

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de septiembre de 2015)

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**
- **Tribunal Supremo**
- **Tribunales Superiores de Justicia**

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Sucesión de empresa. Transmisión de centro de actividad. Sector del transporte aéreo.

El criterio decisivo a efectos de la existencia de una transmisión en los términos de la Directiva 2001/23/CE consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude. Para ello, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada. La importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios varía necesariamente en función de la actividad ejercida o incluso de los métodos de producción o de explotación utilizados (tipo de empresa, transmisión o no de elementos materiales, valor de los elementos inmateriales, que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, etc.). En el sector del transporte aéreo la transmisión de materiales debe considerarse un elemento esencial para apreciar la existencia de una transmisión de centro de actividad. No es el mantenimiento de la organización específica impuesta por el empresario a los diversos factores de producción transmitidos, sino el vínculo funcional de interdependencia y de complementariedad entre esos factores, lo que constituye el elemento pertinente para determinar el mantenimiento de la identidad de la entidad transmitida. **Obligación de sometimiento al TJUE por parte de órgano jurisdiccional cuyas decisiones no son susceptibles de recurso de la interpretación de conceptos de Derecho comunitario.** La existencia de resoluciones contradictorias de tribunales nacionales inferiores no constituye por sí sola un elemento determinante que pueda imponer la obligación de sometimiento de la cuestión al Tribunal de Justicia. Ahora bien, en el caso, dado que la interpretación del concepto de transmisión de un centro de actividad se ha caracterizado además por las dificultades recurrentes en los distintos países miembros, un órgano jurisdiccional nacional cuyas decisiones no son susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno debe cumplir su obligación de remitir el asunto al Tribunal de Justicia con el fin de excluir el riesgo de una interpretación errónea del Derecho de la Unión. **Responsabilidad del Estado por el incumplimiento de esta obligación.** El principio de seguridad jurídica no puede contrarrestar de ningún modo el principio de responsabilidad del Estado por daños causados a particulares por violaciones del Derecho de la Unión que le sean imputables. Incumbe al Derecho nacional y a sus órganos jurisdiccionales determinar los requisitos y reparar las consecuencias respectivamente. (STJUE de 9 de septiembre de 2015, asunto C-160/14).

Competencia jurisdiccional. Administrador societario. Concepto de trabajador.

La característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución. La determinación de la competencia jurisdiccional en materia relativa a la ejecución de un contrato de trabajo se opone a la determinación de la competencia jurisdiccional como materia general contractual y no como específica relativa al contrato de trabajo, siempre que la persona demandada, en su condición de director y de administrador, haya realizado durante

cierto tiempo, en favor de dicha sociedad y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones, a cambio de las cuales percibía una retribución, determinantes de la existencia de una relación laboral. La determinación específica de la competencia jurisdiccional en materia de contrato de trabajo, según la cual los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el tribunal del Estado miembro en el que estos últimos tuvieren su domicilio, tiene por objeto garantizar a las partes más débiles de los contratos, entre ellos, los contratos de trabajo, una protección reforzada, sustrayéndolos a las reglas generales de competencia. Si no existiese relación laboral, la acción entablada por una sociedad contra su antiguo administrador por un presunto incumplimiento por parte de este de sus obligaciones societarias se incluye en el concepto de materia contractual. En defecto de indicación en contra al respecto en los estatutos sociales o en cualquier otro documento, el órgano jurisdiccional remitente deberá determinar el lugar en que el administrador ha desarrollado efectivamente, de manera preponderante, sus actividades en cumplimiento del contrato, siempre que la prestación de los servicios en el lugar considerado no sea contraria a la voluntad de las partes según resulte de lo acordado entre ellas. En tales circunstancias, si una sociedad demanda a su antiguo administrador por un presunto acto ilícito, dicha acción quedará comprendida en la materia delictual cuando el acto incriminado no pueda considerarse un incumplimiento de las obligaciones societarias propias del administrador, debiéndose en tal caso identificar, basándose en las circunstancias fácticas del asunto, el punto de conexión más estrecho con el lugar del hecho causal que originó el daño y con el lugar donde se materializó dicho daño. (STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-47/14).

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Sucesión de empresas. Responsabilidad solidaria por deudas a la Seguridad Social de la empresa sucedida. Aportación por la recurrente de tres certificaciones de la Seguridad Social en donde se recoge la inexistencia de deudas pendientes.

La expresión empleada en el certificado de que no hay ninguna reclamación por deudas vencidas no significa necesariamente que no haya deudas pendientes con la Seguridad Social, ni siquiera que estas no sean líquidas y exigibles, ya que puede significar sencillamente que el acreedor, por una u otra razón, no ha decidido aún reclamar su cumplimiento. Esta lectura de la precisa expresión utilizada en los certificados es coherente con la afirmación de la Administración de la Seguridad Social de que, en el momento de expedición de los certificados, la empresa sucedida gozaba de un aplazamiento en el pago de las deudas pendientes. Desde el momento en que los certificados no dicen que no hubiera deudas pendientes, no considerarlos relevantes a efectos de la responsabilidad no puede constituir una violación de la norma legal reguladora de la eficacia de este tipo de certificados. (STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 21 de julio de 2015, rec. núm. 3561/2013).

