

**TRIBUNAL SUPREMO**

**Convenios colectivos. Fin de la ultraactividad. Inexistencia de convenio de ámbito superior. Determinación de si procede que la empresa abone la nómina de julio de 2013 (mes en que el convenio expiraba en su vigencia en ultraactividad en aplicación del artículo 86.3 del ET, sin que se hubiera negociado nuevo convenio ni existiera otro de ámbito superior), en dos partes, aplicando hasta el 7 de julio de 2013 las condiciones salariales del convenio y a partir del 8 de julio de 2013 las condiciones establecidas en el ET. Improcedencia.**

Los derechos y obligaciones de las partes que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse, puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre ellas, pero no porque las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento, sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral, partir de la cual habrán experimentado la evolución correspondiente. Lo contrario podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones. De esta forma, cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el SMI, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, etc. El convenio colectivo que pierde su vigencia deja de cumplir la función nomofiláctica que es propia de nuestro sistema jurídico, por lo que esas condiciones contractuales, carentes ya del sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del artículo 41 del ET, sin más limitaciones que las de origen legal. En cualquier caso, aun habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el artículo 89.1 del ET. **Votos particulares.** [\(STS, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2014, rec. núm. 264/2014\)](#)

**Sucesión de empresa. Reversión del servicio público Escuela Municipal de Música de Valladolid al ayuntamiento de esa ciudad, por abandono del concesionario en virtud de despido colectivo por causas económicas y productivas, sin que el consistorio continúe la actividad.**

La simple reversión de medios no implica transmisión ni subrogación. En el caso analizado, la decisión de extinción colectiva cuestionada ha sido tomada no por el ayuntamiento sino exclusivamente por la mercantil concesionaria del servicio, por lo que tal decisión afecta exclusivamente a sus trabajadores. Ello implica que el ayuntamiento no está concernido por lo que se resuelva en este procedimiento, es decir, no está pasivamente legitimado de forma directa por la calificación que pueda hacerse de la decisión extintiva ni por las consecuencias que de ello puedan derivarse. Sala General. [\(STS, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2014, rec. núm. 79/2014\)](#)

**CAIXABANK, S.A. Trabajadores que prestan servicios en Canarias. Derecho a la compensación del plus de residencia por las retribuciones superiores respecto a las establecidas en el convenio en cuantía equivalente al 50 %. Demanda individual de reclamación de cantidad que se interpone dentro del año siguiente a la firmeza de la sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo sobre la misma cuestión.**

No es necesario que la acción individual se haya ejercitado antes que la de conflicto para interrumpir la prescripción, ya que la tramitación de un proceso de conflicto colectivo no solo paraliza el trámite de las reclamaciones individuales ya iniciadas sobre el mismo objeto, sino que sirve para interrumpir la prescripción de las acciones pendientes de ejercitar. **Intereses moratorios ex artículo 29.3 del ET.** Tratándose de concretas deudas salariales, la solución ofrecida por el legislador de fijarlos en el 10 % opera de forma objetiva, sin tener en cuenta ni la posible razonabilidad de la oposición empresarial a su pago, ni que en los concretos periodos económicos esa cifra sea superior o inferior a la inflación, ya que



hay que atender a los valores en juego –la relevancia vital que el salario tiene para el trabajador– y es aconsejable ofrecer seguridad jurídica y limitar controversias que pudieran comprometer el sustento del empleado. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2014, rec. núm. 2977/2013](#))

**Empresa integrada en el sector público que de manera errónea abona a sus empleados la paga extraordinaria de diciembre de 2012, pese a ser suprimida por el RDL 20/2012. Entrega a los trabajadores de una carta en la que se reclama su devolución, con la advertencia de que procedería a compensar lo abonado mediante el descuento, por partes iguales, en las nóminas de febrero a mayo de 2013. Procedencia.**

El abono por la empresa de una paga suprimida por mandato imperativo no puede derivar derechos para los trabajadores, por lo que no puede reconocerse margen alguno de discrecionalidad en el reconocimiento de beneficios laborales no acordados con lo que dispone la norma mencionada. El que la empresa anunciara el momento en que haría exigible el reintegro (una cuarta parte de la cuantía de la misma en cada una de las mensualidades subsiguientes) no puede entenderse sino como un aplazamiento favorable a los deudores, al diferir el momento de la satisfacción a vencimientos parciales. Siendo la deuda líquida y exigible, parece indudable la posibilidad de la compensación a efectuar en el momento en que la empresa deviene, a su vez, deudora de una obligación dineraria, con el pago del salario mensual, ya que el descuento no se presenta como excesivo y no permite intuir que su porcentaje genere una carga insostenible. ([STS, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 2014, rec. núm. 107/2013](#))

