

**TRIBUNAL SUPREMO****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Plazo de 20 días de caducidad para la impugnación.**

La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, de no producirse notificación fehaciente, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción. ([STS, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2014, rec. núm. 289/2013](#))

Despido colectivo. Causas económicas y productivas. Alegación de fraude de ley al no haber cumplido la empresa con su obligación de instar concurso de acreedores en virtud del estado contable aportado al periodo de consultas.

Esta necesidad imperativa solo está normativamente prevista respecto del deudor que, dentro de un determinado plazo, hubiera conocido o debido conocer su estado de insolvencia. En el caso analizado, reclamando los recurrentes dicha obligación a cargo del empresario demandado, resulta imprescindible la demostración, siquiera mediante mecanismos indiciarios, de una situación de insolvencia generalizada actual o inminente de la mercantil implicada, con repercusión sobre otros acreedores distintos de los trabajadores. A falta de dicha acreditación y, por tanto, siendo perfectamente lógico deducir que los únicos acreedores de esa situación de insolvencia actual o inminente eran los trabajadores, se hace necesario concluir que no resultaba obligatoria para el empresario deudor la iniciación de un procedimiento concursal que, desde luego, podrían haber instado los propios trabajadores al amparo de lo previsto en el artículo 2.4.4 de la Ley Concursal en su posible condición de acreedores de deudas salariales. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2014, rec. núm. 99/2014](#))

Despido colectivo. Solicitud de nulidad por ausencia de buena fe de la empleadora durante el periodo de consultas. Improcedencia. Empresa que entiende, en la única reunión a la que asiste el representante de los trabajadores (de las tres programadas), que su situación económica avoca a la disolución y cierre.

No se le puede imputar mala fe por el hecho de no haber aceptado la pretensión del delegado de personal, expresada en esa primera y única reunión a la que se presentó, de que se abonara a los trabajadores despedidos unas indemnizaciones de 45 días por cada año de servicio anterior a 2012 y de 33 días por cada año posterior, ya que negociar no es sinónimo de aceptar las propuestas de la otra parte. Además, no cabe que invoque la buena fe quien adopta la posición extrema y maximalista de romper las negociaciones y dejar de asistir consciente y voluntariamente a partir de entonces al resto de reuniones programadas, impidiendo con ello de manera prácticamente absoluta un hipotético acercamiento de posturas que permitiera siquiera evaluar la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias. Las afirmaciones que respecto a la ausencia de causa económica y a la actitud obstructiva empresarial hace la parte recurrente para tratar de justificar su negativa a estar presente en el resto de sesiones del periodo de consultas incurren en el rechazable vicio procesal de la llamada petición de principio, que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida, desconociendo con ello que en casación no es factible dar por supuestos otros hechos que no sean los declarados probados. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2014, rec. núm. 185/2014](#))



Extinción de la relación laboral. Eficacia de una segunda comunicación o carta de despido, en la que se imputan nuevos incumplimientos de obligaciones laborales, sobre la situación jurídica de un trabajador que fue despedido previamente por causa disciplinaria distinta.

El despido del trabajador se configura como causa de extinción del contrato de trabajo por el artículo 49.1 k) del ET, de modo que produce efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, sin perjuicio del posterior enjuiciamiento de su regularidad en caso de impugnación ante la jurisdicción. No obstante, se admite la posibilidad de un segundo despido durante la tramitación de la impugnación de otro anterior a partir de la consideración de la falta de firmeza de este, sin perjuicio del efecto extintivo del acto empresarial de despido al margen de su impugnación. En estos casos, en lo que coloquialmente se llama *despido dentro del despido*, ha de entenderse que *el segundo despido no constituye por sí mismo un reconocimiento o aceptación de la vigencia de la relación que extinguió el primer despido*, sino que se configura como una medida preventiva para el supuesto de que la primera decisión extintiva no gane firmeza. Si con posterioridad la primera decisión extintiva gana firmeza, el segundo despido pierde incluso esa eficacia puramente cautelar y no puede declararse de nuevo extinguido lo que ya lo está de manera firme. Pero de no ser así, el segundo despido puede desplegar una eficacia propia, sin perjuicio de lo que resulte de su impugnación. ([STS, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2014, rec. núm. 505/2012](#))

Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. Trabajadores con contrato de interinidad por vacante para atender el servicio de reparto los sábados. Supresión de los puestos de trabajo a raíz de la entrada en vigor de la Ley 43/2010, del Servicio Postal Universal, que acabó con la obligación de repartir cartas y paquetes en dicho día. Omisión por Correos de la comunicación individualizada de los ceses. Despido improcedente.

