

**TRIBUNAL SUPREMO**

**Acciona Transmediterránea, S.A. Trabajadores que se valen de su condición de empleados para introducir droga en las dependencias del buque donde trabajaban, custodiándola hasta la llegada al puerto de Algeciras. Suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad (prisión provisional). Efecto sobre la prescripción de las faltas laborales.**

El comienzo del cómputo del plazo de prescripción se halla subordinado al completo y cabal conocimiento por la empresa de los hechos sancionables, por lo que al desconocer esta los motivos exactos de la detención y estar en marcha la instrucción penal, queda interrumpido el plazo de prescripción durante todo el periodo en que los actores están en prisión provisional, reiniciándose el cómputo con su puesta en libertad. De esta forma, concluida la causa legal de suspensión, la empresa dispone de 60 días para iniciar el expediente sancionador y notificar el despido a los trabajadores ([STS, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2014, rec. núm. 1203/2013](#)).

**Relaciones laborales especiales. Deportistas profesionales.**

Aunque los contratos de los deportistas profesionales (siempre de duración determinada) no puedan novarse como indefinidos, su extinción, al finalizar el tiempo convenido, por parte de la empresa, produce un quebranto objetivo al deportista, lo que justifica el derecho a la indemnización regulada en el artículo 49.1 c) del ET, disposición que se aplica con carácter supletorio. Esta indemnización se convierte en instrumento promocional de la prórroga contractual, lo que mejora la estabilidad profesional de este colectivo, procediendo únicamente cuando la falta de la mencionada prórroga provenga de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva y no cuando ambas partes estén acordes en prolongar la vida del contrato o sea el propio deportista el que excluya aquella posibilidad novatoria ([STS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2014, rec. núm. 61/2013](#)).

**Despido colectivo. Empleados de estación de servicio dedicada a la venta al por menor de gasolina y derivados del petróleo. Subarriendo de la explotación un mes después. Responsabilidad solidaria por sucesión de empresa fraudulenta. Estimación.**

En el caso analizado, se produce una transmisión de empresa a los pocos días de haberse prescindido de todo el personal (utilizando los cauces del art. 51 ET), de lo que se desprende la existencia de un pacto interempresarial tendente a evitar las previsiones que el artículo 44 del ET tiene establecidas en materia de sucesión. La responsabilidad no puede extenderse más allá de aquellas entidades en las que la ilegalidad en la transmisión se produjo por ser las empresas directamente implicadas. Se absuelve al resto de empresas codemandadas, al tener una relación con las afectadas únicamente de carácter mercantil, así como al ayuntamiento titular del suelo donde se ubica la estación de servicio. Sala General. Voto particular ([STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2014, rec. núm. 108/2013](#)).

**Mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Banco Santander Central Hispano. Pacto de prejubilación en el que se acuerda la concesión por la empleadora, para el supuesto de fallecimiento, de una cantidad bruta anual, para que junto con la pensión de viudedad que fijase la Seguridad Social la viuda percibiera unos emolumentos equivalentes al 50 % de la base de cálculo.**

El complemento para la pensión de viudedad que establecen el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Banca Privada y los acuerdos de prejubilación sigue el avatar de la pensión reconocida por la Seguridad Social, con repercusión de la reducción prestacional fijada por la entidad gestora, en aplicación del periodo de convivencia en supuestos de segundas nupcias o del importe de la pensión compensatoria caso de ruptura conyugal ([STS, Sala de lo Social, de 14 de enero de 2014, rec. núm. 640/2013](#)).



**Pensión de orfandad. Incremento del 52 %. Huérfana de padre, sin que la madre tenga reconocida pensión de viudedad por haberse divorciado del causante sin pactarse pensión compensatoria. Interpretación de la expresión orfandad absoluta.**

Es la falta de ambos progenitores o, en su caso, que a la ausencia de uno se añada que el otro sea desconocido o que el sobreviviente haya sido declarado responsable de violencia de género en los términos legalmente establecidos. Sala General. Voto particular ([STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2014, rec. núm. 3119/2012](#)).

**Ceguera y gran invalidez.**

La persona que padezca ceguera total o sufra pérdida de visión a ella equiparable reúne objetivamente las condiciones para calificarla en situación de gran invalidez. Aunque no hay una doctrina legal ni científico-médica indubitada que determine qué agudeza visual ha de ser valorada como ceguera, sí puede afirmarse que, en general, cuando esta es inferior a una décima en ambos ojos se viene aceptando que ello significa prácticamente una ceguera. El invidente en tales condiciones requiere naturalmente la colaboración de una tercera persona para la realización de determinadas actividades esenciales en la vida, no requiriéndose que la necesidad de ayuda sea continuada. No debe excluir la calificación de gran invalidez la circunstancia de quienes, a pesar de acreditar tal situación, puedan en el caso personal y concreto, con base en factores perceptivos, cognitivos, ambientales, temporales u otros, haber llegado a adquirir alguna de las habilidades adaptativas necesarias para realizar alguno de los actos esenciales de la vida sin ayuda de terceros o sin necesidad de ayuda permanente, o incluso los que puedan llegar a efectuar trabajos no perjudiciales con su situación ([STS, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2014, rec. núm. 1246/2013](#)).

