



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Vacaciones anuales retribuidas. Fallecimiento del trabajador.

Esta circunstancia no extingue su derecho a un resarcimiento económico, sin que el reconocimiento pueda quedar supeditado a que exista una solicitud previa en dicho sentido, lo que implica que los causahabientes tendrán derecho a que se les abone la parte devengada y no disfrutada en la liquidación de haberes pendientes. La Directiva 2003/88/CE, en su artículo 7.2, no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación financiera, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral haya llegado a su fin y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación. ([STJUE, de 12 de junio de 2014, asunto C-118/13](#))

TRIBUNAL SUPREMO

Discriminación salarial por razón de sexo. Plus voluntario y absorbible asignado unilateral e incondicionadamente por la empresa en cuantía diferente a varios de sus departamentos, siendo su finalidad compensar tareas. Abono del plus en el departamento donde solo trabajan mujeres en cuantía muy inferior a sus compañeros de otros departamentos, mayoritariamente conformado por hombres, y de igual nivel salarial.

En el presente caso, la diferencia de trato, en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que le diera sentido, tiene carácter discriminatorio porque, de forma objetiva, esa diferenciación establecida por el empleador privado, instrumentada mediante una concesión aparentemente neutra, entraña un trato retributivo que discrimina peyorativamente a quienes prestan servicios en un departamento ocupado exclusivamente por mujeres, hasta el punto de que ellas, en clara y exagerada disparidad con sus compañeros varones mayoritariamente destinados en los otros departamentos, perciben unas sumas significativamente inferiores (en ningún caso alcanzan siquiera el 10 % de las que se cobra en los departamentos mayoritariamente ocupados por hombres) a las de aquellos. La estadística es un medio revelador de la existencia de discriminación indirecta. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2014, rec. núm. 2328/2013](#))

Contratación laboral con las Administraciones públicas. Auxiliar técnico de servicios especiales de Ayuntamiento. Sucesión de contratos temporales con un mismo objeto y para atender necesidades permanentes de la empresa, siendo otra la actividad real de la trabajadora.

Cabe considerar la relación laboral de carácter indefinido. Por tal razón, no es posible dar por finalizada la relación laboral por la mera extinción del contrato temporal, aun cuando haya mediado un proceso selectivo reglamentario para cobertura de cuatro plazas de igual clase al que la trabajadora acudió sin éxito. El despido es improcedente. ([STS, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2014, rec. núm. 685/2013](#))

Conflicto colectivo. Determinación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores de una empresa absorbida (PC City) y a los de nueva contratación por parte de la empresa adquirente (Worten).

La ubicación tradicional de la empresa adquirente dentro del ámbito funcional del Comercio del Metal de Madrid, en la medida que cuando se negoció el convenio que aplica era una de las empresas representadas en él, la sitúa necesariamente dentro de su ámbito normativo del que no puede salirse por su sola conveniencia o por el hecho de haber absorbido una empresa situada bajo la cobertura de otro convenio diferente (Grandes Almacenes), puesto que por disposición expresa del artículo 82.3 del ET "los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de



su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia". En relación con los nuevos trabajadores contratados después de la subrogación, no cabe duda de que el convenio que se les ha de aplicar no puede ser otro que aquel al que está sometida la empresa conforme se ha dicho, pues el artículo 82.3 del ET contiene un mandato imperativo imposible de soslayar. Respecto a los trabajadores absorbidos, les será de aplicación el convenio que traían hasta que se negocie o aplique a la empresa absorbente uno nuevo. ([STS, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2014, rec. núm. 146/2013](#))

Impugnación de convenio colectivo por vulneración de la legalidad. Grupo El Árbol. Artículo que modifica el preaviso mínimo de 5 días, reduciéndolo a 24 horas, y mejora el porcentaje de distribución irregular de la jornada, al reducirlo del 10 al 5 %.

El artículo 34.2 del ET contiene preceptos mínimos de derecho necesario relativo que pueden ser mejorados, nunca empeorados. Para aplicar el principio de norma mínima no procede en absoluto la comparación global (o la compensación de los derechos o ventajas) entre la norma legal que contiene esos mínimos con la norma convencional que regula los diferentes aspectos concernidos por esos mínimos. Hay que tener en cuenta que el límite del 10 % solo opera en defecto de pacto, no sucediendo lo mismo en relación con el plazo de preaviso, el cual solo puede ser mejorado, nunca cabe empeorarlo. ([STS, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2014, rec. núm. 183/2013](#))

Telemadrid. Despido colectivo. Causas económicas. Insuficiencia presupuestaria determinada por la reducción de los ingresos comerciales y de las partidas públicas con las que se financia el ente, presentando, además, como gasto asumido, un alto grado de endeudamiento con entidades financieras.