La exigencia de denuncia individualizada de la terminación del contrato de interinidad por supresión del puesto de trabajo resulta plenamente conforme con el deber de buena fe y de atención a los intereses de la otra parte que ha de inspirar la conducta de empresarios y trabajadores en la conclusión y en la ejecución del contrato de trabajo. La denuncia o comunicación se ha de producir por escrito o por cualesquiera otros medios posibles, debiendo en todo caso tener la cualidad de denuncia individualizada al trabajador contratado en cuanto parte o sujeto del contrato de trabajo interino. Esta comunicación o denuncia individualizada no puede ser sustituida por la transmisión de la noticia a través de otros canales informativos como la comunicación genérica en la intranet o en la página web de la empresa, o la notificación a los representantes de los trabajadores, o la constancia de la decisión de supresión en un convenio o acuerdo colectivo. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2014, rec. núm. 439/2013](#))

Conflicto colectivo. Convenio colectivo de Catalunya Ràdio SRG, S.A. para los años 2010-2012. Reducción salarial pactada del 5% aplicable a todos los conceptos para el periodo comprendido entre el 1-5-2011 y el 31-12-2012 (RAV-Reducción Acuerdo de Viabilidad). Interpretación de la disposición final primera y de la disposición transitoria novena. Inaplicabilidad de esta reducción a partir del 1-1-2013. Estimación.

Aunque se establece que el derecho a la recuperación del poder adquisitivo perdido de los salarios no se efectúa de manera automática sino que debe articularse mediante las condiciones y la fórmula de recuperación que se determinen por la Comisión Paritaria, resulta indiferente si ha existido o no denuncia válida del convenio o si tras esa denuncia, el convenio ha seguido vigente por ultraactividad, pues el referido pacto voluntario de reducción salarial dejó de estar vigente el 31-12-2012, teniendo derecho los trabajadores a que se les reembolsen las cantidades detraídas de su nómina desde el 1 de enero de 2013. *Denuncia del convenio colectivo efectuada el 27-11-2012, coincidente con la fecha de su firma, siendo publicado el día 30-1-2013 cuando sus efectos finalizaron el día 31-12-2012*. Las obligaciones de registro y publicidad previstas en el artículo 90 del ET no determinan la fecha de entrada en vigor del convenio, que es la que acuerden las partes, por lo que una vez firmado se entiende vigente desde la fecha acordada, sin perjuicio de la remisión del mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de registro. Por tanto, si está vigente, ninguna norma impide que sea denunciado en los términos previstos en el propio convenio. *Pretensión de que el importe detraído a los trabajadores durante el año 2012 en*



concepto de RAV sea objeto de compensación y absorción con la reducción salarial de que igualmente han sido objeto dichos trabajadores durante el mencionado año por mor de lo establecido en el RDL 20/2012. No procede aplicar la clausula *rebus sic stantibus* para dejar sin efecto lo acordado en convenio colectivo, ya que la posibilidad de revisar los convenios durante su vigencia asiste tanto a la empresa como a los representantes de los trabajadores, siendo una vía para cambiar aquello que se ha pactado en función de unas circunstancias que se han visto sobrevenidamente alteradas. La empresa no puede sustraerse a un mandato legal, pues los salarios sobre los que operan las reducciones previstas en el RDL 20/2012 solo podían ser los vigentes en el momento de proceder a la deducción, y esos no eran otros que los previamente reducidos. ([STS, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2015, rec. núm. 318/2013](#))

Convenios colectivos. Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Madrid. Interpretación del artículo 9. Pérdida de la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas.

Existe obligación de la nueva empresa adjudicataria o contratista de subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, siempre que se cumpla por la empresa saliente el deber de información y de puesta a disposición de los documentos relativos a la subrogación, y ello con independencia de que la mencionada empresa saliente tuviera deudas pendientes tanto con los trabajadores afectados como con la Seguridad Social. ([STS, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 2014, rec. núm. 2565/2013](#))

Pensión de jubilación. Fecha de efectos económicos encontrándose el beneficiario en situación de asimilación al alta. Retroactividad de tres meses.