**Proceso laboral. Reconversión. Prescripción de la acción.**

La reconversión interrumpe la prescripción del derecho al que se refiere y mantiene su efecto interruptivo siguiendo la suerte de la acción principal. Por ello, la acción reconversiva no ha prescrito si fue anunciada en el acto de conciliación, aunque el juicio se hubiese celebrado transcurrido más de un año desde que se celebró sin avenencia el acto previo de conciliación ([STS, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2014, rec. núm. 986/2013](#)).

**TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

**Condición más beneficiosa. Percepción indebida de dietas durante ocho años, al haber trasladado el trabajador su domicilio a la misma localidad en la que se encontraba el centro de trabajo.**

No procede su reconocimiento, pues habría sido necesaria una voluntad empresarial expresa de cambiar la naturaleza jurídica de la retribución abonada, de dieta a concepto salarial, por obedecer a instituciones jurídicas diferentes. Lo que tuvo lugar fue una simple dejadez o desidia de la empresa pública, que no actuó con la debida diligencia organizativa ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2014, rec. núm. 13/2014](#)).

**Contrato de trabajo. Actividad de alterne.**

Tendrá carácter laboral si se acredita la ajenidad de la prestación y la dependencia de dicha actividad en el seno de una organización empresarial. No desvirtúa la existencia de un contrato de trabajo por la actividad de alterne el que se certifique que en el local de referencia se ejerza además la prostitución por cuenta propia (siendo los servicios sexuales contratados por las chicas con algunos de clientes, cobrados directamente, sin que en el precio participara la empresa), siempre que esta no sea la actividad preponderante y el ejercicio de la actividad de alterne se realice, efectivamente, por cuenta ajena. En estos casos, el ejercicio de la actividad ilícita de prostitución no arrastra o descalifica jurídicamente a la



que es objeto del contrato de trabajo lícito, y ello aunque el alterne sea el medio necesario para captar clientes ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2013, rec. núm. 4248/2013](#)).

**Alta dirección. Adaptación del contrato con la Administración pública tras la entrada en vigor de la disposición adicional octava del RDL 3/2012. Reducción de la retribución anual y de la indemnización por extinción.**

Estamos ante una novación legal del contrato de alta dirección suscrito entre las partes que afecta a la indemnización por desistimiento y a las retribuciones del personal afectado, cuya eficacia no está sometida a la voluntad de las partes, sino que opera *ope legis*, tras la entrada en vigor de las normas, hasta el punto de que en la indemnización por la extinción del contrato se aplica la prevista de siete días por año de servicio, sin necesidad de adaptación alguna de los contratos. Por tanto, desde el doce de febrero de 2012 las estipulaciones en materia de retribución y de extinción de sus contratos pasaron a incurrir en causa de nulidad sobrevinida por vulnerar lo dispuesto en la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, que fijó imperativamente dicha retribución para todos los contratos mercantiles y laborales de alta dirección del personal al servicio del sector público estatal en siete días por año con un máximo de seis mensualidades ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2013, rec. núm. 445/2013](#)).

**Mejoras voluntarias. Indemnización prevista en convenio colectivo para el caso de fallecimiento del causante en accidente de trabajo. Legitimación activa.**

La ostenta el hijo del trabajador, en el caso menor de edad y representado por su madre, así como el resto de los herederos legales. No es necesario, por tanto, aportar título hereditario, testamento o declaración de herederos, pues el legitimado actúa en su propio nombre y, tácitamente, en beneficio de la comunidad hereditaria, sin que se pueda estimar la falta de legitimación activa del menor por no acreditar su condición de heredero único ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2014, rec. núm. 5/2014](#)).

## JUZGADOS DE LO SOCIAL

**Convenio colectivo. Ultraactividad. Reducción unilateral del salario, al mínimo interprofesional, tras el decaimiento del convenio colectivo por no haberse alcanzado ningún acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.**

Se deben distinguir dos cosas diferentes: la primera de ellas es el cambio de la normativa aplicable como consecuencia del decaimiento de los convenios no renovados o firmados antes del 8 de julio de 2013, y ello como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, y otra muy diferente las diversas modificaciones que se puedan realizar como consecuencia del cambio normativo mencionado, de manera que el cambio normativo es la base de una posible modificación, pero no una modificación de las condiciones de trabajo en sí mismas. La medida debe declararse nula (no meramente injustificada), en aplicación analógica del apartado 7 del artículo 138 de la LRJS, a pesar de tratarse de una modificación individual de condiciones de trabajo, ante el incumplimiento de los requisitos formales requeridos legalmente, operando, en otro caso, una diferencia de trato en función de si la medida alcanza a uno o varios trabajadores (modificación colectiva). **Recurso de suplicación.** No procede, por no haber quedado acreditada la afectación general, pues el número de trabajadores en la provincia es solo de dos ([SJS núm. 4 de San Sebastián, de 25 de noviembre de 2013, núm. 401/2013](#)).