



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad, a la tutela judicial efectiva y a un proceso con todas las garantías, y a la libertad sindical: apreciación de la carencia sobrevenida de objeto del proceso, al haberse derogado los preceptos controvertidos del convenio colectivo impugnado, fundada en una causa legal aplicada al caso de manera razonada y razonable.

Conforme a lo que precede, siendo la pretensión del sindicato recurrente, en este caso, la obtención de la nulidad parcial de determinados preceptos del convenio colectivo por considerarlos ilegales (su expulsión del ordenamiento jurídico), la derogación de los mismos por otro convenio colectivo posterior ha permitido entender a los órganos judiciales que se había producido una pérdida del interés legítimo de la parte actora en la prosecución del procedimiento. Quedan a salvo los derechos individuales de los trabajadores para poder reclamar ante los Tribunales los posibles efectos que en su caso pudiera seguir produciendo el convenio colectivo derogado. ([STC, de 25 de febrero de 2013, núm. 44/2013](#))

TRIBUNAL SUPREMO

Comité intercentros. Criterio de proporcionalidad que legalmente ha de presidir su composición.

Se refiere a la representación unitaria obtenida y no a los votos logrados. También ha de conjugarse con otros factores, como la funcionalidad del número de integrantes y la necesaria presencia de todos los sindicatos por prescripción convencional, y a que medie una razonable adecuación entre el número de representantes unitarios y el de miembros del comité intercentros. ([STS, Sala de lo Social, de 16 de junio de 2014, rec. núm. 175/2013](#))

Sucesión de empresa. Sucesión de plantillas. Sucesión de contrata de servicios que afecta a muchos centros de trabajo dispersos por el territorio nacional. Alcance del deber de subrogación.

La contrata como arrendamiento de obra o servicio no es una empresa, o un centro de trabajo, lo que comporta que ese contrato no sea constitutivo de una transmisión empresarial, salvo que conlleve el traspaso de una organización de medios materiales y humanos o solo humanos, cual ocurre en los supuestos de "sucesión de plantillas", al contratar la nueva contratista a la mayor parte del personal de la anterior. En estos casos el deber de subrogación empresarial opera en el ámbito en que esta sucesión tenga lugar, esto es, a nivel de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma en la que se asuma la mayor parte de la plantilla. ([STS, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2014, rec. núm. 1201/2013](#))

Catalunya Banc, SA. Excedencia voluntaria. Reincorporación.

La previsión en un pacto plasmado en una circular del derecho al reingreso, a menos que exista un informe desfavorable o el criterio conjunto en tal sentido de la empresa y la representación de los trabajadores, obliga a que se dé una de estas dos circunstancias para denegar tal derecho, no bastando con que la empresa lo haga directamente alegando la inexistencia de vacantes por el proceso de reestructuración seguido. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2014, rec. núm. 1153/2013](#))

Despido colectivo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. Criterios de selección de los trabajadores afectados. Memoria explicativa proporcionada a los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas donde se informa de la aplicación del criterio de la edad (extinguiéndose los contratos de quienes tuvieran cumplidos 59 años) y del denominado de evaluación continua (consistente en la selección de los trabajadores con mayor competencia



técnica, formación, experiencia y polivalencia). Actuación arbitraria de la empresa en la aplicación concreta de estos criterios. Inexistencia.

El proceso colectivo no es el cauce adecuado para el análisis individualizado de la aplicación de los criterios establecidos por el empresario y comunicados a los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas, ya que la dimensión colectiva del procedimiento impide que puedan tenerse en cuenta con el rigor y el detalle necesarios ni, consecuentemente, en la propia decisión final del empleador. De no entenderlo así, el proceso colectivo se transformaría improcedentemente en un litigio plural integrado por la acumulación de pretensiones individuales. Solo si los criterios, con carácter general, entrañaran una vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, o, tratándose de una administración, pudieran suponer un injustificado trato desigual de todo el colectivo afectado respecto al resto de los trabajadores del ayuntamiento –y nada de esto ha resultado acreditado–, cabría analizarlos en el proceso colectivo y entonces, además, la decisión procedente ya no sería la de declararlos no ajustados a derecho sino nulos. El resultado de un proceso colectivo, en el que los trabajadores individualmente considerados no están siquiera legitimados para participar en las reuniones celebradas a lo largo del período de consultas, tampoco podría vincularles de manera absoluta, ni a ellos ni a la posterior decisión individualizada empresarial, en lo que, de otro modo, constituiría una concepción formalista y exagerada del instituto de la cosa juzgada. En el caso analizado, se declara ajusta a derecho la decisión extintiva. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2014, rec. núm. 198/2013](#))

Acción protectora de la Seguridad Social. Maternidad. Trabajadora, despedida en abril, que da a luz en el mes de julio, siendo declarado nulo el cese en septiembre.