Cualquier situación económica negativa no basta para justificar los despidos de 925 trabajadores de una plantilla de 1.161. En el caso enjuiciado, ha quedado acreditada la situación económica de pérdidas y una dotación presupuestaria inferior. Ahora bien, una situación económica de pérdidas no equivale a una situación económica negativa. La Sala basa su decisión en la falta de proporcionalidad de la medida, en función del extenso número de contratos afectados (mayoritariamente los sometidos al convenio colectivo) y en que se excluye de la misma a aquellos que tienen un alto valor en los gastos de personal. A ello se suma que no es suficiente para justificar el despido la acreditada reducción presupuestaria de entre un 5 y un 10 % como consecuencia de la promulgación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, que obliga a las demandadas a un equilibrio financiero, en virtud de la cual se decide hacer una revisión general de toda la contabilidad y cambiar el sistema de producción. El recurso al despido masivo no se ajusta a derecho, porque la causa no está bien ponderada y el resultado no es razonable a la causa económica alegada. Sala General. Votos particulares. ([STS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2014, rec. núm. 158/2013](#))

Contrato para obra determinada. Válida extinción progresiva de los contratos temporales suscritos por paulatina finalización de la contrata. Estimación.

Salvo que se demuestre la existencia de fraude (por ejemplo, por extinguir la empresa contratos de unos trabajadores mientras contrata otros nuevos; o por extinguir contratos de categorías que sigue necesitando en lugar de las que ya no son necesarias), a medida que se va terminando una obra o servicio pueden correlativamente extinguirse los contratos vinculados que puedan resultar ya innecesarios. No puede pretenderse que obras de importancia, que ocupan a numerosos trabajadores en diversas funciones, hayan de permanecer en activo, aun concluida la razón de su adscripción, en espera del día en que la obra se dé por terminada total y absolutamente, lo que pugnaría con la racionalidad exigible a las normas jurídicas, que han de ser interpretadas atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad. ([STS, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2014, rec. núm. 900/2013](#))



Jubilación anticipada. Asimilados a trabajadores por cuenta ajena con exclusión de la protección por desempleo y FOGASA. Director de empresa con capacidad de representación ante terceros, vocal del Consejo de Administración y titular del 16 % del capital social que es objeto de despido improcedente.

En supuestos de desempeño simultáneo de actividades propias del Consejo de Administración de la sociedad, y de alta dirección o gerencia de la empresa, lo que determina la calificación de la relación como mercantil o laboral, no es el contenido de las funciones sino la naturaleza del vínculo, por lo que si existe una relación de integración orgánica en el campo de la administración social cuyas facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil. Por ello, solo en los casos de relaciones de trabajo en régimen de dependencia, no calificables de alta dirección, sino como comunes, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la sociedad y de una relación de carácter laboral. En el caso analizado, la relación del actor no es laboral sino mercantil, no obstante haberse adoptado para su extinción la forma de despido objetivo, y por ello no cumple los requisitos necesarios para la jubilación anticipada y en concreto lo dispuesto en el artículo 161.2 d) de la LGSS, que exige que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. ([STS, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2014, rec. núm. 1684/2013](#))

Ejecución de sentencia. Intereses procesales.

Tienen –fundamentalmente– finalidad indemnizatoria, por lo que si la consignación o el aval bancario ofrecen –básicamente– propósito meramente aseguratorio, ninguna duda cabe que el resarcimiento que los primeros persiguen no se obtiene con el simple aseguramiento que los segundos comportan, por lo que la obligación legal de abonar intereses solamente se paraliza con el abono del principal o con su equivalente consignación judicial, pero en manera alguna puede producirse tal efecto con el aval bancario que se había constituido para recurrir, como tampoco puede surtirlo –por extemporánea e insuficiente– la exclusiva manifestación de que «se dé cumplimiento a la condena» con cargo al indicado aval, puesto que los estudiados intereses procesales operan objetivamente –en tanto no sea satisfecho el importe de la condena– y prescinden de todo contenido volitivo ajeno a la literalidad del artículo 576 de la LECiv., lo que ofrece la razonable justificación de que el perjuicio del acreedor por la falta de pago no cesa por la voluntad que el deudor tenga –o exprese– de satisfacer la deuda. La misma solución debe adoptarse respecto de la imposición de costas, porque la exoneración de ellas hubiese requerido que «dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de la firmeza de la sentencia», se hubiese satisfecho no solo «en su integridad» la obligación en aquella establecida, sino también «los intereses procesales si procedieran». Las costas se imponen –lo mismo que los intereses procesales examinados antes– de forma absolutamente objetiva y prescindiendo de cualquier componente intencional. ([STS, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 2014, rec. núm. 1680/2013](#))

Incidente de nulidad de actuaciones. Incongruencia. Despido colectivo afectante a la totalidad de la plantilla como reacción a la convocatoria de huelga originada en un primer despido colectivo parcial.

