a la utilidad de tales medidas de integración. Por consiguiente, en la medida en que las mencionadas situaciones no son comparables, el hecho de que los nacionales del propio Estado miembro no estén sujetos a la obligación de integración cívica no vulnera el derecho de los nacionales de países terceros residentes de larga duración a la igualdad de trato con los nacionales del propio Estado miembro. En esta perspectiva, en la medida en que la obligación de superar un examen sobre aquellos contenidos, permite garantizar que los nacionales de países terceros adquieran conocimientos que resultan indiscutiblemente útiles para establecer vínculos con el Estado miembro de acogida, procede considerar que tal obligación, por sí sola, no pone en peligro la consecución de los objetivos de integración, sino que, por el contrario, puede contribuir a la realización de estos, lo que no se contradice por la imposición de una multa a los nacionales de países terceros residentes de larga duración que no hayan superado, una vez finalizado el plazo fijado al efecto, el examen de integración sociocultural o cívica. La Directiva 2003/109/CE no se opone a una normativa nacional que impone a los nacionales de países terceros que ya se encuentran en posesión del estatuto de residente de larga duración la obligación de superar un examen de integración sociocultural o cívica, obligación cuyo incumplimiento se sanciona con una multa, siempre y cuando sus modalidades de aplicación no pongan en peligro la consecución de los objetivos perseguidos por la propia Directiva, los cuales se traducen en la integración de los nacionales de terceros países que se han instalado permanentemente en los Estados miembros. (STJUE de 4 de junio de 2015, asunto C-579/13).

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

ERE. Sociedad mercantil pública. Actualización, a partir de 2012, de las rentas garantizadas a los trabajadores (desde los 55 a los 65 años de edad) que pasaron a ser prejubilados, cuando desde el inicio del programa

.../...

.../...

tales rentas han venido siendo incrementadas con arreglo al IPC real anual. Aplicación de la prohibición de realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo y contratos de seguros colectivos en virtud de la LPGE para el año 2013 que implique incremento de la masa salarial. Improcedencia.

El complemento que la empresa satisface a los trabajadores prejubilados, mientras cada uno de ellos no alcance la edad de jubilación, no puede calificarse de salario. Es obvio que no concurre el necesario mantenimiento de la relación laboral y, por ello, no hay prestación de servicios que sea objeto de retribución –ni siquiera concurre una causa de interrupción de la obligación de prestar servicios que mantenga vivo el derecho al salario–. Por consiguiente, difícilmente puede computarse la cuantificación de estos complementos en el concepto de masa salarial al que se refiere la norma presupuestaria en cuestión. El citado complemento tampoco se compadece con las aportaciones a planes de pensiones o seguros colectivos, ya que las sumas que la empresa se ve obligada a abonar a los trabajadores prejubilados no se integran en un plan de pensiones, sino que son inmediatamente percibidas por estos y, además, lo son en un momento en que no han pasado a la situación de jubilación. El supuesto recogido en el RDLeg. 1/2002, de Planes y Fondos de Pensiones, implica garantizar una prestación de jubilación de forma adelantada, lo que no puede confundirse con el abono de una renta como la aquí controvertida, que se calcula con arreglo al salario, sin conexión alguna con la carrera contributiva previa del trabajador beneficiario. Lo que la empresa incluye en el contrato de seguro, de acuerdo con el compromiso adquirido, no constituye el complemento a una prestación de jubilación. Por ello, estas cantidades de obligado abono para la empresa ni se configuraron como beneficios integrables en un plan de empleo, ni se aseguraron como prestaciones análogas a la jubilación, en los términos de la legislación de planes y fondos de pensiones. Por consiguiente, no integran una mejora de la prestación de jubilación, a la que se refiere el artículo 22.3 de la LPGE 2013 cuando proscribiera el incremento. (STS, Sala de lo Social, de 31 de marzo de 2015, rec. núm. 159/2014).

Extinción de la relación laboral. Causas objetivas. Contenido mínimo de la carta de despido. Comunicación escrita al trabajador en la que se hace referencia a una situación muy difícil y complicada, tanto económica como productiva, sin dar un solo dato numérico que pudiera avalar tal escenario, remitiendo únicamente al contenido de un acuerdo (que ni transcribe ni acompaña) alcanzado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores al finalizar el periodo de consultas.