La empresa está obligada, en caso de declaración de improcedencia o de nulidad del despido, a cotizar por el periodo correspondiente a salarios de tramitación, sin perjuicio de su obligación de dar de baja al trabajador cuando se produce el cese en la prestación de servicios. Por tanto, el trabajador despedido, durante la tramitación del proceso de despido, puede adquirir con efectos retroactivos la situación de asimilación al alta en caso de improcedencia o nulidad sobrevenidas del despido acordado. De ahí que, en tal supuesto, la entidad gestora perciba las cotizaciones correspondientes a los salarios de tramitación y quede obligada al abono del subsidio de maternidad. ([STS, Sala de lo Social, de 3 de junio de 2014, rec. núm. 2259/2013](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Reducción salarial. Comunicación de la trabajadora solicitando la extinción de su contrato con base en el artículo 41.3 del ET a lo que accede la empresa.

No concurre fraude de ley en el actuar de la empresa, al no haber quedado acreditada una conducta intencional proclive a que los trabajadores en su conjunto utilizaran esta fórmula de extinción como un medio de eludir las previsiones legales de extinción colectiva. **Impago de la indemnización anudada a dicha causa de extinción. Vicio del consentimiento.** Ante la falta de prueba se concluye que la trabajadora tomó libre y voluntariamente su decisión de renunciar al vínculo laboral y tal vicio no resulta por la sola circunstancia de no haberse satisfecho la indemnización de 20 días por año, ex artículo 41.3 del ET, ante la creencia de que percibiría dicha indemnización de forma simultánea a la extinción, pues aquel precepto no determina que el pago se deba hacer simultáneamente a la rescisión del contrato o que del impago puedan derivarse las consecuencias propias de un despido improcedente. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2014, rec. núm. 931/2014](#))

Convenio colectivo. Reconocimiento de la tesis de la contractualización. Convenio colectivo sectorial denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, sin que tuviese entre sus cláusulas previsión alguna acerca de la ultraactividad. Aplicación empresarial, a partir del 8 de



julio de 2013, de la normativa básica del Estatuto de los Trabajadores, al no existir Convenio Colectivo superior aplicable.

La Sala entiende que existe una laguna legal que debe cubrirse mediante la aplicación de las condiciones de que gozaban los trabajadores en el convenio decaído, incorporándose en su totalidad a los contratos de trabajo y de manera automática, sin necesidad de conformidad empresarial, sin perjuicio de que se puedan modificar por la empresa siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET y en tanto continúen las negociaciones para llegar a la firma de un nuevo convenio colectivo o se firme otro de ámbito superior. Se entiende esta solución como la más respetuosa con los negociadores, así como con los derechos, principios y valores fundamentales de la Constitución, de la legislación comunitaria y con las normas internacionales ratificadas por España. Entender que las condiciones contractuales han perdido vigencia sería como decir que el contrato de trabajo ha perdido su causa, dado que los trabajadores suscribieron un contrato que, por causas ajenas a su voluntad (imperativo legal), ha perdido cualquier semejanza con las condiciones laborales producto del vacío convencional. Sala General. **Voto particular.** La interpretación contractualista de la negociación colectiva es un remedio *contra legem* llevado a cabo para salvar una situación concreta: no puede aplicarse al convenio colectivo, según convenga, el carácter normativo que le ha dado constantemente la doctrina y la jurisprudencia, en interpretación de la legislación vigente, y el carácter contractualista cuando los trabajadores se quedan sin convenio colectivo aplicable por deficiencias en la negociación del nuevo convenio. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 13 de junio de 2014, rec. núm. 6493/2013](#)).

Despido objetivo. Causas económicas y productivas. Imprudencia del despido por constituir este una lesión a la garantía de prioridad de permanencia de los delegados de personal. Desestimación.