Al conectar el tribunal directamente los dos pronunciamientos de despido colectivo realizados en la empresa casi sin solución de continuidad, resolviendo sobre ambos como si de un único procedimiento se tratara, cuando en realidad únicamente se impugnaba el primero, ha incurrido en incongruencia *extra petita*, pues no se ha satisfecho el deber judicial de respuesta adecuada y congruente, consistente en el respeto a los hechos que determinan la *causa petendi*, de tal modo que solo ellos, junto con la norma que les sea correctamente aplicable, sean los que sustenten el fallo. Al haberse sustraído a la parte actora la posibilidad de contradecir u oponerse a una decisión sobre un tema no propuesto, con la incidencia, además, en la resolución dada sobre otros derechos fundamentales, en especial el derecho de huelga, ello obliga a decretar la nulidad de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del propio Tribunal Supremo. Voto particular. ([ATS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2014, núm. 11/2013](#)). A ello se añade que para el conocimiento del incidente no es necesario que la composición del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sea la misma, ante la jubilación sobrevenida del ponente de la sentencia



que se cuestiona, pues no existe ningún proceso de votación o fallo de sentencia alguna. ([ATS, Sala de lo Social, de 19 de marzo de 2014, núm. 11/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

Coca Cola. Despido colectivo efectuado por Coca Cola Iberia Partners (CCIP) y las diferentes embotelladoras de la marca repartidas por la Península, como grupo de empresas laboral, sin que esta circunstancia fuera comunicada a los trabajadores, quienes seguían dados de alta cada uno por cuenta de sus respectivas empresas (y no por cuenta del grupo), no habiendo sido informados del cambio de empleador que se había producido. Causas organizativas y productivas.

Aunque concurra grupo de empresas laboral, el despido es nulo, porque se trata de un concepto ilícito y no cabe que la empresa alegue su propia conducta antijurídica en su beneficio. **Incumplimiento de las obligaciones de información y consulta con los representantes de los trabajadores en caso de sucesión de empresas.** No es conforme a la buena fe el que la nueva empresa se presente sorpresivamente ante los trabajadores para efectuar un despido colectivo omitiendo las más elementales obligaciones de información a los trabajadores de la sucesión y sus consecuencias. La empresa ha incumplido sus obligaciones informativas cuando en el informe técnico no se proporcionan los datos precisos para identificar la causa organizativa alegada y valorar su entidad real, siempre que tal información se haya reclamado por los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, y ello es determinante de la nulidad del despido colectivo. **Desactivación ilícita por parte de la empresa del ejercicio de la huelga durante el periodo de consultas a través del esquirolaje.** Es determinante de la nulidad del despido colectivo, porque la huelga es un instrumento de la negociación que no solamente es lícito, sino que constituye un derecho fundamental de rango constitucional de primer orden y con la conducta empresarial se ha afectado ilícitamente a la posición negociadora de los trabajadores. Desde la Ley 3/2012 la declaración de nulidad del despido colectivo supone un pronunciamiento de condena que incluye una parte pecuniaria, que es el abono de los salarios dejados de percibir, por lo cual la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige su consignación o aval como requisito para entablar los correspondientes recursos contra la sentencia. ([SAN, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2014, núm. 108/2014](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Conversión el 14 de junio de 2007 desde un contrato eventual fraudulento. Indemnización.

Dado que hay que atender a la versión vigente de la norma en la fecha de la conversión, donde se exigía que para la concertación de esta modalidad contractual el trabajador estuviera empleado en la misma empresa en virtud de un contrato de duración determinada, ello supone el incumplimiento de las previsiones de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, pues ante la concertación fraudulenta del temporal el trabajador partía en realidad desde un contrato indefinido ordinario. La indemnización, por tanto, no es la prevista en dicha norma para los supuestos de despido objetivo improcedente, de 33 días, sino de 45 días hasta el 12 de febrero de 2012 y de 33 hasta la fecha del despido. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 13 de marzo de 2014, rec. núm. 34/2014](#))

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Despido posterior al ejercicio de dicha acción. Reclamación de salarios de tramitación.

La naturaleza jurídica constitutiva de la extinción vía artículo 50 del ET implica que se produzca en la fecha de la sentencia de instancia, por lo que si no se ha optado antes por la indemnización el efecto será, en estricta aplicación de las previsiones legales, el de aplicación de la consecuencia de la obligada readmisión que, unida a la extinción del contrato en sentencia, inevitablemente conlleva el derecho a obtener los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la efectiva extinción del contrato, que



en el supuesto es la fecha de la sentencia. Esta consecuencia no se daría si la parte titular de la opción entre readmisión e indemnización (en el caso la empresa) anticipa la misma en el acto del juicio, ex artículo 110.1 a) de la LRJS, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 14 de abril de 2014, rec. núm. 154/2014](#))

Acción protectora de la Seguridad Social. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Progenitores que se encuentran separados legalmente. Denegación por la Mutua al estar uno de los progenitores de baja en la Seguridad Social.