Prestación de sucesivos contratos administrativos de obra menor declarados fraudulentos. Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Cálculo de la indemnización tras cese declarado improcedente.

Debe efectuarse conforme al Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Administración del Estado y no en función de la superior retribución que venía percibiendo el trabajador, ya que declarado el carácter fraudulento de los contratos administrativos, ninguna de sus condiciones puede subsistir, siendo reemplazadas por las condiciones laborales. En el supuesto analizado, la nulidad alcanza a la esencia del contrato que en su integridad es declarado fraudulento, abandonando el régimen legal en el que indebidamente se le había incardinado para adaptarse al que legalmente le corresponde con independencia de la voluntad de las partes o de sus manifestaciones, si bien es la actora la que ha reclamado, al hacerlo frente al despido, el reconocimiento de la distinta naturaleza del vínculo preexistente. Procede no solo la aplicación de las reglas que con arreglo al artículo 56 del ET determinan las consecuencias de un cese injustificado, sino de aquellas que a su vez estatuyen la medida de que su ejecución sea económica o de cualquier naturaleza. (STS, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2015, rec. núm. 687/2014).

Ediciones El País, SL. Despido colectivo. Impugnación. Acuerdo colectivo (validado por decreto) alcanzado en sede de conciliación judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la empresa y la representación legal de los trabajadores. Determinación de si tiene plena validez y eficacia para fijar la indemnización que corresponde a los trabajadores afectados por el despido colectivo y para modificar la que preveían los Acuerdos del Grupo Prisa un año antes que, al lograrse para poner fin a una situación de huelga, tenían valor de convenio colectivo.

No habiendo sido ejercitada acción para impugnar la validez de la conciliación por los signatarios de la misma ni por posibles terceros perjudicados en virtud del artículo 84.6 de la LRJS, el empresario carece ya de legitimación para combatir o lograr siquiera una determinada interpretación de lo acordado en dicha conciliación, puesto que no dispone, ni directa, ni indirectamente por la inadecuada vía de la demanda de conflicto colectivo interpretativo, de la denominada acción de jactancia del artículo 124.3 de la LRJS, incluso aunque se descarte cualquier intención torticera en su planteamiento. Sala General. [Vid. SAN de 16 de mayo de 2014, núm. 96/2014, casada y anulada por esta sentencia]. (STS, Sala de lo Social, de 16 de junio de 2015, rec. núm. 339/2014).

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Procedencia del recurso de suplicación.

El artículo 138.6 de la LRJS vincula la recurribilidad no a la naturaleza colectiva del litigio, sino a la decisión empresarial. Así, siempre que esta tenga carácter colectivo, cabrá acudir, en su caso, a la suplicación, tanto si la decisión se ataca por los trabajadores individualmente considerados, como si se combate por el cauce del conflicto colectivo por los sujetos legitimados al efecto. (STS, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2015, rec. núm. 589/2014).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Modificación sustancial de condiciones de trabajo en el marco de una sucesión de empresa derivada de la externalización de servicios. Impugnación individual por representante de los trabajadores que votó en contra de la medida. Eliminación de la antigüedad generada en la relación laboral mediante su compensación en metálico amparando la medida en un acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores.

La medida es nula, pues además de desaparecer el complemento de antigüedad, también lo hace el propio concepto, comenzando a contar la antigüedad de nuevo, con lo que la modificación opera como una extinción contractual y aparición de una nueva, sobrepasando los límites previstos para la modificación sustancial de condiciones de trabajo. La configuración individual de la relación laboral queda fuera del poder negociador de los representantes de los trabajadores. **Litisconsorcio pasivo necesario.** No existe falta de litisconsorcio pasivo necesario, pues los dos demandantes, integrantes del comité de empresa, votaron en contra del acuerdo. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 943/2014).

Despido por causas objetivas. Indemnizaciones extintivas a cargo del FOGASA en caso de insolvencia del empresario. Trabajador a tiempo parcial. Salario mínimo computable a efectos del límite a asumir por el Fondo.

El importe del salario mínimo interprofesional (SMI) depende de la jornada de trabajo. No se fija un SMI diario en todo caso sino que dicha cuantía salarial solo se aplica cuando se trata de un trabajador con jornada completa. Si es un trabajador a tiempo parcial el SMI se calcula a prorrata. Por ello, el SMI diario de un trabajador con el 15 % de jornada, como en el caso, tiene como límite dicho porcentaje, y el triple de dicha cantidad, más la parte proporcional de las pagas extras, opera como límite de la responsabilidad del FOGASA. Esta conclusión no puede resultar alterada por la circunstancia de haber procedido el FOGASA a tomar la cuantía del SMI de un trabajador a tiempo completo para determinar su tope

de responsabilidad por la deuda salarial contraída por la empresa con el actor. La aplicación de un criterio erróneo no justifica que el organismo deba repetirlo o quede vinculado para resolver una prestación de garantía distinta. (STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2015, rec. núm. 889/2015).

