



TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Vacaciones anuales retribuidas. Abono de comisiones en función del volumen de negocio realizado.

Si la retribución del trabajador está compuesta por un salario base y por comisiones en función de ventas obtenidas por aquel, la normativa comunitaria se opone a que durante las vacaciones anuales la retribución esté formada exclusivamente por el salario base. Los métodos de cálculo, apreciados por cada juez nacional según el derecho propio, deben tener en consideración las normas y criterios enunciados por la jurisprudencia del TJUE (vínculo intrínseco, estatuto personal profesional y gastos ocasionales) a la luz del objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, es decir, que el salario del trabajador durante las citadas vacaciones sea comparable a los períodos de trabajo ([STJUE de 22 de mayo de 2014, asunto C-539/12](#)).

Funcionamiento de las instituciones comunitarias. Cuestiones prejudiciales. Ámbito objetivo. Tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social.

El Tribunal de Justicia solo puede interpretar el Derecho de la Unión dentro de los límites de las competencias que le son atribuidas, marco legal –el del Derecho de la Unión– al cual también se remite la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que se remite el recurrente en defensa de su derecho a la tutela judicial efectiva. Pues bien, la normativa nacional de que se trata –Ley 10/2012 (Tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses)– regula determinadas tasas en el ámbito de la administración de justicia, y no tiene por objeto aplicar disposiciones del Derecho de la Unión, y, por otro lado, este último Derecho no contiene ninguna normativa específica en la materia o que pueda afectar a la normativa nacional. Así las cosas, el Tribunal no es competente para resolver de las cuestiones prejudiciales planteadas ([STJUE de 27 de marzo de 2014, asunto C-265/13](#)).

TRIBUNAL SUPREMO

Convenios colectivos. Grandes almacenes. Interpretación del artículo 38 d) sobre la licencia o permiso retribuido en casos de hospitalización (dos días) y enfermedad grave (tres días).

No cabe introducir una especie de tercera categoría mixta jurídicamente equiparable para el acceso a los tres días, como sería la de "enfermedad que exige intervención quirúrgica con hospitalización", cuando esa enfermedad no se evidencia como grave por el facultativo ([STS, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2014, rec. núm. 44/2012](#)).

Iberia LAE. Inicio de huelga, objeto de sucesivas convocatorias por el SEPLA, que se prolonga en el tiempo con motivo de la creación de Iberia Express y la cesión de actividad a la misma, así como por la dificultad en concluir la negociación del VIII Convenio Colectivo. Acuerdo en Consejo de Ministros de un arbitraje obligatorio como medio de solución. Laudo en el que se limita la actividad de Iberia Express (entidad con plena autonomía de gestión), prohibiéndole efectuar rutas de largo radio, reconociéndose la posibilidad de que en ella prestaran sus servicios los pilotos incluidos en el escalafón de tripulantes pilotos de Iberia. Impugnación.

El laudo es nulo, ya que Iberia Express (ajena al conflicto entre Iberia Operadora y sus pilotos) no tuvo oportunidad de ser oída por el árbitro, ni de efectuar alegaciones en defensa de sus derechos. No nos encontramos ante un grupo de empresas patológico, por lo que Iberia Express no estaba representada por Iberia Operadora, ni por representación expresa. Por ello, si el árbitro pretendía afectar los derechos o



intereses de Iberia Express, debió oírlos antes de dictar el laudo y al no hacerlo violó los principios de igualdad de partes y de audiencia que deben respetarse. De igual forma, no procede retrotraer las actuaciones al momento en que se dio audiencia a las partes para que por el árbitro se oyera a Iberia Express, ya que el arbitraje es un procedimiento autónomo y la anulación del laudo por motivos como el que nos ocupa impide replantear la vía arbitral, pues ha quedado agotada, salvo que se celebre un nuevo convenio arbitral o se imponga un nuevo arbitraje obligatorio que amplíe el objeto del arbitraje ([STS, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2014, rec. núm. 132/2013](#)).

Agencia EFE. Derecho de los trabajadores a que las retribuciones a percibir durante el año 2012 y sucesivos, en tanto no se negocie un nuevo convenio, sean las de la tabla salarial vigente en 2009. Estimación.

Como los trabajadores de la agencia EFE, mediante Acuerdo de 2 de julio de 2010, consintieron voluntariamente una importante reducción salarial para los años 2009-2011, antes de las limitaciones salariales para el año 2012 impuestas por el RDL 20/2011 al personal al servicio del sector público, no puede entenderse que el hecho de que los trabajadores regularicen sus retribuciones volviendo a la cuantificación que tenían en 2009 implique incremento alguno proscrito por la Ley 2/2012, ya que nos encontramos ante una situación singular y excepcional. La masa salarial de la Agencia en el periodo 2009-2011 no contribuyó a la desviación del saldo presupuestario que constituyó el motivo de adopción de las normas limitadoras de las retribuciones salariales para la corrección del déficit público, sino todo lo contrario, ayudó a iniciar la senda del reequilibrio. No puede hacerse de peor condición a quienes acataron esa política que a quienes no lo hicieron ([STS, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2014, rec. núm. 156/2013](#)).