Cuando el hecho causante por producirse desde una situación en alta tiene lugar en la fecha del cese en el trabajo por cuenta ajena, el devengo se produce desde el día siguiente, siempre que la solicitud se formule dentro de los tres meses siguientes y de ahí la retroactividad máxima de tres meses. Es decir, si formula la petición dentro del plazo, la retroacción siempre coincidirá con el día siguiente al del cese. Para que la retroacción de tres meses tuviera lugar desde una situación asimilada al alta y dado que el carácter del hecho causante se atribuye a la petición, iniciando el devengo en el día siguiente, sería necesario imaginar una construcción legal, carente de lógica que facultara al beneficiario para una segunda petición que enlazara con la anterior y en caso de superar el límite de tres meses, mantuviera la posibilidad de retrotraer en todo caso tres meses aunque no se produjera el enlace con la petición inicial, solución absurda puesto que el hecho causante es en todo caso la petición del interesado y solo en el supuesto de que el legislador optara por atribuir la condición de hecho causante a otra circunstancia anterior tendría sentido crear un espacio entre esta y la petición. ([STS, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2014, rec. núm. 3362/2013](#))

Accidente de trabajo con resultado de muerte. Sector de la construcción. Indemnización por daños y perjuicios.

El derecho a obtener una reparación del daño mediante su indemnización resulta independiente de la actividad sancionadora frente a los responsables del mismo y, por tanto, puede ser reclamada en todo caso, haya o no actuación administrativa sancionadora y se hayan seguido o no diligencias penales. Ahora bien, ello no puede confundirse con la duplicidad de reclamaciones para obtener la reiteración de una misma indemnización por distintos mecanismos. De esta forma, cuando en el proceso penal el perjudicado no se haya reservado la acción civil para ejercitarla en un proceso civil posterior, lo resuelto por la sentencia penal condenatoria, en cuanto a la responsabilidad civil derivada del delito, es vinculante (cosa juzgada) para la jurisdicción de este orden, al haber quedado ya agotada o consumida ante la jurisdicción penal la acción civil correspondiente. Los posibles defectos de la sentencia penal no pueden ser corregidos en la vía civil, ni, menos aún, las omisiones o defectos de planteamiento de la parte acusadora luego demandante, especialmente si quien se considera perjudicado tuvo ocasión de hacerlo



en el procedimiento penal y, sin embargo, no lo hizo. ([STS, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2014, rec. núm. 3364/2013](#))

Acciones meramente declarativas. Empresa que se niega a reconocer al trabajador los servicios prestados en virtud de contratos temporales previos a la contratación indefinida. Solicitud por el empleado de reconocimiento a efectos de la trascendencia que pudiera tener ante acontecimientos futuros. Procedencia.

Existe una verdadera controversia, ya que el reconocimiento de la antigüedad tiene incidencia en la esfera de los derechos del trabajador. La fijación del tiempo de servicios prestados a la empresa es elemento esencial configurador de la relación laboral, pues incide en la indemnización que pudiera corresponder al trabajador en caso de extinción del contrato de trabajo, en el supuesto de movilidad geográfica obligatoria o en la posibilidad de solicitar excedencia. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2015, rec. núm. 2230/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

Iberia LAE, S.A.U. Impugnación del convenio colectivo al programarse en día libre el reconocimiento médico, cuya realización es un requisito exigido legalmente para el desempeño de la profesión de Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP).

Se desestima dicha pretensión, puesto que la empresa reconoce más días libres que los exigidos legalmente, debiendo prevalecer la autonomía colectiva de los negociadores del convenio. Impugnado también porque la realización de la recogida, pruebas y cambios de uniforme tenga que realizarse fuera de la jornada laboral, se desestima dicha reclamación, porque la utilización de uniforme es requisito obligatorio para el desempeño de la profesión de TCP, de manera que el tiempo empleado en su confección y recogida no es tiempo de trabajo. Si la empresa carga con los costes de confección, es legítimo que el convenio regule que los tiempos necesarios para su confección y recogida no sean por cuenta de la compañía. Impugnado finalmente que se condicione para la utilización de billetes gratuitos a los beneficiarios de trabajadores en activo, que fueron anteriormente empleados de la compañía, que no hubieran sido despedidos disciplinariamente, se estima parcialmente dicha pretensión, validando lo pactado si el despido es declarado procedente, pero no en los demás supuestos, porque supondría que el cumplimiento del contrato queda al arbitrio de la empresa. ([SAN, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2015, núm. 18/2015](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Sucesión de empresa. Sucesión de contratistas. Ayuntamiento que se ve obligado a asumir la gestión temporal de una residencia de ancianos de su titularidad ante el desistimiento unilateral anticipado de la empresa contratista que lo gestionaba. Asunción en ese período de la totalidad de trabajadores de la empresa saliente, que posteriormente pasan a la nueva adjudicataria