Despido colectivo. Cálculo de la indemnización. Conceptos computables. Inclusión de una prima adicional vinculada a los servicios prestados a la entidad que no tiene en cuenta los servicios prestados en otras empresas. Existencia de una previa sucesión de empresas: absorción de un banco por una caja.

La interpretación del acuerdo en el que se establecen las condiciones para la extinción de contratos a la que se adhirió el trabajador lleva a un resultado contrario a sus pretensiones puesto que, así como para la indemnización normal no se establecía especificación alguna en cuanto a los años de servicio que había que tener en cuenta, para la prima de que se trata se limitan los años de servicio a los que hayan sido *en la entidad*, es decir, solo en la última empresa, con lo que se excluye a los prestados en otra empleadora, por mucho que por sucesión (*ex art. 44 ET*) esta haya procedido a la cesión de todos los derechos y obligaciones respecto a sus trabajadores, pues en lo que no cabía la subrogación es en el hecho real de la prestación de servicios. (STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2015, rec. núm. 146/2015).

Despido disciplinario. Contrato para la formación. Incumplimiento reiterado por el trabajador de su obligación de realización y entrega de los módulos formativos correspondientes. Procedencia.

Ante la actitud contumaz de incumplimiento, en la que concurre la suficiente gravedad y culpabilidad, la conducta es encuadrable en el despido procedente. No puede ser de otra forma teniendo en cuenta que el incumplimiento empresarial en materia formativa, tanto si el contrato para la formación está bonificado como si no lo está, puede dar lugar a que la empresa sea sancionada por falta grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en los artículos 15 y 16, respectivamente, del Real Decreto Legislativo 5/2000 (TRLISOS). **Prescripción de las faltas.** No se aprecia, dado que el cómputo se inicia a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión, lo que no equivale a que dicho conocimiento lo tengan el responsable de formación o del departamento al que esté adscrito el trabajador en su concreto puesto, sino que ese conocimiento cabal y exacto lo tiene o adquiere la empresa cuando el mismo llega a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras o inspectoras. (STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2015, rec. núm. 80/2015).

Desempleo. Cuantía. Expediente de regulación de empleo que suspende el 30 % de la jornada anual. Prestación de desempleo reconocida a los trabajadores en un 1,25 por cada jornada suspendida, aunque la empresa descuenta un coeficiente del 1,40 del salario por cada jornada afectada (7 días a la semana/5 días laborables = 1,40).

La empresa deja de abonar el salario correspondiente a los días de suspensión, en los que cesan las obligaciones recíprocas y que incluye tanto el trabajo retribuido como la parte proporcional de descanso. Y ello con independencia de la cobertura social de la situación de desempleo que asuma la entidad gestora. Por lo que no hay infracción alguna en la divergencia entre estos dos coeficientes. (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2014, rec. núm. 6022/2014).

Incapacidad permanente parcial. Pérdida total de la visión de un ojo.

En el antiguo Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 la pérdida de visión completa de un ojo determinaba el reconocimiento de la situación de incapacidad permanente parcial. Aunque esta regla ya no está en vigor, constituye un criterio interpretativo razonable, especialmente cuando el déficit visual surge en poco tiempo y en persona adulta, haciendo más difícil la adaptación a la visión monocular. Son circunstancias que concurren en el presente caso y dada la profesión habitual de la trabajadora, en cuyo desarrollo tiene que utilizar instrumentos cortantes y hacer labores variadas con utensilios de cocina, resulta justificada la declaración de incapacidad permanente parcial. (STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2015, rec. núm. 961/2015).

La protección por desempleo. Denegación del subsidio para liberados de prisión a quien disfrutó, al ser excarcelado, de la prestación de desempleo varios días. Improcedencia.

La finalidad del subsidio es atender a las necesidades de los liberados de prisión, y para ello no es óbice el que se haya disfrutado de la prestación unos días, en cuanto que la situación de necesidad sigue permaneciendo. No cabe dejar con una inferior protección a quienes han generado desempleo contributivo con su trabajo previo y por las circunstancias ya casi agotado, que a aquellos otros que nunca han trabajado ni lo han generado, haciéndolos de peor condición sin causa justificada, siendo así imperativo garantizar el mismo nivel de protección a unos y otros. Como es requisito para la percepción del subsidio la demanda de empleo durante un mes, al no cumplirse este, se fijan los efectos del subsidio reconocido transcurrido el mismo. (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2015, rec. núm. 279/2015).