



## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

**Utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Legislación nacional (luxemburguesa) que permite a los empresarios contratar a trabajadores temporales del sector del espectáculo sobre la base de contratos de trabajo de duración determinada también para tareas que por naturaleza no son temporales.**

No puede considerarse que aquella legislación ofrezca cierta flexibilidad y ventajas sociales a los trabajadores temporales del sector del espectáculo permitiendo a sus empresarios la posibilidad de contratar a estos trabajadores de manera recurrente sobre la base de contratos de trabajo de duración determinada, pues dicha normativa nacional no permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, permitir a un Estado miembro invocar un objetivo como la flexibilidad, que se desprende del uso de contratos de trabajo de duración determinada, para eximirse de la obligación de no utilización sucesiva de contratos de dicha naturaleza, iría en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, a saber, la estabilidad en el empleo, concebida como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores. ([STJUE de 26 de febrero de 2015, asunto C-238/14](#))

## TRIBUNAL SUPREMO

**Caracteres del contrato de trabajo. Prestación de servicios como limpiadora para una comunidad de propietarios.**

Concurren las notas de ajenidad y dependencia, ya que es la empresa la que dispone de la organización y bajo la misma se desarrolla la actividad contratada, sin que el trabajador aporte infraestructura o elementos materiales. Tal sucede en el presente caso en que, por más que la trabajadora pudiera tener libertad en la concreción horaria de la prestación del servicio, lo único que aportaba era su mano de obra, comprometiéndose a cambio a efectuar la limpieza durante determinado número de horas semanales, sometida a las lógicas indicaciones de la comunidad empleadora, que es quien designaba las tareas y es titular del lugar en que aquellas se efectúan. La cobertura de su baja por una familiar tampoco sirve para negar la laboralidad del vínculo, no siendo infrecuente que, en este tipo de trabajos, la búsqueda de una persona que sustituya al titular se haga mediante la referencia del mismo. Los servicios de la persona sustituta eran remunerados directamente por la misma empresa, sin que la ahora recurrente interviniera en la ejecución de esa relación de sustitución. En suma, la prestación de servicios no se encontraba fuera del círculo rector y de dirección de la comunidad que la recibía, sino precisamente en clara conexión de dependencia de aquella. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2015, rec. núm. 587/2014](#))

**Despido colectivo. Presentación de ERE por la empresa teniendo pendiente gran parte de los afectados demandas de extinción de la relación laboral por retraso en el abono de salarios, con petición de condena a indemnización como si se tratara de despido improcedente.**

El despido es nulo, al apreciarse incumplimiento de las condiciones legales y fraude de ley en el procedimiento seguido por la empresa con el fin de evitar el abono de una indemnización superior. No cabe la fijación de salarios de tramitación, al tratarse de un procedimiento de despido colectivo cuya sentencia, por el momento en que se dictó (todavía no se había dado nueva redacción al art. 247.2 de la LRJS), tenía carácter declarativo y no ejecutivo o de condena. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 29 de diciembre de 2014, rec. núm. 93/2012](#))



**IBERIA. Despido colectivo finalizado con acuerdo en el que empresa y mayoría sindical aceptan la propuesta del mediador designado al efecto. Impugnación parcial de dicho acuerdo al amparo del artículo 67.1 de la LRJS (punto referido al abono de diferencias salariales ya devengadas) aplicándose las reglas procesales propias de la modalidad de conflicto colectivo. Improcedencia.**

Cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo, por lo que no es pensable que se resuelva de forma separada sobre un extremo que ha condicionado la concurrencia de voluntades y que el resto quede inconvencible. Por tanto, los pactos esenciales del acuerdo con el que acaba el periodo de consultas en el despido colectivo han de impugnarse siguiendo la modalidad, que debe considerarse excluyente y prioritaria, del artículo 124 de la LRJS. Inadecuación radical de procedimiento, con nulidad de sentencia y retroacción de actuaciones al momento anterior a dictarla. Sala General. (Vid., [SAN, de 17 de julio de 2013, núm. 146/2013](#) anulada por esta sentencia). ([STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2015, rec. núm. 28/2014](#))

**Despido colectivo. Periodo de consultas que finaliza sin acuerdo. Empresa (GANASA) que no comunica de manera expresa y formal a los representantes legales de los trabajadores su decisión final sobre el despido colectivo.**

