

**TRIBUNAL SUPREMO**

Sucesión de contratatas. Trabajadora, pluriempleada en dos contratatas de limpieza diferentes (en una a tiempo completo y en otra a tiempo parcial), que con ocasión de la sucesión empresarial en una de ellas, ve como la misma empresa pasa a ser adjudicataria de las dos contratatas, subrogándose en el contrato de la antigua.

Comunicación a la trabajadora de la reducción de jornada a fin de no superar la jornada máxima legal. No existe despido parcial, sino modificación de las condiciones de trabajo, ya que la nueva contratista incorpora al trabajador a su plantilla y luego reduce la jornada para que no supere el máximo legal, dado que ya tenía un contrato a tiempo parcial con ella. En otro caso, el contrato sería ilícito por pactarse contra lo prohibido en la ley. La reducción de jornada puede ser temporal o definitiva y esta última solo es constitutiva de despido total y no parcial cuando implica la ilícita conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2013, rec. núm. 3098/2012](#))

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Empleada que presta servicios como personal de tierra en aeropuerto en régimen de trabajo a turnos. Asignación por la empresa del turno fijo de mañana (con el consiguiente perjuicio económico) a raíz de los resultados obtenidos en reconocimiento médico llevado a cabo por la Mutua, siguiendo los protocolos recogidos en el plan de prevención de riesgos laborales.

No implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las reguladas en el artículo 41 del ET, por lo que no se exige el cumplimiento del procedimiento allí establecido. No hay duda de que la medida no solo no obedecía a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sino que siquiera se hallaba dentro de la mera discrecionalidad empresarial en el margen de su poder de dirección. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2013, rec. núm. 2566/2012](#))

Presentación de demanda por despido. Acuerdo alcanzado en conciliación judicial en el que la empresa, reconociendo la improcedencia del cese, opta por la readmisión, sin que se haga mención alguna respecto al abono de salarios de tramitación.

No puede interesarse mediante la ejecución del título que se deriva del acta de conciliación el reconocimiento del derecho al abono de dichos salarios, pues el juzgado está obligado a ejecutar lo acordado en sus propios términos. Ello no impide al trabajador, salvando los efectos extintivos del juego de la prescripción, reclamar los salarios de tramitación a la empresa a través del proceso ordinario. ([STS, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2013, rec. núm. 935/2013](#))

Jubilación. Cómputo de 112 días por parto a efectos de completar la carencia específica de dos años.

No procede cuando el nacimiento de los hijos ha tenido lugar en periodo no coincidente con el de la mencionada carencia (15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho), ya que no es tan solo la natalidad el aspecto protegido, sino la vinculación de la misma con la actividad laboral, a fin de fomentar la permanencia de la mujer en la actividad profesional, no obstante la maternidad. Una interpretación distinta tan solo vendría a crear una desigualdad entre las mujeres inactivas, ambas, una



con hijos y otra sin ellos, privilegio carente de justificación. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2013, rec. núm. 792/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

Cláusulas abusivas. Redactado de una cláusula en el contrato de trabajo que obliga al trabajador a disponer de un teléfono móvil o de una cuenta de correo electrónico propia y a proporcionárselo a la empresa para que esta le efectúe cualquier comunicación relativa a su relación laboral.

Requiere el consentimiento del interesado, a menos que la misma pueda ampararse en alguno de los supuestos excepcionados por el artículo 6.2 de la LOPD (ninguno de los cuales concurre en el supuesto contemplado). La empresa no puede imponer a los trabajadores que le faciliten los referidos datos en el momento de la firma del contrato de trabajo, por ser contrario a la Ley 15/1999, por lo que debe declararse la nulidad de la cláusula. El derecho a la protección de datos atribuye a su titular un haz de facultades consistente en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad, y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que solo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a conocer y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos. ([SAN, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2014, núm. 13/2014](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Excedencia voluntaria. Solicitud de prórroga que es concedida por la empleadora bajo la condición de que su causa no sea la prestación de servicios en otra empresa de la misma actividad.