La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido, que debe conocer de forma suficiente la causa del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso. Con tal propósito garantista, la normativa sustantiva y procesal constituye la referida causa como elemento delimitador del objeto probatorio del juicio de despido, puesto que para justificar el cese, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido. La referencia a la causa como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo es equivalente a la de los hechos que lo motivan en la carta de despido disciplinario, aunque en el despido objetivo deberán constar los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De esta forma, debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y los que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios, en su caso. Así, una cosa es determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas y otra, totalmente distinta, valorar las circunstancias concurrentes para concluir sobre la posible existencia y trascendencia de las causas objetivas alegadas con el fin de proceder a la extinción contractual. Procede la declaración de improcedencia del despido. (STS, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2015, rec. núm. 1731/2014).

Despido improcedente. Alta dirección. Ingreso efectivamente efectuado por el empresario en la Agencia Tributaria en concepto de IRPF después de que el trabajador percibiera la indemnización en bruto establecida en la sentencia firme de despido, consignada por la empleadora en el juzgado como requisito de recurribilidad.

En el presente caso existe el desplazamiento patrimonial que, indudablemente, beneficia a una parte y perjudica a la otra, pues la empresa, que ha tenido que cumplir con la obligación de retener e ingresar la deuda tributaria del trabajador, ve como este percibe íntegra la renta sin impuesto alguno. La acción de enriquecimiento, en este caso, va dirigida a la recuperación de una suma que ha salido definitivamente del patrimonio de quien ha sufrido el empobrecimiento, sin posible reivindicación por su parte, puesto que no es el empresario el sujeto pasivo del impuesto, y la única acción que él ostenta es, precisamente, la del enriquecimiento sin causa que ha ejercitado. (STS, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2015, rec. núm. 1425/2014).

Despido colectivo. Causas económicas y organizativas. Empresa que centra el 98 % de su actividad en la adjudicación de servicios que realiza la Televisión pública canaria. Comunicación por esta de su decisión de negociar el acuerdo de adjudicación con el fin de obtener una rebaja del 20 % del precio de los servicios. Inicio del periodo de consultas partiendo del escenario hipotético de que en la renegociación del acuerdo con la empresa cliente se logre efectivamente una rebaja del precio.

En el caso analizado, la empresa estaba sometida a una situación económica negativa ante la inminente modificación del acuerdo de su casi único cliente, quedando situada en un escenario de pérdidas previsibles y de disminución del nivel de ingresos, en los términos del artículo 51.1 del ET. En este contexto, no podían desdeñarse las tensiones de tesorería, que harían inviable a la empresa debido a la reducción del precio del contrato. Ello comporta que, en un supuesto como el presente, en donde se acredita la difícil situación en que queda la empresa sometida a la reducción económica sustancial del encargo del casi único cliente, el control judicial –que implica el análisis de la adecuación, la razonabilidad y la proporcionalidad en términos de sacrificios de las partes– no puede abarcar la sustitución de la decisión empresarial por la del tribunal; ni siquiera por el hecho de que la empresa consiga renegociar el acuerdo con el cliente en términos más favorables a los que inicialmente anunciaba aquel, puesto que, en todo caso, el resultado final implicó una importante rebaja económica de las condiciones y requerimientos de la contrata. La previsión negativa por la reducción de ingresos constituye aquí causa razonable para la utilización del mecanismo del artículo 51 del ET. **Sala General. Voto particular.** (STS, Sala de lo Social, de 25 de febrero de 2015, rec. núm. 74/2014).

Despido colectivo. Grupo de empresas patológico por confusión de plantillas, unidad de dirección e infraestructuras comunes.

No cabe apreciar tales circunstancias que dan lugar a una responsabilidad solidaria, ya que aunque se dieran en tiempos pretéritos al momento del despido colectivo, la empresa codemandada no tenía trabajadores a su servicio desde un año antes a la iniciación del ERE, motivo por el que la empleadora no estaba obligada a aportar durante el periodo de consultas documentación de una empresa con la cual ya no integraba un grupo patológico. La existencia de un anterior expediente de regulación de empleo negociado conjuntamente por ambas empresas codemandadas es una corroboración adicional de la buena fe negocial de la empresa empleadora, pues cuando el grupo empresarial estaba efectivamente en vigor, dada la confusión de plantillas, no tuvo ningún reparo en esa negociación conjunta. **Sala General.** (STS, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2015, rec. núm. 279/2014).

