

Mayo 2016



**CECA MAGÁN**

ABOGADOS

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

## NEWSLETTER **LABORAL**



### **ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL**

**Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 11 de noviembre de 2015 (asunto C-219/2014). Cálculo de los días de vacaciones retribuidas anuales a los que el trabajador tiene derecho en caso de aumento de la jornada laboral, principio “*pro rata temporis*”.**

En el caso enjuiciado, un trabajador a tiempo parcial disfruta, a mitad de año, de 7 días de vacaciones. Con posterioridad al disfrute de dichas vacaciones aumenta el número de horas de trabajo. Así pues, llegado noviembre, el trabajador solicita más días de vacaciones, negándose la empresa por entender que en el momento en el que disfrutó de las vacaciones hizo uso de las que les correspondían sin haber cabida para un nuevo cálculo en atención a las circunstancias actuales.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea resolviendo el presente caso, dictamina lo siguiente:

-La Directiva 2003/88, al hablar de duración máxima de la jornada, utiliza, como unidades de cómputo, las horas. En lo relativo al concepto de descanso anual, dice que éste debe expresarse en días, horas o fracciones de éstos. Y por tanto, el cálculo del número mínimo de días de vacaciones retribuidas anuales, se realiza en relación con los días laborables, horas laborables o fracciones de éstos,

trabajados y previstos en el contrato de trabajo. Debiendo distinguirse los períodos en los que el asalariado trabaja a un ritmo de trabajo diferente.

- En consecuencia, el Derecho de la Unión exige que se proceda a un nuevo cálculo de los días de vacaciones retribuidas anuales a los que el trabajador tiene derecho, únicamente en cuanto al período de trabajo durante el cual el trabajador incrementa la jornada laboral. Así, las unidades de vacaciones anuales retribuidas de las que se haya disfrutado a lo largo del período de trabajo a tiempo parcial y que excedan de los días de vacaciones anuales retribuidas devengados durante ese mismo período, deben deducirse de los nuevos días que se devenguen durante el período de trabajo durante el cual el trabajador haya incrementado la jornada laboral.

[Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2015, asunto C-219/14.](#)

## **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 26 de abril de 2016 (recurso nº 113/2015). Es inaceptable el control empresarial sobre los comunicados sindicales difundidos a través de la intranet empresarial.**

En el caso enjuiciado la empresa contaba con una herramienta informática interna a través de la cual se emitían comunicados al conjunto de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores, gracias a un pacto con la empresa, hacían uso de dicha herramienta para emitir sus comunicados sindicales. La empresa se negaba a publicar alguno de los comunicados tras ejercer un control previo respecto de la adecuación de los mismos a la legalidad vigente, su veracidad o si los mismo excedían los límites informativos.

Partiendo de la premisa de que la empresa viene obligada a transmitir información

sindical a través de los cauces existentes y/o pactados, salvo que la transmisión de la información en concreto suponga un perjuicio claro en cuanto pueda implique una lesión de bienes o derechos materiales con un especial gravamen, la empresa no podrá fiscalizar los comunicados.

La Sentencia aclara que el ejercicio de libertad de expresión se debe conciliar con la lícita protección de los intereses empresariales, en concreto cuando sean una carga empresarial excesiva (costes económicos, distorsión del sistema productivo, ralentización de las comunicaciones internas, brechas en la

seguridad informática, deterioro reputacional ante terceros...).

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2016, recurso 113/2015.

**Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 07 de abril de 2016 (recurso nº 2269/2014). La responsabilidad en las subrogaciones empresariales vía Convenio Colectivo no se rige por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sino por lo pactado convencionalmente.**

El tribunal supremo entra por primera vez a pronunciarse a favor de que las deudas paccionadas por la empresa cesante no se transmitan a la nueva titular de la contrata.

En el caso enjuiciado es el Convenio Colectivo de aplicación el que obliga a la empresa entrante a subrogarse en los trabajadores salientes.

Ante dicha situación, el Tribunal Supremo entiende que la empresa adjudicataria tiene la obligación de subrogarse en los

trabajadores por mandato convencional y por tanto debe hacerlo con los requisitos y límites que en el mismo se establecen sin responder de las deudas contraídas por la empresa adjudicataria anterior con sus trabajadores antes de la asunción de la contrata por la nueva empresa puesto que la subrogación no ha operado en virtud del mandato estatutario del artículo 44.

Sentencia del Tribunal Supremo de 07 de abril de 2016, recurso 2269/2014.

**Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo Social, de fecha 6 de abril de 2016 (recurso nº 3645/2014). Los salarios de tramitación se extienden hasta la notificación del Auto aclaratorio de la sentencia, siempre que el solicitante de la aclaración no haya buscado con la misma una dilación indebida.**

En el marco de un proceso por despido, la sentencia condena a la empresa al pago de las correspondientes indemnizaciones. Solicitada aclaración de Sentencia, se incluye a un trabajador que había sido erróneamente omitido al estimar la demanda.