El despido, como exteriorización que es de la decisión unilateral del empleador, tiene carácter recepticio y, por ello, constitutivo para su destinatario, por lo que la notificación del mismo resulta ineludible. No cumple con ese fin el conocimiento de la decisión por el comité de empresa, indirectamente, a través de una comunicación electrónica remitida por la directora de RR. HH. de la empresa codemandada (CPEN) –carente de legitimación pasiva, pero que ostenta el 100 % del capital social de GANASA– que se limita a acompañar copia de instancia presentada ante la autoridad laboral. La omisión de la exigencia de comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión de despido colectivo no es un mero incumplimiento de un deber informativo, sino un requisito esencial para la efectividad, primero del despido colectivo, después de los despidos individuales, y, en su caso, de la posible demanda empresarial con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, dotando a la regulación procesal del despido colectivo, en cuanto al ejercicio de dichas acciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, de la necesaria e imprescindible seguridad jurídica, al tiempo que facilita el control judicial de las mismas. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2014, rec. núm. 183/2014](#))

**Mejoras voluntarias y pensiones complementarias. Banco Santander Central Hispano. Trabajador prejubilado y viudo que acuerda con el banco que al cumplir los 65 años, este complementaría la pensión anual inicial de jubilación concedida por la Seguridad Social hasta llegar a determinada cantidad. Pago por el INSS de la pensión de jubilación en cantidad inferior a la reconocida inicialmente al estar el trabajador percibiendo pensión de viudedad y aplicar el tope máximo legal. Comunicación por la empresa al actor de anulación del complemento al ser superior su pensión al sueldo anual computable. Procedencia.**

El importe del complemento de pensión debe calcularse tomando como sustraendo la pensión de jubilación reconocida por el INSS sin tener en cuenta la cuantía más reducida como consecuencia de la pensión de viudedad que ya tiene reconocida el beneficiario. En este supuesto, aunque parece que necesariamente habría de incrementarse por el banco el importe del complemento pactado, sin embargo, ello implicaría entender que la empresa se habría comprometido a sufragar las reducciones que en el importe de la pensión hubiera de llevar a cabo por imperativo legal el INSS, consecuencia totalmente ilógica, ya que no se puede soslayar mediante pactos privados la aplicación de las medidas legales en los supuestos de concurrencia de pensiones que superen el tope máximo legal de la jubilación correspondiente. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2015, rec. núm. 677/2014](#))



**Jubilación parcial y contrato de relevo. Validez del suscrito para el periodo de jubilación parcial del relevado (del 21/04/08 al 17/08/12), a pesar de que este hubiese concentrado su jornada reducida (15%) en los nueve meses posteriores a la suscripción del contrato de relevo (hasta el 18/01/09) y que tras ello no volviese a prestar servicios, accediendo a la jubilación en la fecha prevista (17/08/12).**

Es cierto que la concentración de jornada llevada a cabo en el presente caso no tiene expresa contemplación legal, pero esa ausencia de específico tratamiento normativo no implica de suyo ilegalidad alguna, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación, aquella consecuencia solamente es sostenible cuando media fraude. Esta distorsión temporal trabajo/cuota desatiende una de las finalidades de la compleja institución de que tratamos, cual es el acceso paulatino a la jubilación, pero ello no ha de trascender al contrato de relevo suscrito en autos y menos hasta el punto de desvirtuar su naturaleza temporal. En el caso debatido no se puede mantener la existencia de jubilación –total– anticipada, porque ha continuado el percibo de la retribución, ha persistido el alta en la Seguridad Social y el ingreso de las correspondientes cotizaciones durante todo el periodo que media entre la jubilación parcial y la edad ordinaria de jubilación, concurriendo –eso sí– la exclusiva singularidad de que se hubiese concentrado la prestación de servicios en los nueve primeros meses de la jubilación parcial. Supuesto anómalo que no puede invalidar el previo contrato de relevo y transformar en despido improcedente el legítimo cese del relevista en la fecha pactada. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2015, rec. núm. 627/2014](#))

**Competencia funcional. Sentencia del juzgado de lo social que estima la demanda y deja sin efecto la baja médica, impugnada por la Mutua, cursada por el Servicio Público de Salud. Recurso de suplicación. Procedencia.**

El proceso del artículo 140 de la LRJS no es el adecuado para impugnar las bajas médicas por las Mutuas, sino las altas médicas por los trabajadores. Por ende, cabe recurso de suplicación contra las sentencias de instancia que resuelvan impugnaciones de bajas médicas por las Mutuas. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de febrero de 2015, rec. núm. 390/2014](#))