Delegados sindicales. Crédito horario reconocido en el artículo 68 e) del ET –15 horas–.

El crédito es mensual y durante los 11 meses de actividad laboral, sin que se extienda a las vacaciones, por lo que anualmente comporta 165 horas y no 180. Aunque los periodos de incapacidad temporal no traen consigo la pérdida del crédito mensual correspondiente, el tratamiento jurídico en ambos supuestos es distinto, ya que la IT va referida a periodo

.../...

.../...

con originaria obligación de trabajar y produce la suspensión del contrato, mientras que las vacaciones son –por definición– obligado periodo de descanso –inactividad– que se configura como interrupción del vínculo laboral. El crédito horario que corresponde a los delegados sindicales tiene las mismas características que el propio de los representantes unitarios, por lo que también ofrece naturaleza de permiso retribuido cuyo ejercicio requiere preaviso y justificación, pudiendo utilizarse en todo o en parte fuera de la jornada de trabajo. En la regulación legal, el crédito horario está indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues en elementales términos lógicos el permiso (crédito horario) no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa (actividad laboral). **Sala General. Voto particular.** (STS, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014).

La protección por desempleo. Aplicación de la normativa anterior al RDL 11/2013. Salida del territorio nacional por un periodo superior a 15 días e inferior a 90 sin comunicarlo al SPEE.

Por referencia al momento en que se producen los hechos litigiosos (mediados de 2009), nos encontramos con que la misma conducta es contemplada por un bloque normativo (el sancionador –TRLISOS–) como causa de extinción de la prestación, mientras que para otro conjunto de normas (prestacionales –LGSS y RD 625/1985–) se trata de una circunstancia que conduce a la suspensión. Esta superposición normativa queda bien resuelta por la jurisprudencia, partidaria de atender a la perspectiva prestacional y no a la sancionadora. De esta forma, se salva la proporcionalidad de las consecuencias asignadas al incumplimiento del deber de comunicar la salida al extranjero, pues no tiene sentido que tenga el mismo trato una ausencia de 16 días que de 89. Si se presentan como posibles dos consecuencias, no cabe duda de que ofrece mucha mayor seguridad estar a aquella que aparezca contemplada (tácitamente) en el bloque regulador de las propias prestaciones que se disfrutan. Razones de contigüidad topográfica, facilidad de conocimiento y dinámica prestacional así parecen avalarlo. **Sala General.** (STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2015, rec. núm. 3266/2013).

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Despido colectivo. Santa Bárbara Sistemas, SA. Impugnación pretendiendo que se declare nulo o, subsidiariamente, no ajustado a derecho.

Se desestima la excepción de falta de legitimación para ser parte de quienes no son demandantes ni demandados pero son llamados al proceso en calidad de «interesados», porque así lo dispuso el Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de enero de 2015, rec. núm. 35/2014 (NSJ051372), quien admitió su personación como parte interesada, aunque no habían impugnado el despido en el plazo establecido legalmente. *Incumplimiento de requisitos formales. Falta de puesta a disposición de la clasificación profesional de los trabajadores afectados desglosada por centros, así como de las cuentas provisionales de enero de 2013.* La enumeración normativa de los documentos que ha de aportar la empresa no tiene valor *ad solemnitatem*, de modo que no toda ausencia documental por fuerza ha de conllevar la declaración de nulidad del despido, pudiendo desvelar la actitud de los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas la intrascendencia de documentación no entregada o defectuosa. En el caso analizado, la ausencia de quejas al respecto denota que los representantes se consideraron suficientemente informados. *Conclusión unilateral del periodo de consultas antes del transcurso íntegro del plazo.* No es lo suficientemente significativo como para anular el despido, por cuanto la finalidad del periodo de consultas ya se había cumplido hasta donde las partes estuvieron dispuestas, dado que no era remotamente previsible que acercaran posiciones absolutamente enfrentadas en el último día, cuando ni siquiera habían acordado celebrar reunión. Se concluye, finalmente, que concurren causas económicas, productivas y organizativas, con pérdidas actuales, contracción de la demanda, subactividad y distribución ineficiente de la plantilla. (SAN, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2015, núm. 67/2015).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–**Despido disciplinario. Improcedencia. Ofensas físicas. Enfermedad mental.**

Empresa que despide al trabajador tras tener un altercado con otro trabajador causándole lesiones. El trabajador no agredió al compañero con la voluntad deliberada y plenamente consciente de causarle un mal físico, sino como consecuencia del hecho de haber dejado de tomar la medicación prescrita y aparecer por ello la agresividad derivada de la enfermedad psiquiátrica que presenta, por lo que la conducta no merece la sanción de despido. (STSJ de las Islas Baleares, Sala de lo Social, de 25 de septiembre de 2014, rec. núm. 235/2014).

