

# SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de diciembre de 2015)

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

## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

### **Transmisión o sucesión de empresa. Ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CE. Administrador de infraestructuras ferroviarias. Actividad que se basa esencialmente en el equipamiento.**

El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esa directiva una situación en la que una empresa pública, titular de una actividad económica de manipulación de unidades de transporte intermodal, confía mediante un contrato de gestión de servicios públicos la explotación de esa actividad a otra empresa, poniendo a disposición de esta las infraestructuras y el equipamiento necesarios de los que es propietaria, y posteriormente decide poner fin a dicho contrato sin asumir al personal de esta última empresa porque en lo sucesivo va a explotar esa actividad ella misma con su propio personal. (STJUE de 26 de noviembre de 2015, asunto C-509/14).

### **Despido discriminatorio. Indemnización o reparación efectiva del perjuicio sufrido. Carácter disuasorio. Daños punitivos.**

El artículo 18 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, este artículo obliga a los Estados miembros que eligen la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio. (STJUE de 17 de diciembre de 2015, asunto C-407/14).

## TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

### **Conflicto colectivo. Derecho de los trabajadores del departamento comercial, que no tengan asignado centro de trabajo en la localidad de residencia, a que se compute como inicio de la jornada la salida del núcleo urbano de la población de residencia y lo mismo para el final de la jornada.**

La Sala aprecia inadecuación de procedimiento, pues se trata de un conflicto de intereses y no jurídico, toda vez que el trabajo de los comerciales se desempeña por definición en los domicilios de los clientes que diariamente se les señalan.

Si el artículo 34.5 del ET prevé que el tiempo de trabajo se computará de tal modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, sin que el convenio colectivo ofrezca atisbo alguno de considerar como tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos desde el domicilio hasta el del primer cliente ni desde el del último cliente hasta su domicilio, no se trata de interpretar ninguna norma legal o convencional, ni se puede hablar en este caso de una práctica empresarial contraria a un criterio distinto, de computar los desplazamientos como tiempo de trabajo, que hubiese venido practicando la empresa con anterioridad. Al contrario, los propios actores han venido planteando esta cuestión, no como un tema interpretativo, sino como una reivindicación sindical, que no se ha incorporado al convenio. (STS, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2015, rec. núm. 113/2014).

### **Despido colectivo en sociedad anónima de titularidad pública. Tragsa. Periodo de consultas.**

Carece de legitimación pasiva su filial Tragsatec, por no concurrir en el grupo datos cualificadores para extenderle una hipotética responsabilidad solidaria. Las cuentas provisionales que obligadamente han de aportarse comprenden también el estado de cambios en el patrimonio neto y de flujos efectivos, pero es suficiente su aportación material, inferida –por substracción– de las cuentas anuales y provisionales, sobre todo si a la finalización del proceso negociador se manifiesta a la Inspección de trabajo la suficiencia de la documentación proporcionada. No es necesario actualizar o presentar justificación adicional sobre la causa organizativa cuando se reduce el número de trabajadores a los que ha de alcanzar la decisión extintiva. Son suficientes los criterios de selección expresados de forma genérica, con referencia a cuadro geográfico y funcional de puestos excedentarios, con criterios de polivalencia multifactorial y respetuosos con los principios de mérito y capacidad, que además no han sido cuestionados en el periodo de negociación. No es contrario a derecho que una empresa pública extinga los contratos de trabajadores indefinidos y que no incluya a los temporales en la relación de afectados. Inexistencia de causa de nulidad. Decisión ajustada a derecho por concurrencia de causas económicas, productivas y organizativas. Sala General. **Votos particulares.** (STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2015, rec. núm. 172/2014).