**Despido. Reconocimiento empresarial de la improcedencia. Módulo salarial para fijar la indemnización. Prestación de servicios pactada y desarrollada con carácter transnacional.**

Ha de comprender un «complemento movilidad extranjero» que al trabajador se le abonaba por prestar servicios fuera del país y que equivalía a un 70 % de la remuneración, al percibirlo desde el inicio de su relación laboral y hasta su regreso a España, cinco años después de que comenzara aquella y dos meses antes de ser despedido por causa que la empresa reconoció improcedente en acto de conciliación. En este caso, la actividad laboral desempeñada en España se presenta como un paréntesis en una prestación de servicios contratada para realizarse en el extranjero. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2014, rec. núm. 1858/2013](#))

**Despido. Nulidad. Absentismo. Conciliación de la vida laboral y familiar. Discapacidad y enfermedad.**

El despido injustificado del trabajador que goza de reducción de jornada para el cuidado de su madre es nulo. No es nulo por discriminatorio el despido del discapacitado que fue contratado conociéndose sus circunstancias y falta al trabajo por enfermedad diferente, ajena a la que motivó la discapacidad. ([STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2014, rec. núm. 2344/2013](#))

**Consideraciones sobre el accidente de trabajo. Trabajador que tras despertar con síntomas de infarto de aproximadamente 30 minutos de duración y ceder estos espontáneamente, acude a trabajar cargando escombros durante más de 4 horas, hasta que se queja de dolor en el pecho, razón por la que acude al Centro de Salud.**

Se entiende que el trabajador no sufre lesión alguna durante el tiempo y en el lugar de trabajo, ya que conserva las molestias que arrastraba desde su domicilio, pero sin episodio o crisis posterior. ([STS, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2014, rec. núm. 3264/2013](#))

**Muerte y supervivencia. Viudedad. Pensión compensatoria establecida en convenio regulador que no está judicialmente aprobado.**

Concurriendo una previa aprobación judicial de un primer convenio regulador –a renovar a los dos años–, muy similar al segundo, no es necesario que la pensión compensatoria haya sido fijada mediante resolución judicial para tenerla como existente a los exclusivos fines de acreditar la dependencia económica que dicha pensión comporta, máxime si entre la suscripción del segundo convenio y el fallecimiento solo ha transcurrido un mes, circunstancia que lleva a pensar que efectivamente iba a someterse a tal trámite. Esta doctrina no puede aplicarse cuando se aprecie un comportamiento fraudulento. Por ejemplo, si se pacta una pensión compensatoria recíproca, si el importe es desmesurado (a fin de eludir el tope de la pensión de Seguridad Social), si no se tuviera intención de abonar y exigir su efectivo pago, o si se manipulase el documento que refleja el pacto. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2014, rec. núm. 80/2014](#))

**Alcampo, S.A. Empresa que al establecer los turnos de trabajo solapa el descanso diario entre jornadas con el descanso semanal, incumpliendo lo resuelto en la SAN de 7 de mayo de 2007. Reclamación de indemnización por daños y perjuicios. Procedencia.**

Es el incumplimiento de la obligación de conceder el descanso, que ya no puede cumplirse de forma específica, lo que determina la obligación de indemnizar según el artículo 1101 del CC. El incumplimiento se ha producido con independencia de que haya existido sentencia colectiva. La acción se ha ejercitado, porque la empresa no ha procedido al cumplimiento voluntario de la sentencia. El artículo 158.3 de la LPL no establece que para ejecutar una sentencia colectiva meramente declarativa sea necesario instar un proceso individual, lo que dice este precepto, rectamente interpretado, es que si la empresa no cumple voluntariamente la sentencia colectiva y esta no es ejecutable, el trabajador podrá ejercitar la correspondiente acción de condena, exigiendo el cumplimiento concreto y, en tal caso, la sentencia firme colectiva producirá efectos de cosa juzgada en los procesos individuales en lo que afecta a la declaración contenida en aquella sentencia. ([STS, Sala de lo Social, de 10 de octubre de 2014, rec. núm. 2792/2013](#))

**Acceso a suplicación. Prestaciones de seguridad social. Incapacidad permanente.**

Cabe suplicación cuando el objeto inicial de la pretensión no va encaminado a la obtención de diferencias económicas sino, precisamente, al reconocimiento de la prestación, por más que luego el debate de suplicación pueda quedar ceñido en exclusiva a la determinación cuantitativa de uno de sus elementos – la base reguladora–, y las consecuentes diferencias económicas de la pensión en cómputo anual no superen el umbral que limita el acceso al recurso. ([STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2014, rec. núm. 384/2014](#))

**TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

**Responsabilidad patrimonial de la Administración. Indemnización por resarcimiento de daños morales y personales. Acoso laboral. Médico (anterior jefe de la Unidad en la que prestaba servicios), que tras un largo tiempo de conflictividad laboral con el nuevo superior en la Unidad, así como con el gerente, es objeto de conductas vejatorias o degradantes, como la encomienda de labores puramente de codificación de historias clínicas, o el traslado al sótano del hospital en una dependencia destinada a los responsables de reproducción, sin ventilación ni luz natural, y aislado del resto del personal de la Unidad.**

El trabajador permaneció en esta situación al menos 7 años, periodo en el que se sucedieron bajas laborales en forma de IT con consultas médicas en las que quedó constancia de estados de ansiedad y angustia con causa en el conflictivo ambiente laboral, sin que la Administración adoptara ninguna medida para poner fin al problema. **Prescripción del derecho a reclamar.** Se tiene en cuenta la doctrina de los daños continuados. La acción de responsabilidad patrimonial se fundamenta en una situación de acoso laboral o *mobbing* que exige un plazo o periodo de tiempo prolongado, por lo que la interposición de la



reclamación fue temporánea, al interponerse dentro del año posterior al cese del trabajador, momento en el que culminó el proceso continuo de agresión. Se reconoce una indemnización de 18.500 euros frente a los 90.000 solicitados, con base en: a) falta intencionalidad de acosar, pues no todos los comportamientos revelan ánimo de presión laboral aunque el trabajador así lo percibiera, b) la ubicación en un semisótano sí es una conducta vejatoria, y c) falta la gravedad del daño causado, ya que el trastorno adaptativo vinculado a su anómalo aislamiento no ha alcanzado singular intensidad o gravedad. ([STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de noviembre de 2014, rec. núm. 1684/2011](#))

#### **Pensión de jubilación anticipada. Acreditación del período de carencia exigido.**

Cabe equiparar el período de Prestación Social Obligatoria de la Mujer, instaurado por Decreto de 7 de octubre de 1937 –de cumplimiento necesario por las mujeres solteras para el ejercicio de funciones públicas o la obtención de títulos profesionales–, con el del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, pues entender lo contrario vulneraría el artículo 14 de la CE en relación con el artículo 9 del propio texto legal. Deben tenerse en cuenta a los efectos de periodo cotizado los 365 días que se invocan. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2014, rec. núm. 338/2014](#))

#### **Delimitación de competencias entre el Orden Social y el Contencioso-Administrativo. Responsabilidad patrimonial de la Administración. Acoso laboral sufrido por un funcionario en una corporación local. Pretensión de tutela de derechos fundamentales: cese de la conducta y condena a una indemnización por los daños y perjuicios causados.**

Dado que la demanda no se refiere a una cuestión litigiosa entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, ni tampoco al cumplimiento de obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, sino que el objeto del litigio se refiere a una cuestión de derechos fundamentales por acoso laboral, ocurrida en el seno de una relación funcional, la competencia le corresponde al Orden Contencioso-Administrativo. ([STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 14 de julio de 2014, rec. núm. 1864/2014](#))

#### **Concurso de acreedores. Expediente concursal.**

El expediente de extinción colectiva de relaciones laborales de las empresas concursadas incluye un período de consultas, que constituye el momento idóneo tanto para suscitar la cuestión relativa a la existencia de un grupo de empresas patológico como para proponer la práctica de prueba con dicho propósito, permitiendo que el periodo de consultas cumpla con su finalidad, obligando a negociar, en su caso, sobre la base de la situación económica de todas las empresas del grupo en su conjunto. El posterior trámite de audiencia únicamente tiene la finalidad de oír a las partes acerca de la pertinencia de la medida solicitada, así como acerca del período de consultas. El artículo 64.5 de la LC prevé expresamente que la cuestión relativa a la existencia de un grupo de empresas se suscite en el período de consultas, momento en que se puede solicitar el auxilio judicial tendente a su acreditación, no siendo posible suscitar esa cuestión por primera vez en el trámite de audiencia, al haber precluido el momento para introducirla en el expediente. El expediente concursal del artículo 64 de la LC no es un procedimiento contencioso, no previendo la práctica de la prueba salvo en supuestos muy específicos. El auto de conclusión del expediente se puede impugnar mediante recurso de suplicación, estando legitimados para interponer el recurso los representantes de los trabajadores, pero no estos individualmente, quienes solamente pueden combatirlo interponiendo la demanda de incidente concursal, cuyo conocimiento se atribuye al juez del concurso, afectando a cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica laboral individual, y en ese incidente sí se puede practicar prueba al tratarse de un procedimiento contencioso. ([STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2014, rec. núm. 416/2014](#))