Consideraciones sobre el accidente de trabajo. Accidente en misión. Caída al mar de trabajador (cocinero) al regresar a su barco que se encontraba atracado en el puerto de Dingle (Irlanda) a consecuencia del mal tiempo, cuando para acceder a cubierta saltó desde otro barco que se encontraba abarloado.

El accidente se produce en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo, ya que la actividad se desarrolla a bordo de una embarcación que no solo es el centro de trabajo, sino también el domicilio del trabajador durante todo el periodo que dura el embarque, incluido el atraque. Es evidente que si el trabajador no hubiera tenido que regresar al barco, no hubiera tenido que exponerse a los agentes lesivos determinantes de la ocasionalidad "relevante" que causó el accidente. No cabe duda de que la mar, elemento en el que se encuentra el buque –centro de trabajo y domicilio ocasional del trabajador– es un lugar potencialmente peligroso, peligro seriamente agravado en circunstancias como las concurrentes, en el que hay tan malas condiciones meteorológicas que obligan al barco a resguardarse en el puerto hasta que mejoren, sin poder realizar su actividad laboral. Es más que probable que fueran precisamente estas malas condiciones, unidas a la arriesgada forma de acceso al barco, por otra parte forma habitual de acceso –saltando desde otro barco que se encontraba abarloado–, las que provocaron el que el trabajador cayera al mar y falleciera ([STS, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2014, rec. núm. 145/2013](#)).

Accidente de trabajo. Alcampo, S.A. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Empresa, condenada con un recargo del 50%, que pretende que se rebaje a un 30%, como ocurrió en el caso de la sentencia de contraste, referido a una compañera de trabajo de la actora en la misma situación. Desestimación.

El artículo 123 de la LGSS no contiene criterios precisos de atribución, pero sí indica una directriz general para la concreción del referido recargo que es la "gravedad de la falta". Esta configuración normativa supone reconocer un amplio margen de apreciación al juez de instancia en la determinación de la citada cuantía porcentual, pero implica también que la decisión jurisdiccional sea controlable con arreglo a dicho criterio jurídico general, pudiendo revisarse cuando el recargo impuesto no guarde manifiestamente proporción con esta directriz legal. Así sucede, aunque no en el caso analizado, cuando se fija la cuantía



porcentual mínima para infracción muy grave, o cuando el porcentaje establecido es el máximo y la falta cometida, por su entidad o por sus circunstancias, no merece el máximo rigor sancionador ([STS, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2014, rec. núm. 788/2013](#)).

Jubilación parcial y contrato de relevo. Personal estatutario de los Servicios de Salud. Sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, recaída en recurso en que fue parte el INSS, en la que se condena a la Administración empleadora a realizar las actividades necesarias para la reducción de jornada y la suscripción de contrato que cubra el tiempo parcial dejado de trabajar por la solicitante a fin de que sea efectiva la jubilación voluntaria parcial instada y, en su caso, declarando que el INSS debía estar y pasar por tal declaración.

No existe cosa juzgada positiva sobre la pretensión de reconocimiento de jubilación parcial ante la entidad gestora, ya que esta, en cualquier caso, debe examinar si se reúnen los requisitos prestacionales exigibles. El pronunciamiento del orden social no está condicionado o vinculado con lo ya fallado ante el orden contencioso-administrativo mientras no se desarrolle reglamentariamente el artículo 166 de la LGSS respecto a dicho colectivo ([STS, Sala de lo Social, de 13 de marzo de 2014, rec. núm. 1287/2013](#)).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Inexistencia de representación legal de los trabajadores y no atribución por estos de su representación para la negociación del acuerdo a una comisión, llevándose a cabo el período de consultas entre la empresa y la casi totalidad de los trabajadores de la misma.

Dado que todos los trabajadores intervinieron en el período de consultas previo a la adopción de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, a excepción de tres de ellos, resulta indudable que los trabajadores se encontraban suficientemente representados, con su presencia, en la negociación habida con la empresa, al permitir la normativa a la sazón aplicable que el período de consultas se realizase con los trabajadores, en ausencia de designación de la comisión *ad hoc*. Distinta es la cuestión relativa a la validez del acuerdo alcanzado por la empresa con diez de los trece trabajadores de la empresa: es claro que el voto de una mayoría representativa a favor del acuerdo puede vincular a las partes; no obstante, dado que la negociación no se llevó a cabo con la totalidad de los trabajadores, no puede entenderse que el acuerdo adoptado por una mayoría de ellos, sin carácter representativo del resto, vincule a los que no lo aceptaron. No se trata pues de un acuerdo alcanzado en los términos previstos legalmente por mayorías, dado que no puede equipararse la conformidad de la mayoría de los trabajadores de la empresa a la de la comisión negociadora conformada *ad hoc*, constituyendo un acuerdo de naturaleza plural, y no colectiva, que, por ello, no puede comportar los efectos que la normativa vigente atribuye a este ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2013, rec. núm. 3833/2013](#)).