### **Conflicto colectivo. Grupo de empresas. Solicitud de que estas informen trimestralmente a los delegados de personal sobre el número de clientes desglosado por comunidad autónoma y provincia.**

Se desestima la pretensión, ya que los demandantes no acreditaron que se les hubiera informado anteriormente del modo reclamado, ni tampoco que hubiese requerimiento por parte de la Inspección de trabajo. Habiéndose probado que los representantes de los trabajadores tienen información mensual sobre el número de instalaciones y de servicios desarrollados por las empresas codemandadas, se hace evidente que disponen de información suficiente y ajustada a lo dispuesto en el artículo 64.2 del ET. Además, basta con sumar el número de instalaciones y servicios para comprobar el número global de clientes, sin que sea exigible que se desglosen por comunidades autónomas y provincias, por cuanto dichas informaciones exceden los límites de dicho artículo. (STS, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2015, rec. núm. 322/2014).

### **Convenios colectivos. Tramitación. Comisión negociadora. Mayoría para aprobar la negociación.**

No puede pactarse una superior a la del artículo 89.3 del ET ni, menos aún, la unanimidad, lo que sería contrario a la buena fe negocial al dejar al arbitrio de uno el resultado. Las mayorías que establece el ET para la aprobación de los convenios colectivos son de derecho necesario y no pueden aumentarse. [Vid. SAN, Sala de lo Social, de 28 de marzo de 2014, núm. 58/2014, casada y anulada por esta sentencia]. (STS, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2015, rec. núm. 277/2014).

### **Competencia territorial de los órganos del orden social. Despido colectivo. Acuerdo en periodo de consultas donde se fijan despidos (flexibilidad externa) en Madrid y suspensiones (flexibilidad interna) en Barcelona. Interposición de demanda de despido colectivo en la que se solicita únicamente la nulidad de los contratos**

### **que se extinguen. Declaración de incompetencia de la Audiencia Nacional por razón del territorio al entender que los efectos del mencionado despido se circunscriben únicamente al centro de trabajo de Madrid.**

Nos encontramos en presencia de un único negocio jurídico: el pacto logrado en el periodo de consultas que recoge unitariamente dos tipos de medidas inseparables que conforman conjuntamente la respuesta global que los negociadores quisieron dar a los problemas empresariales que entendieron concurrentes. La íntima conexión de unas cuestiones y otras comporta la existencia de una conexidad objetiva en el objeto procesal. Por eso, los contenidos básicos del acuerdo alcanzado durante la fase de consultas en un procedimiento colectivo de despido no deben ser objeto de impugnación autónoma y separada por la vía de conflicto colectivo. En estos casos, la modalidad del artículo 124 de la LRJS debe considerarse excluyente y prioritaria. Habida cuenta de que las medidas contenidas en el pacto se proyectaban sobre centros de trabajo de la empresa situados en dos comunidades autónomas, la competencia para conocer del asunto corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Sala General. [*Vid. SAN, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2014, núm. 134/2014, anulada por esta sentencia.*] (*STS, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2015, rec. núm. 8/2015*).

### **Proceso laboral. Recurribilidad de sentencia de instancia dictada en proceso sobre periodo de disfrute de vacaciones y tutela de derechos fundamentales.**

Aunque no procede recurso de suplicación en procesos relativos a la fecha de disfrute de vacaciones, sí cabe, en todo caso, en aquellos en que se interese la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, aunque se ejercite una acción excluida de suplicación. (*STS, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2015, rec. núm. 2753/2014*).

### **Proceso laboral. Notificaciones y citaciones a los órganos de las comunidades autónomas. Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.**

La falta de notificación y citación directa en la sede oficial de la Dirección de los Servicios Jurídicos vicia los actos de comunicación efectuados por el órgano judicial de instancia, sin que quepa entender subsanado el defecto por la remisión de tales comunicaciones a la sede del SESCOAM, al no constar que en tal dirección se encuentre ubicada la sede oficial de los citados servicios jurídicos de la comunidad autónoma con quienes debían entenderse todos los trámites del proceso. El órgano de instancia debió cuidar de la recepción correcta de tales comunicaciones, como sí hizo con la notificación de la sentencia. No constando la efectiva noticia de la citación a juicio, debe decretarse la nulidad de todo lo actuado desde el señalamiento, al haberse producido una evidente merma para el derecho de defensa de la parte ahora recurrente. (*STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2015, rec. núm. 271/2014*).