El artículo 135 quáter de la LGSS exige que ambos progenitores trabajen y que, por ello, estén afiliados y en situación de alta en algún régimen público de Seguridad Social, sin distinguir entre progenitores casados (separados legalmente o no), divorciados y no casados (convivientes o no). Es por ello que la regulación de la prestación no permite excluir de la unidad familiar a efectos prestacionales al progenitor separado (o divorciado), porque el subsidio tiene por objeto facilitar el cuidado del hijo enfermo a los progenitores que trabajan, concediéndoles una prestación para suplir la merma de salario consiguiente a la reducción de jornada que uno u otro han de solicitar para poder prestar dicho cuidado al hijo. De tal forma, si uno de los progenitores no trabaja, presupone la norma reguladora de esta prestación que el mismo puede prestar a su hijo la atención que requiere la enfermedad, sin distinguir a estos efectos si el progenitor que cuida al menor enfermo es o no el progenitor que tiene su custodia en caso de separación o divorcio. ([STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 5 de noviembre de 2013, rec. núm. 473/2013](#))

Acción protectora de la Seguridad Social. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Progenitores que se encuentran separados legalmente.

La previsión de que ambos estén trabajando no se establece cuando no forman parte de la misma unidad familiar por haberse separado o divorciado o en el supuesto de nulidad matrimonial, en cuyo caso será beneficiario, y deberá cumplir los requisitos legalmente exigidos en cada momento, quien tenga otorgada la custodia del menor, debiendo designarse de mutuo acuerdo en caso de ser compartida. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2013, rec. núm. 794/2013](#))

Delimitación de competencias entre el orden social y el civil. Transmisión de empresa a través del mecanismo de compra de la unidad productiva en funcionamiento de compañía en situación de concurso. Representantes sindicales. Auto emitido por el órgano jurisdiccional mercantil en fase de liquidación declarando la subrogación de la adquirente en las relaciones de 14 trabajadores listados en un anexo entre los que no figura el recurrente. Derecho de prioridad de permanencia en la empresa.

La supuesta inobservancia del juez del concurso en el auto de extinción colectiva de relaciones laborales de las reglas de prioridad de permanencia previstas legalmente se ha de plantear ante ese mismo órgano por el cauce incidental regulado en el artículo 195 de la Ley 22/2003 (Concursal). La conclusión acerca del orden jurisdiccional competente para conocer de una pretensión de tal naturaleza no puede ser excepcionada por el hecho de que el derecho de preferencia se haga valer frente a una empresa no sujeta a concurso de acreedores en su condición de supuesta sucesora, a efectos laborales, de la concursada. El hecho de que la sucesión laboral se produjera en el seno del procedimiento concursal exige determinar, como cuestión previa, si la adquirente asumió o no una entidad económica que mantuvo su identidad y si la decisión del juez del concurso de aceptar la subrogación únicamente de 14 de los 29 trabajadores que integraban la plantilla de la empresa, unida a otros pronunciamientos incorporados a la parte dispositiva del auto, excluía la existencia de una situación subsumible en el artículo 44 del ET, cuestiones que surgen en el ámbito del procedimiento concursal y como consecuencia de decisiones adoptadas en el mismo, que deben ser resueltas en ese mismo ámbito por el juez de lo Mercantil, que es el que tiene la competencia para enjuiciarlas. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2014, rec. núm. 382/2014](#))



Recurso de suplicación. Tasas.

Tras la Ley 10/2012, los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social son sujetos pasivos de la tasa judicial. No obstante, prevé la exención subjetiva de aquellos a quienes se reconozca el derecho a la asistencia jurídica gratuita. Adopta la Sala una interpretación armónica de la Ley 10/2012, de Tasas (LT), y de la Ley 1/1996, de Asistencia Jurídica Gratuita (LAJG), de tal forma que estima que el artículo 2 de la LAJG es claro en el sentido de no reconocer a aquel colectivo todas las manifestaciones del beneficio de justicia gratuita, con base en que el artículo 6 de la LAJG se refiere exclusivamente a la fase oral de instancia y no a las otras. Es obligado para plantear el recurso de suplicación, por tanto, el abono del 100% de la tasa para los beneficiarios de la Seguridad Social y, en aplicación del artículo 4.3 de la LT, del 60% para los trabajadores. Se mantiene la exención de depósitos y consignaciones para recurrir prevista en el artículo 229 de la LRJS. Sala General. Votos particulares. ([ATSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2013, núm. 565/2013](#))