



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Normativa de un Estado miembro que prevé la posibilidad de transformar el contrato de trabajo a tiempo parcial en uno a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador.

Esta situación no es comparable con aquella en que el contrato laboral a tiempo completo se transforma en contrato laboral a tiempo parcial contra la voluntad del trabajador, pues la reducción del tiempo de trabajo no tiene las mismas consecuencias que su incremento, en particular, en el plano de la remuneración, que constituye la contrapartida del trabajo. La cláusula 5, apartado 2 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE, no se opone, en circunstancias como las descritas, a una normativa nacional en virtud de la cual el empleador puede disponer la transformación de un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado. ([STJUE, de 15 de octubre de 2014, asunto C-221/13](#))

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Jubilación e incapacidad permanente. Regla de integración de lagunas con la base mínima. Trabajador con dilatada vida profesional como trabajador a tiempo completo que, sin embargo, desempeña en última instancia y durante un muy corto espacio de tiempo un trabajo a tiempo parcial, el cual condiciona la integración de bases de cotización en el periodo posterior de inactividad, afectando considerablemente a la cuantía de la pensión. Principios de igualdad y de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos: constitucionalidad del precepto legal que establece la regla para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

La disposición adicional séptima número 1, regla tercera, apartado b) de la LGSS no hace sino trasladar a los trabajadores a tiempo parcial la misma regla que rige con carácter general para los trabajadores contratados a jornada completa: las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización. No hay, por tanto, una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, pues la regla aplicable es la misma, lo que ocurre, y de ahí deriva la diferencia, es que la base mínima de cotización es diferente en cada caso y el legislador ha decidido cubrir la laguna con la base mínima de cotización correspondiente al contrato anterior al inicio de la misma. Por otro lado, en el presente caso no procede entrar a valorar si la norma cuestionada es discriminatoria por razón de sexo, pues el demandante es un varón, y ello supondría un control abstracto de la misma y una desconexión con el litigio *a quo*. **Voto particular.** ([STC, de 25 de septiembre de 2014, núm. 156/2014](#))

TRIBUNAL SUPREMO

Delegados sindicales. Crédito horario.

La opción que se ofrece en el artículo 10.1 de la LOLS entre nombrar los delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 del ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada delegado sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2014, rec. núm. 91/2013](#)). [*Vid.*, [SAN, de 30 de mayo de 2012, n.º 62/2012](#), casada y anulada por esta sentencia].

**Sector de empresas de seguridad. Horas extraordinarias.**

Acreditado en la sentencia recurrida que los actores habían efectuado las horas extra y los conceptos salariales que han de incluirse para su cómputo, la carga de la prueba respecto a las circunstancias en las que se han realizado tales horas extra (nocturnidad, festividad, peligrosidad, etc.) recae sobre la empresa que goza de la disponibilidad y facilidad probatoria. **Voto particular.** Esta sentencia vulnera el principio de seguridad jurídica, ya que existe un elevado número de resoluciones dictadas frente a reclamaciones de idéntica naturaleza en las que en ningún momento se impuso a la empresa demandada la carga de probar que no concurrían las circunstancias exigidas en cada caso. ([STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2014, rec. núm. 2129/2013](#))

Celsa Atlantic, S.L. Suspensión colectiva de los contratos de trabajo. Periodo de consultas. Negociación por centros de trabajo.

Aunque la redacción vigente del artículo 27.2 del RD 1483/2012 aplicable al caso (anterior a la reforma operada por el RDL 11/2013) permitiera la negociación por centros, puede estimarse que aquella redacción excede de la previsión legal, pues el artículo 47 del ET señala, sin duda interpretativa alguna, que el periodo de consultas es único para todos los centros afectados por la medida empresarial. A mayor abundamiento, en el caso examinado no se realizó por centros, sino por un centro individual y dos agrupados. También a mayor abundamiento, la recurrente forma parte de un grupo de empresas, por lo que existe la obligación de aportar las cuentas anuales y el informe de gestión consolidado de la sociedad dominante del grupo debidamente auditados, mandato que en el supuesto examinado ha incumplido la empresa. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2014, rec. núm. 235/2013](#))

Despido colectivo. Periodo de consultas. Criterios de selección de los trabajadores afectados.