No puede conferirse condición de empresa saliente al ayuntamiento demandado por el hecho de que gestionara interina o provisionalmente hasta nueva adjudicación la prestación del servicio. No obstante, concurre en los dos momentos sucesión de empresa, al asumir en ambos casos a la totalidad de la plantilla y tratarse de una actividad que consiste fundamentalmente en mano de obra. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2014, rec. núm. 483/2014](#))

Cuantía del salario. Reclamación de cantidad al término de la relación laboral. Alegación por la empresa de error en la redacción del contrato de trabajo por incluir una cláusula de sujeción a un determinado convenio colectivo con un ámbito funcional distinto. Inaplicación del convenio durante toda la vida del contrato.



Nada impide que en el contrato de trabajo se pacte la aplicación de un determinado convenio colectivo, no existiendo otro normativamente aplicable, aunque la relación no esté incluida en su ámbito de aplicación temporal, funcional o personal. En el caso, no puede entenderse que el error sea excusable, pues los contratos de trabajo no los suelen redactar los trabajadores, sino las empresas o alguien por encargo suyo. Con haber puesto un poco de atención al redactarlo o al suscribirlo, el error, si es que lo fue, no se hubiera cometido. Por otro lado, no puede considerarse que porque la trabajadora no reclamó antes el salario del convenio se llegó a la novación tácita, pues es entendible que vigente la relación laboral y la prestación de servicios, no quisiera efectuar la reclamación y no lo hiciera sino hasta que el contrato se extinguió. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 29 de diciembre de 2014, rec. núm. 593/2014](#))

Jubilación parcial. Reposición a las anteriores condiciones laborales al ser denegada la jubilación parcial por el INSS por no reunir la solicitante los requisitos exigidos legalmente. Desestimación.

En el caso analizado el convenio colectivo no establece una obligación empresarial de reducir la jornada sino en los supuestos en que le sea reconocida la jubilación parcial al trabajador por la entidad gestora y en determinados supuestos, como cuando la reducción de la jornada sea la máxima legalmente establecida, debiéndose llegar a un acuerdo cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción. Por ende, no puede establecerse una responsabilidad empresarial por el motivo de no haber concedido el INSS la jubilación parcial por falta de cumplimiento de requisitos legales, pues fue la trabajadora la que solicitó a la empresa la reducción de jornada y la empresa accedió, no obligada por el reconocimiento de la entidad gestora, resolución que no tuvo lugar, sino con base en el mutuo acuerdo de las partes, y las consecuencias de la denegación de la pensión solo las debe asumir la propia trabajadora, la cual pudo informarse con anterioridad si reunía los requisitos y si con su petición iba a obtener la pensión, aunque fuera a título informativo. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2014, rec. núm. 4741/2012](#))

Procedimiento administrativo sancionador. Principio de culpabilidad. Empresa que tiene la creencia errónea de haber dado de alta a los trabajadores en la Seguridad Social por haberlo solicitado en tiempo a la gestoría.

Los principios inspiradores del Orden Penal son de aplicación, con ciertos matices, al derecho administrativo sancionador, dado que ambos son manifestaciones del ordenamiento punitivo del Estado. Por ello, el principio de culpabilidad prohíbe la imposición de una sanción si no existe culpa o dolo en la conducta del presunto responsable, constituyéndose en un elemento indispensable, y sin que la alusión en el artículo 130 de la Ley 30/1992, referente a que la responsabilidad del infractor se da aún a título de simple inobservancia, pueda ser entendida como una admisión en el derecho administrativo sancionador de la responsabilidad objetiva. A ello se añade que la previsión recogida en el artículo 39.2 del TRLISOS de que la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor se incluyan entre los criterios de graduación de las sanciones no significa, sino más bien lo contrario, que para que la infracción exista no sea precisa culpa en mayor o menor grado. En el caso, se deja sin efecto la sanción impuesta a la empresa, por cuanto hizo lo que estaba en su mano para cumplir con la obligación por cuyo incumplimiento se la sanciona. Medios de prueba. En el proceso laboral los testigos que declaren en juicio no pueden ser tachados y solo en conclusiones las partes pueden hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones, lo cual no impide que la valoración de sus declaraciones se someta al juez de instancia sin más limitaciones que las derivadas de la sana crítica. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2014, rec. núm. 554/2014](#))