En ejecución de la sentencia, se solicitó aclaración del Auto que declaro extinguida las relaciones, corrigiendo el importe de la cifra total de salarios de tramitación establecido en el mismo.

El Tribunal viene a considerar que el Auto de aclaración –o rectificación. Que se

regula en el art. 267 de la LOPJ, está llamado a integrarse en la resolución originaria con la que se viene a formar un todo, hasta el punto de que los plazos para recurrirla se computan precisamente desde la notificación del Auto, la determinación legal.

Así pues el legislador fija como fecha final para el cobro de esos salarios de tramitación no la de la efectiva readmisión o indemnización sino la de la notificación de la sentencia, debiendo entenderse que el legislador no tenía el propósito de distinguir entre notificación de la sentencia y notificación del auto aclaratorio de la

misma, que , en puridad, debe formar parte inescindible de ella a todos los efectos.

Sentencia del Tribunal Supremo de 06 de abril de 2016, recurso 3645/2014.

**Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 16 de marzo de 2016. La protección de los derechos fundamentales ha de actuar con carácter prioritario sobre cualquier otra garantía de rango legal, por lo que la sentencia debe pronunciarse siempre satisfaciendo el derecho de las partes a conocer las reflexiones que conducen al fallo y facilitar su control mediante los recursos que procedan.**

El Alto Tribunal, en esta sentencia, juzga la actitud del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede en Sevilla, que no se pronunció en sentencia sobre la pretensión de nulidad esgrimida por una de las partes por entender que dicho análisis carecía de virtualidad porque a su juicio, el resultado de acogerse el planteamiento del trabajador sería igual al ya alcanzado con el fallo de la sentencia de instancia.

El tribunal entiende que la finalidad del legislador es la de colmar la tutela judicial efectiva necesaria a la invocación de lesiones anticonstitucionales, lo que comporta que la sentencia del Tribunal

Superior de Justicia debió entrar a resolver sobre el fondo mismo del motivo de suplicación en el que el trabajador suscitaba la revisión de la causa de nulidad por vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, la sentencia recurrida es casada y anulada siendo devueltas las actuaciones a la Sala de origen a fin de que dicte nueva sentencia en la que se lleve a cabo el análisis de todas las cuestiones que el recurso de tal clase planteaba.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2016, recurso 3043/2014.

**Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 30 de diciembre de 2015 (recurso nº 255/2014). Los requisitos de legitimación exigibles para la regulación convencional deben cumplirse respecto de todos los sectores incluidos en su ámbito de aplicación.**

En el caso enjuiciado, la Asociación Española de Industrias de Plásticos (ANAIP) impugna el XVII Convenio Colectivo General de Industria Química por entender que FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química) conformó la mesa de negociación sin tener la representatividad necesaria para que en la delimitación del ámbito funcional del convenio se incluyera a la industria transformadora del plástico.

Habida cuenta de que ANAIP no formó parte de la mesa y de que la industria transformadora del plástico no forma parte de la industria química, existiendo a nivel provincial Convenios específicos de la industria transformadora del plástico.

La Sala finaliza entendiendo que el XVII Convenio citado, no hace sino mantener el ámbito histórico de la unidad de

negociación desde hace más de treinta años, ámbito que ha sido aceptado y compartido durante varias décadas por la asociación empresarial demandante. Siendo las partes las que han decidido el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo y atendiendo a las circunstancias del caso, ha de estimarse que la unidad

negocial es objetivamente apropiada y el sector al que afecta homogéneo. Desestimando así el recurso.

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 2015, recurso 255/2014.

## **DOCTRINA JURISPRUDENCIAL**

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Contencioso- Administrativo, de fecha 3 de mayo de 2016 (recurso nº 220/2015). Anulación de alta en la Seguridad Social cuya única finalidad era la de percibir la prestación por maternidad.**

La Inspección de Trabajo levantó acta en el que se exponía que la empleada embarazada había sido la única trabajadora de la empresa en cuestión, que el empleador no supo especificar qué tareas le fueron designadas, que tras el periodo de descanso por maternidad la empleada solicitó la excedencia para atender al cuidado de su hijo, que la empresa cotizó por bases mínimas y no sustituyó a la trabajadora durante su maternidad ni posteriormente.

En atención a todo ello, el tribunal entiende que de los hechos relatados se deduce el carácter simulado y ficticio de la contratación y el alta en la Seguridad Social

que no tienen otra causa o finalidad que la obtención en fraude de ley de las prestaciones por maternidad y posterior pase a la situación de excedencia por cuidado de hijo con los beneficios que comporta.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 3 de mayo de 2016, recurso 220/2015.



**Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Castellón de la Plana de fecha 11 de abril de 2016 (Recurso nº 915/2014). El valor de la testifical, cuando ésta es la única prueba incriminatoria se pondera en función de los movimientos no verbales de la testigo y la congruencia de los mismos con la comunicación verbal.**

En el caso enjuiciado, un profesor es despedido por poner su mano en la nalga

de una alumna. Puesto que la propia alumna es la única testigo del incidente el juez debe valorar la prueba testifical.

Así, el juez concluye que procede efectuar un análisis aséptico, cuidadoso y reflexivo de la declaración de la perjudicada.

Así, da credibilidad a la testifical por entender que el lenguaje no verbal incluye todo tipo de señales concurrentes con una emisión propiamente lingüística que transmiten información adicional, matizan, reafirman o incluso pueden llegar a contradecir el sentido comunicativo de dicha emisión lingüística. Así la testigo

realiza gestos faciales que revelan que esta repasando lo sucedido como si lo estuviera reviviendo y cuando está a punto de relatar el momento del tocamiento es cuando comienzan a ser evidentes los movimientos más nerviosos, con manos inquietas y tocándose diferentes partes del cuerpo.

En síntesis, sus movimientos no verbales fueron congruentes con la comunicación verbal y viceversa, resultando la comunicación total comprensible y sincera. [Sentencia del Juzgado de Social nº1 de Castellón de la Plana, de 11 de abril de 2016, recurso 915/2014.](#)

## **NOTICIAS**

**La Sala de Gobierno del Tribunal Supremo , en reunión celebrada el pasado 20 de abril, acordó por unanimidad establecer una serie de requisitos formales para la admisión de los recursos de casación que afecten a la jurisdicción contencioso administrativa, en previsión del aumento del número de asuntos que conllevará la nueva regulación.**

El criterio que ha fijado en Alto Tribunal es que los escritos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Un máximo de 25 caras.
- Presentados a una cara.
- No se podrá superar los 50.000 caracteres (incluidos espacios).
- La letra utilizada será la “Times New Roman”, en tamaño 12.
- El interlineado será de 1,5 y
- Lo márgenes serán de 2,5 centímetros.

¿Vulneran estos requisitos el Derecho a la Tutela Judicial efectiva? Nosotros, por si acaso, cumplimos en este comentario los requisitos...

La polémica está servida.

## La tributación de la indemnización por resolución contractual.

A raíz de la consulta V0637-16 de 16 de febrero de 2016, planteada a la Sección General de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, la agencia tributaria aprovecha para recordarnos que la indemnización que trae causa en la resolución contractual no está exenta. Dice el órgano: *“En el presente caso no nos encontramos ante una indemnización por despido o cese del trabajador, pues el contrato de trabajo no había entrado en vigor, por lo que la indemnización percibida*

*por el consultante no se corresponde con el ámbito de la exención del artículo 7.e). Descartado el carácter de renta exenta, su calificación no puede ser otra que la de rendimientos del trabajo, pues aunque el contrato de trabajo no haya entrado en vigor, la indemnización percibida sustituye a unos rendimientos de un trabajo que no se va a realizar, por lo que su calificación — a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas— no puede ser otra que la de rendimientos del trabajo.”*

## Comunicado de prensa nº 54/2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La prohibición del velo en el trabajo.

El abogado general, encargado de proponer al Tribunal de Justicia soluciones a los pleitos planteados, ha emitido su conclusión en relación a la posibilidad de que el empleador prohíba el uso del velo durante la prestación de los servicios.

El abogado entiende que cuando la prohibición se basa en una norma general de la empresa que prohíbe llevar de modo visible símbolos políticos, filosóficos y

religiosos en el puesto de trabajo, puede estar justificada con el fin de que el empresario ponga en práctica una política legítima de neutralidad en materia de religión y de convicciones.

Aunque las conclusiones del abogado general no son vinculantes sí son orientativas por lo que quedaremos a la espera de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie.

## El Tribunal de Justicia de la Unión Europea lanza su primera aplicación para smartphone y tableta.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea lanza la aplicación CVRIA que estará disponible en 23 lenguas y que incluye los siguientes apartados:

– «Jurisprudencia»: ofrece acceso a las últimas resoluciones de los tres órganos jurisdiccionales del Tribunal de Justicia (sentencias, autos y conclusiones).

– «Comunicados de prensa»: permitiendo visualizar los diez últimos comunicados de prensa publicados por la institución.

– «Calendario judicial»: proporcionando información general sobre las vistas, las lecturas de conclusiones y los pronunciamientos de sentencias previstos para las cinco semanas siguientes y

– «Búsqueda»: proporciona un acceso sencillo a toda la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta función permite

efectuar búsquedas por número de asunto, nombre de las partes, fecha y texto libre.