Tras la Ley 3/2012, la indicación de los criterios de selección no puede sustituirse por la relación nominativa de afectados, debiendo resolverse los defectos en su exposición en atención a las circunstancias concurrentes y a que la deficiencia haya o no impedido la adecuada negociación. La buena fe negocial que debe presidir el periodo de consultas comporta una elemental coherencia entre los planteamientos del citado periodo deliberativo y la fase judicial, no resultando acorde al comportamiento por buena fe exigible que en el periodo de consultas ninguna objeción se hubiese efectuado a los genéricos criterios de selección que se hubieran proporcionado y que en trámite procesal se argumente que la empresa no especificó cómo y de qué forma se habían valorado dichos criterios, que no se plasmaron por escrito o que no se objetivaron trabajador por trabajador, impidiendo ello alcanzar los objetivos básicos del periodo de consultas. **Efectos de la coyunturalidad o estructuralidad de las causas productivas a la hora de que la empresa opte por tramitar un ERE o un ERTE.** Aunque una racional interpretación sistemática de los artículos 47 y 51 del ET induce a concluir que en principio los ERE deben tener génesis en causas estructurales y los ERTE en las coyunturales, resulta claro que corresponde a la exclusiva gestión empresarial decidir si está en presencia de una situación u otra, de forma tal que acudir a un ERE o a un ERTE viene a traducirse en un juicio de oportunidad que exclusivamente corresponde a la dirección de la empresa. No cabe dejar sin efecto un ERTE y acudir a un ERE, si no han variado las circunstancias notable e imprevisiblemente desde el inicio del ERTE. Se declara no ajustado a derecho el despido colectivo. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2014, rec. núm. 32/2014](#))

Despido improcedente. Cálculo de la indemnización cuando, de modo anómalo, el vínculo que discurría entre las partes no se ha entablado como laboral sino como administrativo.

No deben computarse las cuantías que el trabajador venía percibiendo de su empleador en concepto de IVA, ya que no son cantidades destinadas a recompensar la actividad comprometida. Se trata de dinero recaudado para el posterior ingreso en favor de la Hacienda Pública y por cuenta de ella (sin perjuicio de que pueda proceder su compensación); en consecuencia, aunque el vínculo administrativo sea considerado fraudulento y luzca su naturaleza laboral como la verdadera, a la hora de calcular el importe



de la indemnización por despido es erróneo integrar en el módulo salarial utilizado el montante de tal impuesto. Tres conclusiones conviene resaltar: a) Debe descontarse el importe del IVA repercutido al amparo de un contrato administrativo; b) Si existe convenio colectivo, el mismo ha de ser tomado en consideración. c) En el ámbito del empleo público no cabe derivar privilegios a partir de contrataciones ilícitas. ([STS, Sala de lo Social, de 24 de septiembre de 2014, rec. núm. 1522/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

Jornada irregular. Imposición a varios trabajadores de un centro de Asturias. Pretensión de que se deje sin efecto por estimarse ilegal al contradecir una condición más beneficiosa reconocida en convenio a un colectivo de trabajadores. Incompetencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

La Sala no es competente para conocer del conflicto planteado por no exceder el ámbito de afectación de la modificación impugnada de una comunidad autónoma, aun cuando la interpretación subyacente del convenio afecte potencialmente a muchos otros trabajadores. El sindicato demandante podía haber optado por interponer un conflicto colectivo de interpretación en el que se reclamase globalmente el derecho de los trabajadores de la empresa con cláusula de garantía individual a no regirse por el sistema de distribución irregular de jornada que pretende aplicar la empresa, en cuyo caso, si se acreditase la existencia de tales trabajadores en un ámbito superior al de la comunidad autónoma, dicho conflicto sí sería competencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, pero de la demanda se desprende con claridad que se optó por impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se concreta en los trabajadores afectados por la misma. ([SAN, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2014, núm. 150/2014](#))

Despido colectivo. Periodo de consultas sin acuerdo. Plazo de caducidad para la adopción de la decisión extintiva.

Debe haber una expresa comunicación escrita tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral, siendo la fecha de recepción de esta comunicación por los representantes de los trabajadores la que constituye el *dies a quo* del plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido colectivo; asimismo, aquella comunicación deberá tener un contenido suficientemente preciso, no bastando con que se haga referencia en el acta final del periodo de consultas a que la empresa va a adoptar la decisión extintiva si después no se produce una notificación en forma escrita con un contenido suficientemente claro. Para identificar el despido colectivo se requiere no solamente la decisión empresarial, sino que es preciso también que concurra el contenido mínimo de fijar el número de trabajadores despedidos, los criterios para su selección y el plazo de ejecución de los despidos. El acta final del periodo de consultas, sin acuerdo, no basta para entender que se ha manifestado la intención de despedir. La consecuencia derivada de la carencia de cualquiera de los dos elementos reseñados no es la nulidad, pues además de que la misma no está listada en el artículo 124 de la LRJS, el artículo 51.2 del ET prevé la caducidad del procedimiento para ello. Esto implica que ante eventuales despidos individuales, los mismos sean considerados como meramente plurales, a menos que superen el umbral numérico previsto legalmente, dando lugar, en ese caso, a la consideración como un despido colectivo de hecho, siendo solo en ese caso procedente el procedimiento especial de despido colectivo, aunque con la consideración de haberse celebrado el mismo sin el preceptivo periodo de consultas, y las consecuencias que de ello se derivan. En caso contrario, la vía procedente es la del despido individual. ([SAN, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2014, núm. 133/2014](#))

Competencia territorial de los órganos del Orden Social. Despido colectivo. Acuerdo en periodo de consultas donde se fijan despidos (flexibilidad externa) en Madrid y suspensiones (flexibilidad interna) en Barcelona.