## AUDIENCIA NACIONAL

**Plus de transporte. Percepción por los trabajadores contratados a tiempo parcial.**

Cuando se ha acordado la prestación de servicios empleándose un menor número de días de trabajo que los que realiza un trabajador a jornada completa comparable, el reconocimiento de la igualdad de trato no impide el empleo de la proporcionalidad en función de este parámetro. De esta forma, si el plus de transporte retribuye los gastos de desplazamiento, los trabajadores que trabajan cinco días tienen más gastos que los que trabajan entre 1 y 4 días, por cuanto los primeros se desplazarán un mínimo de 10 veces entre su domicilio y la empresa a la semana, mientras que los segundos lo harán dos veces al menos por día trabajado. ([SAN, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2015, núm. 25/2015](#))

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

**Conciliación de la vida laboral y familiar. Trabajadora a turnos (mañana y tarde) que solicita prórroga (como consecuencia del nacimiento de su segundo hijo) de la situación de reducción de jornada por guarda legal y adscripción al turno de mañana que venía disfrutando a raíz de sentencia del juzgado de lo social, siendo denegada por la empresa por causas organizativas.**

No basta con acudir en términos generales al ámbito de la libertad de empresa, a las facultades de organización y dirección empresarial, o a las necesidades de plantilla y de atención a la actividad productiva, para denegar la petición de reducción de jornada. No basta porque el equilibrio necesario entre el derecho de conciliar la vida familiar y las necesidades empresariales debe partir de ese derecho



constitucional y del esfuerzo que realiza la trabajadora en la pérdida del salario, que se corresponde con el del empresario de ajustar y adecuar su actividad productiva y el elemento de trabajo que repercute en ella, pues de otro modo sería una carta en blanco, una facultad unilateral, arbitraria e incontrolable la que correspondería al empleador. No es la trabajadora la que debe probar su necesidad doméstica, la ausencia de otros resortes para atender a la conciliación familiar, o la disponibilidad de la empresa para acceder a su petición; su derecho obliga a que sea el empresario el que muestre de forma clara e indubitada la excepcionalidad de la denegación de la reducción, gravándosele con la carga de mostrar en términos reales y efectivos la imposibilidad, para que a partir de ella puedan establecerse unos módulos o criterios a raíz de los cuales se ajusten las necesidades de reducción de la jornada de la trabajadora y de la producción empresarial. En el caso analizado, las necesidades de ajuste de horarios según la plantilla se muestran insuficientes, pues lógicamente todo cambio por reducción de la jornada va a suponer una variación o modificación de la plantilla, pero ello es el *pius* fáctico del que debe partirse, y lo que debe darse es una solución, no simplemente enunciar el aserto conocido. La disminución de la jornada en modo alguno impide que la que se vaya a realizar sea en un turno, y no en los que venía realizándose previamente. Esta debe ser la regla general, debiendo ser el derecho de elección de la trabajadora el que prime, salvo excepciones, como el determinado por el importante menoscabo o transgresión de la actividad productiva que produciría la concesión de la reducción de jornada, pero lo que no es posible es admitir en términos generales que aquello que debe ser excepcional se convierta en lo general. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2014, rec. núm. 1602/2014](#))

**Despido objetivo. Causas económicas y productivas. Amortización de puesto de trabajo. Cocinero. Reducción de los niveles de ocupación de determinado hotel durante más de tres trimestres consecutivos. Despido improcedente. Estimación.**

En el caso analizado, los datos relativos a los tres últimos trimestres inmediatamente anteriores al del despido resultan distorsionados por el hecho de que el hotel estuvo en obras de remodelación y con una actividad reducida, hasta el punto de que 70 de los 81 trabajadores de la empresa tuvieron suspendido el contrato de trabajo por tal causa. El descenso de ingresos que se revela es clamoroso, sin duda, pero no hay base para deducir que tenga más causa que esa decisión de remodelarlo, con cese casi total en su explotación. Por tal motivo, no puede sostenerse que al tiempo del despido concurría un descenso de ingresos persistente que pueda ser calificado como una situación económica negativa que justifique el despido acordado. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2014, rec. núm. 1479/2014](#))

**Extinción de la relación laboral. Despido disciplinario de director financiero de la sociedad absorbida, en tanto se tramita un despido colectivo en la misma. Nulidad del despido disciplinario por entender el juez de instancia que aquel se produjo en fraude de ley para evitar la inclusión del trabajador en el ERE y, por tanto, la aplicación de los beneficios sociales a que se refieren los apartados 9 y 11 del artículo 51 del ET, por ser mayor de 55 años. Inclusión, dentro de los criterios de selección de los potenciales trabajadores afectados por el ERE, de la imposibilidad de adherirse voluntariamente al mismo a los mayores de 55 años.**

