



TRIBUNAL SUPREMO

Periodo de prueba. Validez. Trabajador que habiendo prestado servicios en la empresa durante un corto periodo de tiempo al amparo de un contrato de interinidad por sustitución vuelve, tras un breve espacio de inactividad, a prestar idénticos servicios en el mismo centro de trabajo en virtud de un contrato eventual por circunstancias de la producción. Notificación de cese por no superación del periodo de prueba. Estimación.

El periodo de prueba tiene por objeto acreditar la aptitud del trabajador para el empleo convenido. Por ello, a efectos de considerar cumplimentado y superado dicho periodo no es suficiente con que, antes de la suscripción de un segundo contrato, el trabajador hubiera prestado idénticos servicios previamente en la misma empresa. Es necesario, además, que la prestación laboral, sumado el tiempo trabajado al amparo de ambos contratos, supere el establecido al respecto en la disposición convencional aplicable. ([STS, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2014, rec. núm. 375/2013](#))

Trabajo nocturno.

Siendo trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, lo importante a efectos de esta definición no es la constatación real a final del año del número de horas de trabajo cumplidas en periodo nocturno por cada trabajador, es decir, la cuenta individualizada, sino la programación del trabajo, pues de lo que se trata es de una previsión que opera sobre un supuesto de normalidad en el desarrollo de la actividad, lo que es además adecuado a las exigencias de la norma, ya que si hubiera que estar al cómputo real al final del año, no podrían aplicarse las limitaciones que la ley prevé en orden al ajuste de la jornada o al juego de las excepciones del artículo 32 del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. ([STS, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2014, rec. núm. 98/2013](#))

Agrupaciones de Interés Económico (AIE) creadas por grupos de empresas en beneficio exclusivo de estas. Despido colectivo.

Si bien en los supuestos de AIE los socios componentes responden solidariamente de las deudas de la Agrupación (lo que constituye adecuada garantía para los intereses de terceros, entre ellos los trabajadores), la personalidad jurídica independiente de la AIE y la ausencia de componente adicional alguno que nos sitúe –anómalamente– ante una realidad empresarial única formada conjuntamente por ella y por los socios integrantes (al margen de su consideración instrumental como «sociedad órgano»), o que permita vislumbrar la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, o el uso abusivo de la dirección unitaria en perjuicio de los trabajadores, excluyen la participación de los socios componentes en el expediente que ha de seguirse para proceder al despido colectivo de sus trabajadores, aunque de ellos hubiera partido la decisión de cerrar la AIE. Sala General. ([STS, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2013, rec. núm. 37/2013](#))

Despido colectivo. Periodo de consultas que finaliza con acuerdo. Interposición de demanda en plazo por la empresa con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva (art. 124.3 de la LRJS). Improcedencia.

La empresa carece de acción, puesto que al existir acuerdo en el periodo de consultas, ningún sujeto colectivo pasivamente legitimado puede entrar en el proceso para oponerse a su pretensión. No existe,



por tanto, un conflicto actual sobre el despido colectivo, ya que tampoco los trabajadores individualmente considerados pueden entrar en el proceso como intervinientes litisconsorciales. En estas condiciones, no puede producirse un proceso sin contradicción real del que derive una eventual decisión sobre la procedencia de los despidos que tendrá efecto de cosa juzgada en los procesos individuales, de manera que los trabajadores queden sin posibilidad efectiva de defensa, pues en el proceso individual la sentencia colectiva lograda sin oposición será vinculante. Procede declarar la inadecuación del procedimiento, pudiendo ejercitar sus pretensiones y resistencias las partes que resulten legitimadas para ello a través de la modalidad de extinción del contrato por causas objetivas ante el juzgado de lo social competente. Sala General. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 28/2013](#))

Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Reclamaciones derivadas de la Ley 39/2006, de dependencia.

Tanto si la demanda se presenta antes como después de la Ley 36/2011, en cumplimiento de su disposición final séptima, la competencia sigue siendo del orden contencioso-administrativo. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de enero de 2014, rec. núm. 1115/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

INSS. Objetivos estratégicos para el año 2011. Complemento de productividad a percibir por los inspectores médicos ligado al índice de adecuación de la duración de los procesos de incapacidad temporal, consistente en que del total de los reconocimientos médicos que efectúen a trabajadores que se encuentran en situación de baja médica (incluyendo además aquellos trabajadores que habiendo sido citados a reconocimiento médico han incumplido, injustificadamente, la obligación de comparecer a dicho reconocimiento) un 15% de los mismos tenga alguno de los siguientes resultados: alta médica por haber recuperado la capacidad laboral para desarrollar su actividad laboral, proposición de apertura de expediente de incapacidad permanente por considerar que el trabajador no va a recuperar su capacidad laboral, suspensión del cobro de la prestación de IT por no presentarse de forma injustificada a reconocimiento médico.