Indemnización por despido. Salario regulador. Conceptos computables. Utilización de vehículo de empresa.

Los Tribunales Superiores de Justicia, en aplicación de la doctrina jurisprudencial, han venido excluyendo de manera reiterada como salario en especie el uso de vehículo de empresa para vacaciones o fines de semana, aunque se haya abierto en sentencias más recientes la vía de computar la indicada compensación de manera proporcional al uso privado del trabajador, posición que la Sala estaría dispuesta a considerar, aunque para ello resultaría imprescindible algo más que un pretendido y aparente uso mixto del vehículo en cuestión. La cesión del uso del vehículo, cuando tiene como principal objetivo la prestación del servicio pactado, supondría, a lo más, una compensación extrasalarial por el uso de un instrumento de trabajo, pero no una retribución en especie ([STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 14 de marzo de 2014, rec. núm. 1414/2013](#)).

**Extinción del contrato con la Administración. Personal laboral indefinido no fijo. Amortización de las plazas y concursos desiertos para la cobertura de las vacantes.**

El hecho de que un trabajador con relación laboral de carácter indefinido no fijo al que le ha sido reconocida esta condición por los Tribunales como consecuencia de los sucesivos contratos temporales irregulares concertados con una Administración pública, pueda ver, como consecuencia de amortización, extinguido su contrato de trabajo sin derecho a ningún tipo de indemnización, es sin duda contrario a lo establecido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio 1999, sobre trabajos de duración determinada relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEPP. Supone una discriminación del trabajador indefinido no fijo con respecto al trabajador fijo de inicio y un abuso de los contratos sucesivos o de las relaciones laborales de duración determinada, por falta de reparación de los perjuicios sufridos por el trabajador que se encuentra en esta situación. Se aparta expresamente de la doctrina contenida en STS, de Sala General, de 22 de julio de 2013 (rec. núm. 1380/2012), acogiendo la expresada en su voto particular ([STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2014, rec. núm. 1092/2013](#)).

Accidente de trabajo *in itinere*. Trabajador en proceso de separación que cambia de domicilio con base en esta circunstancia.

A pesar de que el domicilio del trabajador a efectos legales se hallaba en casa de sus padres (por el régimen de visitas), en el momento del accidente residía en el domicilio de un compañero, por lo que aquel ha de ser calificado *in itinere* y, consecuentemente, dentro de su marco de protección. Lo esencial no es salir del domicilio o volver al domicilio, aunque esto sea lo más corriente y ordinario, lo esencial es ir al lugar del trabajo o volver del lugar de trabajo, por lo que el punto de llegada o de vuelta puede ser o no el domicilio del trabajador en tanto no se rompa el nexo necesario con el trabajo. De esta forma, teniendo en cuenta la evolución que se produce en las formas de transporte y en las costumbres sociales, la noción de domicilio se amplía para incluir lugares de residencia o, incluso, de estancia o comida, distintos de la residencia principal del trabajador ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2013, rec. núm. 3630/2013](#)).

Prestación por desempleo. Extranjero en posesión de permiso de residencia para investigación y estudios que prestó servicios como MIR durante cuatro años.

Finalizada aquella relación pero manteniéndose el permiso de residencia, se puede optar por desempeñar aquellos trabajos remunerados que no le impidan continuar sus estudios o una actividad relacionada con ellos o dedicarse a la investigación y, en tales circunstancias, puede afirmarse que quiere y puede trabajar, por lo que nada impide que pueda considerársele en situación de desempleo y, reuniendo los requisitos para ello, obtener el derecho a la prestación correspondiente ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2013, rec. núm. 4141/2013](#)).

JUZGADOS DE LO SOCIAL**Despido disciplinario. Trabajador en IT. Alegación de causa inexistente.**

Procede la estimación de nulidad del despido por vulnerar los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación, el derecho a la integridad física y a la tutela judicial efectiva. Procede asimismo la indemnización de 10.000 euros por daños morales, fundamentándose el importe en el equivalente a una infracción muy grave en materia de discriminación. Se aparta explícitamente de la doctrina contenida en la STS de 29 de enero de 2001 ([rec. núm. 1566/2000](#)) ([SJS núm. 33 de Barcelona, de 19 de noviembre de 2013, núm. 339/2013](#)).