En el caso analizado, habiendo expirado el mandato de cuatro años al que se refiere la recurrente, no puede compartirse la interpretación que esta hace del artículo 67.3 del ET, atinente a que haya de entenderse prorrogado tal mandato en tanto no se hubiesen celebrado nuevas elecciones sindicales, ya que el censo de trabajadores no alcanza en la actualidad el mínimo exigido y si bien no existe una caducidad automática del mandato a su término, ello no comporta una prórroga por tiempo indefinido ni superior a lo estrictamente necesario para la promoción y celebración de nuevas elecciones. En cualquier caso, no cabe que el representante goce de un mandato ilimitado cuando esa promoción ha devenido imposible. ([STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2014, rec. núm. 102/2014](#))

Despido. Caducidad de la acción. Solicitud de designación de abogado de oficio. Suspensión de plazos.

La solicitud de abogado por el turno de oficio no significa en modo alguno que la suspensión de plazos se mantenga hasta que no se produzca la notificación al interesado de la correspondiente decisión. Muy al contrario, el cómputo de los plazos de prescripción y caducidad se reanuda desde la notificación al solicitante de la designación provisional de abogado o, en su caso, desde la notificación del reconocimiento o denegación del derecho por la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita y, en todo caso, en el plazo de 2 meses desde la presentación de la solicitud. La presentación de la demanda un año y 10 meses después de la solicitud de designación de abogado de oficio, con desentendimiento por parte de la interesada del estado de la tramitación de lo por ella interesado, denota una actitud de dejación de sus derechos incompatible con la diligencia mínima exigible en todo caso cuando se implican actuaciones procesales, y mucho más si lo que está en juego es la caducidad de una acción de despido. ([STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2014, rec. núm. 326/2014](#))

Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Cálculo de la base reguladora cuando la trabajadora ya tenía reconocida una reducción de jornada por cuidado de hijo menor con discapacidad física.



Debe efectuarse en relación con la base de cotización equivalente a la realizada tomando en consideración la jornada de trabajo a tiempo completo desarrollada antes de solicitar la reducción de jornada para el cuidado del hijo. Calcular la prestación en virtud de la jornada reducida perjudicaría de forma desproporcionada a la trabajadora, ya que constituiría un trato discriminatorio indirecto no otorgar en toda su extensión a tan repetida prestación el alcance real que, una vez instaurada, le es propio, por cuanto ello vendría a entranar, a la postre, deparar un tratamiento peyorativo al colectivo de mujeres, desde el mismo momento que en la sociedad española actual –se quiera o no– son ellas las que por regla general se ocupan del cuidado permanente, directo y continuo de los hijos con enfermedades graves, lo que equivaldría a violentar los principios rectores de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 9 de mayo de 2014, rec. núm. 1968/2013](#))

Recursos. Consignación de la cantidad objeto de condena. Grupo de empresas. Aval solidario.

La declaración en el escrito de anuncio del recurso de suplicación por parte de la única empresa que presentó aval, de que el mismo tenía carácter solidario respecto de todas las empresas, carece de eficacia, pues lo que exige el precepto (art. 230.1 LRJS) es que el aval sea solidario respecto a todas las empresas condenadas, siendo otorgada dicha solidaridad por la propia entidad bancaria, no en una declaración de una de ellas, pretendiendo hacer extensivo el mismo al resto de codemandadas. **Inadmisión del recurso.** Concorre causa de inadmisión del recurso al haberse incumplido de manera manifiesta e insubsanable los requisitos para recurrir y, aunque no se advirtió en el trámite de inadmisión del recurso de suplicación, ello no equivale a una subsanación y la sentencia que ahora se emite debe pronunciarse sobre esa causa, actuando entonces la misma como causa de desestimación. **Variación sustancial de la demanda.** No procede anular la sentencia recurrida porque la cuestión planteada en el juicio que no fue resuelta en ella, la de variación sustancial de la demanda, puede serlo ahora en el recurso sin que sea necesario ningún hecho probado, pues que haya existido tal variación no depende de lo que el juzgador considere probado, sino de las alegaciones que han efectuado las partes, primero la demandante en la demanda y después esa misma parte y la demandada en el juicio. La prohibición de introducir ampliaciones en la demanda no puede ser interpretada con un rigor formal excesivo, ya que es misión de todo contendiente y de sus letrados prever cualquier derivación coincidente que pudiera surgir en el curso del juicio. **Grupo de empresas. Elementos adicionales.** *Prestación de trabajo indistinta, simultánea o sucesiva.* Tanto el trabajador como algunos de sus compañeros han prestado servicios de forma indistinta para las tres mercantiles, lo que se confirma con el hecho de que otros trabajadores de la empresa recurrente, tras ser despedidos por ella, han sido contratados a continuación por otra de las empresas demandadas, perteneciente al grupo. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2014, rec. núm. 608/2013](#))