Despido colectivo. Zardoya-Otis. Empresa que contando con 3.100 empleados cesa a 12 trabajadores en un centro donde prestan servicio 77 personas. Superación de los umbrales numéricos del artículo 51.1 del ET. Determinación del marco de referencia en el que las extinciones computables han de ser contabilizadas, si la empresa en su conjunto o el concreto centro de trabajo.

Nos hallamos ante extinciones que constituyen un auténtico despido colectivo a tenor de la interpretación dada al artículo 51.1 del ET por la STJUE de 13 de mayo de 2015 –asunto C-392/13– con relación a la Directiva 98/59/CE, ya que no puede utilizarse como única unidad de referencia la empresa en lugar del centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de la referida directiva. En el caso analizado así ocurre, ya que si utilizamos como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deben calificarse de «despido colectivo» a la luz de lo establecido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) de la Directiva 98/59/CE, por ser los ceses al menos 10 en un centro de trabajo que emplea habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores. Procede la declaración de nulidad de los despidos acordados, con declaración de responsabilidad solidaria de varias de las empresas demandadas al constituir grupo de empresas a efectos laborales. **Voto particular.** (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2015, rec. núm. 5/2015).

Accidente de trabajo y acoso moral. Cuantificación del importe de la indemnización por daños y perjuicios en relación con el daño moral. Incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales al no existir una evaluación del riesgo psicosocial. Situación de incapacidad temporal recurrente, que es reactiva a una conducta acosadora por parte de la empleadora.

Para fijar el importe indemnizatorio se han de considerar los daños morales producidos. Ahora bien, al acudir la juzgadora de instancia al baremo del Texto Refundido de la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos de Motor, la Tabla V, para el cálculo de los derivados de una situación de IT, ya incluye el daño moral, por lo que no cabe añadir a los mismos otros eventuales daños morales derivados no ya de la baja médica, sino de la vulneración de los derechos fundamentales que dieron origen al acoso moral reconocido. (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2015, rec. núm. 887/2015).

Prestación por maternidad. Contrato de maternidad por subrogación (vientre de alquiler). Familia monoparental. Solicitud de reconocimiento del derecho habiendo disfrutado previamente la prestación por paternidad.

El derecho fundamental a la reproducción debe ser respetado plenamente y en todas sus facetas, incluidas las de Seguridad Social, cuando ese derecho ha sido ejercitado a través del contrato de gestación por sustitución y reconocida la filiación que del mismo se deriva. La gestante, aun cuando aparezca como madre en el Registro Civil consular y en el libro de familia, no ejerce ni lo es jurídicamente porque ha renunciado de forma irrevocable a esa condición jurídica,

.../...

.../...

salvo en lo que se refiere a la determinación biológica. El interés superior del menor, y como consecuencia los derechos fundamentales que con él se relacionan (no discriminación por razón de nacimiento), constituye y opera como una cláusula general de nuestro ordenamiento siempre que el interés de un menor es puesto en cuestión. Debe aplicarse analógicamente lo dispuesto en el artículo 23.3 del RD 295/2009 para el supuesto de un solo progenitor determinado, por existir igualdad jurídica, a pesar de que en el caso presente sí existen dos progenitores conocidos, pues uno de ellos no ejerce sus deberes de cuidado no solo porque no media convivencia sino porque ha renunciado expresamente a todos sus derechos. Es más, de estimarse que la analogía *legis* no es posible, resultaría en todo caso obligada la aplicación del principio general y esencial que representa el interés superior del menor y escoger la opción más beneficiosa y, como consecuencia, concluir reconociendo el derecho al disfrute de la prestación de maternidad por ser más beneficiosa para el niño. No obstante lo anterior, como el progenitor disfrutó de la prestación por paternidad que le fue reconocida y que es incompatible con la de maternidad, aquella debe ser deducida de la que ahora se otorga. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de diciembre de 2014, rec. núm. 497/2014).