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

### **Despido colectivo. Determinación de si las extinciones contractuales realizadas en el periodo de 90 días son computables a los efectos del artículo 51.1 del ET.**

Deben computarse todas las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que se produzcan durante dicho periodo, efectuando el cómputo hacia atrás desde la fecha del cese controvertido. También se considerarán como extinciones computables cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia a iniciativa del empresario en virtud de cualquier motivo no inherente a la persona del trabajador distinto de la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio siempre que su número sea de 5 o más trabajadores, en el bien entendido de que, por un lado, se elimina del cómputo el supuesto referido a las causas consignadas válidamente en el contrato [art. 49.1 b) del ET], pero no así el acuerdo extintivo que se haya promovido por la empresa a través de bajas incentivadas o ju-

bilaciones anticipadas o la resolución del contrato basada en un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, que debe calificarse como un cese computable, porque, aun cuando se produce a instancia del trabajador, trae su causa en realidad de un incumplimiento empresarial, lo que no ocurre en el caso de extinción del contrato por traslado o por modificación sustancial de condiciones de trabajo que responden a la voluntad del trabajador ante una conducta lícita del empresario. Por otro lado, para determinar si el despido disciplinario se puede computar, hay que estar a su calificación judicial o en acto de conciliación, de modo que si es procedente no se computa, pero si se califica como improcedente y no hay readmisión el cese debe computarse. En cuanto a las extinciones por causa de absentismo, no computarían a tales efectos y, en general, sí lo harían los despidos objetivos fundamentados en el artículo 52 c) del ET, con independencia de que se consideren procedentes o improcedentes, y los despidos objetivos fundamentados en un motivo distinto del artículo 52 c) del ET cuando fueran declarados improcedentes. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2015, rec. núm. 583/2015).

### **Incapacidad permanente total. Solicitante empleada en un establecimiento de comida rápida en el que se exige bipedestación continuada.**

El rechazo de la trabajadora a someterse a una intervención quirúrgica, que muy probablemente haría disminuir o desaparecer las secuelas de la dolencia padecida, no puede impedir que se reconozca la prestación, pues una intervención no puede ser impuesta contra la voluntad del paciente. **Cosa juzgada.** No es impedimento tampoco para el reconocimiento de la prestación el hecho de que a la solicitante se le haya denegado la prestación en otras sentencias del juzgado pues, aunque tales sentencias sean firmes, no producirían efecto de cosa juzgada, dado que las enfermedades, en principio y salvo excepciones, están siempre vinculadas a una determinada fecha, pues son procesos vitales susceptibles de variación. Por eso, es contrario a su naturaleza declararlos inmodificables y trasladarlos de unas situaciones a otras como si constituyeran hechos determinados de una vez para siempre. De esta forma, aunque cuando tales sentencias se dictaron la trabajadora no tuviera impedimento para desarrollar su profesión habitual en condiciones aceptables, ahora, unos años después, esa situación puede haber cambiado, y así ha sido ante la constatación de que necesita la utilización de una muleta para desplazarse con cierta seguridad. Reitera doctrina contenida en STS de 26 de diciembre de 2001 [rec. núm. 1705/2001]. (STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2015, rec. núm. 374/2015).

### **Ejecución definitiva. Sentencia que declara la nulidad del despido de trabajadora embarazada sujeta a contrato temporal.**

La empresa no puede introducir en este trámite cuestiones que pudo suscitar y no planteó en el proceso declarativo, como el carácter temporal de la relación de trabajo, por lo que no cabe esgrimir por la ejecutada la circunstancia de que el contrato de trabajo ya se había extinguido por vencimiento del plazo pactado y que la trabajadora solo tenía derecho a los salarios de tramitación hasta la fecha de la extinción, argumentando el tribunal que tal cuestión debió plantearse en el proceso declarativo, cosa que no se hizo. (STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 3 de septiembre de 2015, rec. núm. 317/2015).