El complemento de productividad pretende retribuir una determinada actividad, dedicación e interés que conlleve un especial rendimiento o la consecución de unos resultados objetivos. Una cosa es que se fije como objetivo para realizar la valoración de la productividad que se revise un número determinado de situaciones de IT, y se haga la correspondiente propuesta teniendo en cuenta la situación del trabajador, y otra que el objetivo consista en que esas propuestas hayan de tener un contenido concreto en un determinado porcentaje de casos previamente determinado por la Administración. No es admisible que el resultado del control de los procesos de IT se condicione por el cumplimiento de unos objetivos que dan derecho a percibir un complemento de productividad, cuando el mismo ha de venir determinado porque el estado de salud del trabajador le impida o no trabajar. ([SAN, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de diciembre de 2013, rec. núm. 118/2013](#))

Convenios colectivos de ámbito nacional. Servicios de Prevención Ajenos. Denuncia del convenio que se efectúa un año antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

Conteniendo el artículo 4 del convenio colectivo citado un pacto expreso en materia de ultraactividad, al establecer la prórroga del contenido normativo hasta que no se alcance un nuevo acuerdo, tal acuerdo es válido y no se encuentra afectado por la modificación introducida por la Ley 3/2012 en la redacción del



artículo 86.3 del ET, que dispone la pérdida de vigencia de un convenio denunciado al transcurrir un año sin que se haya alcanzado acuerdo sobre un nuevo convenio que le sustituya, pues tal regla solo es aplicable en ausencia de un pacto o acuerdo de las partes negociadoras del convenio colectivo, circunstancia que en el presente caso no concurre. ([SAN, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2014, núm. 2/2014](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Excedencia por cuidado de hijos. Despido disciplinario por prestar servicios para otra entidad durante el disfrute de la misma. Improcedencia.

Dicha conducta en modo alguno puede suponer una transgresión de la buena fe contractual, justificadora de medida sancionadora, dado que ha quedado probado que su jornada laboral se desarrollaba solo durante dos días a la semana, existiendo además otras razones tales como la cercanía de su domicilio al centro de trabajo o la flexibilidad en el empleo que le permitían conciliar su vida personal profesional, circunstancias que solo al trabajador le corresponde valorar. ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 16 de octubre de 2013, rec. núm. 1489/2012](#))

Excedencia voluntaria. Doble despido. Caducidad de la acción. Comunicación de extinción del contrato por finalización de la obra durante la situación de excedencia, seguida de una solicitud del trabajador de reincorporación, que simplemente es denegada por no haber vacante.

El plazo de caducidad por despido no empieza a contar sino desde que se produce una nueva comunicación posterior de extinción con ocasión de la segunda solicitud de reingreso. Hay que entender que la anterior comunicación había quedado sin efecto. ([STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 5 de noviembre de 2013, rec. núm. 401/2013](#))

FOGASA. Imputación de pagos. Empresa que adeuda al trabajador salarios por trabajo realizado y al mismo tiempo salarios de trámite ante un despido improcedente. Reclamación del SEPE de las prestaciones por desempleo en el importe concurrente con lo percibido del FOGASA en cumplimiento de su obligación subsidiaria de abono de los salarios de tramitación. Pretensión del trabajador de que lo abonado en primer término lo fuera en concepto de salarios debidos.

No puede acudirse al criterio de la mayor onerosidad de la deuda, ex artículo 1.174 del CC, ante su carácter subsidiario, siendo por el contrario de aplicación el artículo 1.172 del CC, que dispone como preferente el criterio de dejar que el deudor haga la imputación de pagos a su libre voluntad, con tal de que estemos ante deudas de una misma especie y a favor de un solo acreedor. Con el abono de los salarios de tramitación en lugar de la deuda salarial sale indirectamente perjudicado el trabajador, con obligación de devolver al SEPE el importe de la prestación, pero no estamos ante una actuación abusiva ni en fraude de ley. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2013, rec. núm. 2002/2013](#))

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Insuficiencia de ingresos.

El artículo 174.3 de la LGSS en la redacción dada por la Ley 40/2007, al utilizar la expresión **acreditara que sus ingresos**, se está refiriendo a los ingresos reales, pues ellos son los que de forma directa determinarán el derecho de la persona viuda a lucrar o no la pensión de viudedad, dada la naturaleza de renta sustitutoria y en las que el causahabiente ha contribuido efectivamente al sostén de la familia. En la



determinación de los ingresos del trabajador fallecido deben descontarse de las facturas que giró por la prestación de servicios los gastos realizados para el ejercicio comercial como trabajador autónomo. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2013, rec. núm. 3967/2013](#))

Reintegro de prestaciones indebidas. Beneficiario que fallece sin otorgar testamento. Reclamación por el INSS a los herederos del pensionista.

Se entiende como una aceptación tácita de la herencia la disposición, posterior al fallecimiento, del dinero existente en la cuenta corriente del difunto por uno de los hijos, el cual era cotitular con aquel. Quedan exentos de la obligación de devolución los restantes hermanos, al no quedar acreditado que se beneficiaran de dichas disposiciones. Aunque podría ser excusable la primera disposición el mismo día del fallecimiento del padre, titular de la cuenta, lo que evidencia una tácita aceptación de la herencia es la disposición efectuada con posterioridad al fallecimiento del ingreso efectuado de la pensión devengada el mismo mes de dicho fallecimiento, saldando con ello prácticamente la cuenta corriente. ([STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2013, rec. núm. 15/2013](#))

Falta de acción. Acciones declarativas. Admisibilidad en la jurisdicción social. Exigencia de la existencia de un interés actual en el accionante, que debe ser un interés que tenga por objeto una utilidad o efecto práctico de la pretensión de carácter inmediato.

La pretensión de que se declare una determinada antigüedad de la trabajadora en la empresa es encuadrable dentro del catálogo de pretensiones declarativas. No solo ha de admitirse la posibilidad de acciones declarativas en el proceso laboral, sino que existe un interés actual en la determinación de la antigüedad, como elemento objeto de controversia entre trabajador y empresario y, asimismo, presupuesto para el ejercicio, en su caso, de otras acciones, como las de reclamación de cantidad, la indemnización en caso de despido, etc.; sin que sea acorde al derecho a la tutela judicial efectiva obligar o imponer al trabajador la acumulación de la pretensión meramente declarativa con las consiguientes de condena de la que aquella es prejudicial ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2013, rec. núm. 7334/2012](#))