Una vez concedida la excedencia, la empresa no puede revocar *per se* y ante sí su concesión y pretender cambiar los términos en que esta fue realizada, por lo que si en la aprobación inicial no se establece ningún tipo de condicionante, no puede establecerse después en el momento de la prórroga. En el caso analizado, el convenio colectivo no restringe los derechos del trabajador excedente ni condiciona su concesión a una prohibición de concurrencia simple. El ET solo prohíbe la concurrencia desleal, por lo que la condición impuesta por parte del empleador al trabajador de no concurrencia simple, no mediando pacto de plena dedicación, sin cualificarla de desleal, supone una restricción a los derechos del demandante, contrarios al artículo 3.5 del ET. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2013, rec. núm. 1742/2011](#))

Despido objetivo por causas económicas. Razonabilidad.

El juicio que deben realizar los tribunales para valorar la procedencia de la medida no es un juicio de necesidad, sino de adecuación. No corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51 del ET y la idoneidad de las



mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2013, rec. núm. 1943/2013](#))

Jubilación parcial y contrato de relevo. Reintegro de prestaciones indebidas.

El acceso por el jubilado parcial a la situación de excedencia para cuidar durante dos meses de su madre enferma no implica suspensión del abono de la prestación de jubilación, ya que se considera efectivamente cotizado, a los efectos de la prestación indicada, el primer año del periodo de excedencia en razón del cuidado de familiares. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2013, rec. núm. 2407/2010](#))

Acción protectora de la Seguridad Social. Trabajadora que encontrándose en situación de excedencia por cuidado de hijos inicia un trabajo autónomo por el que causa alta en el RETA, generando de manera simultánea prestación por maternidad.

No se encuentra en situación de alta asimilada en el RGSS a estos efectos, pues una excedencia que formalmente tiene una determinada causa, deja de seguir su régimen propio cuando esta desaparece (dedicación exclusiva al cuidado de hijos o familiares) y se revela otra distinta del apartamiento de la actividad de la empresa, como es el desempeño de otra ocupación. Esto implica que el trabajador sea considerado en situación de excedencia voluntaria, desapareciendo los beneficios prestacionales reclamados. ([STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 30 de octubre de 2013, rec. núm. 1633/2013](#))

Ejecución de sentencia. Sentencia firme que declara una modificación sustancial de condiciones de trabajo como injustificada. Alegación de prescripción por instarse la ejecución más de un año después de que le fuera notificada la sentencia.

No cabe entender que concurre la prescripción por cuanto el trabajador se hallaba en excedencia. No es que la situación de excedencia interrumpa la prescripción, sino que en esa situación la trabajadora no podía solicitar la ejecución de una sentencia que establecía un determinado horario de trabajo por la sencilla razón de que no podía hacerse efectivo al no estar trabajando con motivo de la suspensión de su contrato. Por un lado, al estar en suspenso la obligación de trabajar, la demandante no sabía si la empresa iba a respetar o no el fijado en la sentencia y, por otro, aunque pidiera la ejecución, no se ve cómo se podría comprobar si la empresa cumplía lo ordenado en la sentencia. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2013, rec. núm. 481/2013](#))

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Ultraactividad. Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Vizcaya. Denuncia anterior al 8 de julio de 2013, sin que exista otro superior aplicable. Comunicación que lleva a cabo la empresa tras la pérdida de vigencia del Convenio en la que hace constar una regulación unilateral de las condiciones de trabajo expuesta a un eventual cambio de intenciones, al amparo de los mínimos del ET.

A la empresa no le autoriza el ordenamiento a regular la relación de intercambio de forma unilateral, por lo que la comunicación resulta nula, ex artículo 6.3 del CC, de no procederse al menos con lo previsto en el artículo 41 del ET. Ante la constatación, de acuerdo a la tradición jurídica y el modelo actual de relaciones laborales, de que el sistema no puede concebirse sin el recurso al nivel intermedio de regulación, opta el juez por llenar la laguna mediante una interpretación integradora, construyendo un supuesto de vigencia



específica, al margen de las concepciones legales preexistentes, que permite el mantenimiento de las condiciones que vertebran el nivel negocial, sectorial en el caso, al tiempo que asegura la continuidad del estímulo negociador. Es razonable considerar que la reforma del artículo 86.3 del ET pretende a lo sumo desplazamientos a las unidades centrales, pero no la desregulación absoluta de un sector laboral concreto. En definitiva, el pacto/norma, en que consiste el convenio, se descompone en el nudo acuerdo inicial, ya desprovisto, no obstante, de las garantías y potencialidades que le otorga el título III del ET. [\(SJS núm. 6 de Bilbao, de 10 de enero de 2014, núm. 9/2014\)](#)