Un mismo periodo de consultas puede emplearse para que se adopten medidas de ambos tipos. No obstante, si la decisión empresarial tras el periodo consultivo, haya existido o no acuerdo con la comisión representativa, conlleva medidas de uno y otro signo, su impugnación en sede judicial ha de articularse



por vías diferenciadas no acumulables entre sí. Los despidos por el cauce del artículo 124 de la LRJS y las medidas de flexibilidad interna por la modalidad procesal de conflicto colectivo del artículo 153 de la LRJS. La delimitación del objeto procesal no viene fijada por la inicial comunicación del empresario que abre el periodo de consultas, sino por la posterior decisión adoptada tras su finalización. ([SAN, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2014, núm. 134/2014](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Movilidad geográfica. Impugnación.

El artículo 40.1 del ET permite al trabajador trasladado que inicialmente se inclinó por esta opción, aunque lo impugnara judicialmente, decantarse después por la extinción del contrato con indemnización reducida, pero solo en el supuesto de que la sentencia recaída en el proceso de impugnación del traslado le fuera desfavorable, es decir, en el caso de que el traslado se declare justificado. Pero si habiendo optado el trabajador por el traslado, lo impugna y recae sentencia firme favorable a su pretensión declarándolo injustificado, no tiene derecho a solicitar la extinción del contrato con indemnización, sino únicamente a solicitar, en ejecución de la sentencia estimatoria de la impugnación del traslado, el reintegro a su anterior destino a que venía obligada la empresa empleadora. ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2014, rec. núm. 1138/2013](#))

Despido. Caducidad de la acción. Suspensión del término de caducidad.

Presentada una demanda de despido ante un órgano judicial territorialmente incompetente, el tiempo transcurrido durante la pendencia del proceso seguido al efecto, hasta dictar sentencia firme por la que se estime la declinatoria, se considerará como periodo de suspensión del plazo de caducidad de la acción por despido, a efectos de plantear nueva demanda ante el órgano judicial que resulte territorialmente competente. Este pronunciamiento se hace extensivo a la presentación previa de la papeleta de conciliación ante el órgano administrativo que adolezca también de falta de competencia territorial, intentándose por él la conciliación. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2014, rec. núm. 811/2014](#))

Procedimiento de oficio. Discriminación por razón de sexo. AENA. Empresa sancionada por la ITSS mediante acta de infracción tras constatar que en un proceso de selección incidió dentro del ámbito personal de la aspirante tras informar de que “no querían a alguien que se cogiera una baja por maternidad”, teniendo que confesar la candidata (que voló de Valladolid a Tenerife para tener la entrevista) que se había ligado las trompas y que no podía tener más hijos. Confirmación de la sanción e indemnización de 3.000 euros.

El hecho de someter a una candidata a unas preguntas familiares y personales totalmente ajenas al trabajo a desempeñar supone una conducta discriminatoria, puesto que se ha visto obligada a revelar sus planes familiares y datos médicos pertenecientes a su más estricta intimidad, innecesarios para una gestión de personal responsable y respetuosa con la dignidad del empleado. ([STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2014, rec. núm. 923/2012](#))

Incapacidad permanente no contributiva. Complemento anual para el alquiler de vivienda habitual. Alegada inclusión en el concepto del alquiler de habitación en establecimiento de hospedaje.

No cabe, al carecer de los servicios mínimos que conforman, según la doctrina, el término vivienda, a saber: reducto estable y permanente donde se asientan y desarrollan las personas físicas y sirve a la satisfacción de sus necesidades primarias de descanso, aseo, alimentación y protección de su intimidad. Aquella carencia solo se suple con la utilización compartida de otras dependencias de las que se sirven los demás ocupantes de la vivienda, como son la cocina y el baño. A ello se une el que la norma utilice el término *arrendamiento de vivienda*, excluyente, por tanto, del *arrendamiento de habitación*, sin que sea



posible asimilar los diferentes negocios jurídicos. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2014, rec. núm. 1976/2013](#))

Recurso de suplicación. Anuncio. Consignación y depósito. Transferencia efectuada por el recurrente el último día de plazo que, sin embargo, no tuvo entrada en la cuenta de depósitos y consignaciones del juzgado hasta 3 días después (30 de diciembre - 2 de enero).

Ha de considerarse que la consignación no se ha efectuado dentro de plazo, lo que supone, al declararse en la sentencia, la desestimación del recurso de suplicación. No cabe entender aplicable la posibilidad que establece el artículo 45.1 de la LRJS (presentación de escritos hasta las 15 horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo), pues no se puede extender a la obligación de consignar el importe de la condena ni tampoco su subsanación. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 30 de julio de 2014, rec. núm. 250/2014](#))