No habiendo quedado acreditada la causa ni tampoco cumplido la forma del despido disciplinario, no cabe la calificación del mismo como nulo, pues el alegado fraude de ley no se presume, requiriendo su concurrencia el que quede inmerso en alguno de los supuestos que expresamente se enumeran en los artículos 55.5 del ET y 108.2 de la LRJS. Ambas normas enuncian de manera cerrada los casos en que el despido ha de ser calificado como nulo. El hecho de que la empresa, en fechas paralelas al despido del trabajador, estuviera llevando a cabo un ERE, no es óbice para que esta pueda imponer, como así lo hizo, el régimen disciplinario que le es inherente en el ejercicio del poder de dirección que la ley concede al empresario, independientemente de que se pueda acreditar o no un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador. No acreditado este, el despido ha de calificarse de improcedente. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2014, rec. núm. 602/2014](#))



**Prestación por desempleo. Alegación por el SPEE de obtención indebida ante la inexistencia de la causa motivadora (económica) por no haber presentado la empresa en el procedimiento de despido colectivo las cuentas consolidadas conjuntas del grupo empresarial al que pertenece.**

La falta de aportación de las cuentas anuales consolidadas del grupo de empresas, aunque vulnere el artículo 4.5 del RD 1483/2012, supone un incumplimiento formal imputable al empresario que en modo alguno puede perjudicar a los trabajadores, privándoles de la prestación por desempleo. Por tanto, el SPEE debe abonar la prestación por desempleo, al concurrir la situación legal de desempleo, sin perjuicio de que si posteriormente en los pleitos que impugnasen los despidos se declarase la existencia de un grupo de empresas con efectos laborales, dejando sin efecto las extinciones contractuales, al percibir los trabajadores los salarios de tramitación, procedería el reintegro de las prestaciones por desempleo, que solo entonces devendrían en indebidamente percibidas. ([STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 24 de octubre de 2014, rec. núm. 576/2014](#))

**Incapacidad permanente absoluta reconocida por sentencia tras resolución del INSS denegatoria de grado alguno. Impugnación por el INSS, cuyo recurso es estimado parcialmente rebajándose el grado a total. Revisión por agravación o mejoría.**

Cuando la incapacidad permanente es reconocida por sentencia y no en vía administrativa, el plazo para instar la revisión por parte del interesado debe empezar a contarse a partir de la fecha de la inicial resolución administrativa y no desde la fecha de la sentencia judicial posterior, dado que se trata de revisar situaciones médicas preexistentes, examinadas por primera vez por el organismo de calificación administrativo en el seno del procedimiento inicial, de modo que las nuevas situaciones que puedan presentarse han de compararse con las existentes en aquel momento y no con cualquier otro posterior. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de septiembre de 2014, rec. núm. 1974/2014](#))

**Proceso laboral. Impugnación de la resolución administrativa por la que se sanciona a las empresas demandantes con el abono de 10.000 euros cada una de ellas por haber incurrido en cesión ilegal de trabajadores. Nulidad de actuaciones. Falta de llamamiento a los trabajadores afectados.**

Siendo el objeto de la litis la impugnación de una sanción administrativa (multa) por haber entendido la Administración que había mediado entre las mercantiles sancionadas una cesión ilegal de trabajadores, resulta evidente que quedarán afectados por lo que se decida en el procedimiento aquellos trabajadores que pudieran haber estado sometidos al tráfico prohibido. Por ello, las demandas debieron haberse dirigido también frente a ellos como partes interesadas/afectadas (su omisión debió de motivar el requerimiento del secretario judicial para la correspondiente subsanación), pudiendo luego comparecer o no como parte pero una vez emplazados por el órgano judicial al efecto. En consecuencia, debe estimarse la nulidad de actuaciones alegadas para que, una vez constituida la relación jurídica procesal debidamente, con emplazamiento a los trabajadores afectados, se dé continuidad a la tramitación del proceso. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2014, rec. núm. 1450/2014](#))

## JUZGADO DE LO SOCIAL

**Naturaleza laboral de la actividad desempeñada. Prestación de servicios de prostitución en centro de masajes a cambio de una retribución.**

En el actual marco regulador de la prostitución (regulación administrativa y despenalización aplicativa), mientras el Estado español no asuma las recomendaciones de la Resolución del Parlamento Europeo de 26 de febrero de 2014, conforme a la cual no solo la prostitución forzada, sino la simple prostitución y la explotación sexual son cuestiones con un gran componente de género y constituyen violaciones de la dignidad humana contrarias a los principios de igualdad de género y a los contenidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el ejercicio libre, sin coacción y de manera no forzada, de la mencionada actividad, bajo la dirección y dependencia de una empresa, no es motivo de ilícito penal ni de lesión de derechos fundamentales individuales que impidan el reconocimiento de laboralidad postulado. ([SJS de Barcelona, de 18 de febrero de 2015, núm. 50/2015](#))