



TRIBUNAL SUPREMO

Trabajos de colaboración social. Contratación de trabajadores para el desarrollo de tareas normales y permanentes de la Administración, en igual régimen que el resto del personal laboral o funcionario.

Es razonable entender que todo trabajo realizado para una Administración pública que se corresponda con los fines institucionales de esta es, en principio, un trabajo de utilidad social y redundante en beneficio de la comunidad, habida cuenta de que, por imperativo constitucional, la Administración pública sirve con objetividad los intereses generales. No es necesario que dichos trabajos tengan una especial connotación social (por ejemplo, relacionados con la asistencia social), pudiendo además consistir en tareas meramente instrumentales. En cuanto a la temporalidad que define en términos legales el tipo contractual, no está en función de la duración máxima del vínculo, que se relaciona con la de la prestación de desempleo, sino que debe predicarse del trabajo objeto del contrato, de manera que es preciso acreditar la obra, trabajo o servicio que se vaya a realizar y su exacta localización, así como la duración prevista tanto del total de la obra, trabajo o servicio, como de la actuación de los trabajadores por especialidades y categorías. En el caso analizado, no se ha justificado ningún hecho determinante de esa temporalidad, habiéndose mantenido la relación durante casi 5 años a partir de sucesivas prórrogas. Por ello, la denuncia extintiva formulada por la empresa constituye un despido improcedente. Sala General ([STS, Sala de lo Social, de 27 de diciembre de 2013, rec. núm. 2798/2012](#)).

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Grupo Cortefiel. Empresa que sufre una caída de ventas en torno al 30 %. Cambio en la forma de abono de las comisiones, pasando a pagarse no desde la primera venta sino en función de la situación y resultados de cada tienda. Periodo de consultas que finaliza sin acuerdo.

Corresponde a los tribunales no solo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada. En el caso analizado, aunque la decisión empresarial es innegablemente drástica e incuestionablemente penosa para los trabajadores, la parte recurrente no puede limitarse a afirmar que el objetivo impuesto para poder cobrar la comisión es inalcanzable, desproporcionado e irracional, sin añadir argumentación o remisión a prueba acreditativa alguna. El hecho de declarar como decisión ajustada a derecho que en unas concretas condiciones se haya adoptado la específica exigencia de un determinado mínimo de ventas para iniciar el devengo de comisiones –ahora más altas–, no implica la aprobación de cualquier otra fijación que con el tiempo pueda hacerse. Se rechaza que la modificación sustancial de condiciones de trabajo pueda alcanzar a futuros objetivos que la empresa decida unilateralmente ([STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2014, rec. núm. 100/2013](#)).

Despido improcedente declarado en sentencia firme. Opción empresarial por la readmisión.

El empleador no puede optar válidamente por la readmisión cuando al efectuar esta, ya consta que no la puede llevar a cabo en las mismas condiciones sustanciales existentes en la fecha del despido, al haber cerrado el centro de trabajo en el que prestaba servicios el afectado. El señalamiento de otros centros alternativos a efectos de reingreso que comporte un cambio de residencia, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y una trascendente novación del contrato, al conllevar una transformación de los aspectos fundamentales de la relación jurídico-laboral e implicar para el trabajador una mayor onerosidad con un perjuicio comprobable. En estas circunstancias, es irregular la readmisión efectuada de tal forma, procediendo la extinción contractual indemnizada. Voto particular ([STS, Sala de lo Social, de 27 de diciembre de 2013, rec. núm. 3034/2012](#)).



Consideraciones sobre el accidente de trabajo. Fallecimiento de un trabajador al ser aprisionado por una carretilla en el centro de trabajo durante la pausa de medio día una vez finalizado el descanso-comida, estando autorizado para comer en la empresa.

Es práctica generalizada que los trabajadores realicen sus comidas de medio día en el propio centro de trabajo, cuando a las dificultades para satisfacer esta necesidad en su domicilio se une el coste adicional que supondría comer en un establecimiento público. Sería un contrasentido negar la calificación como profesional el accidente ocurrido en estas circunstancias y reconocerla al sufrido por el trabajador en la trayectoria de su domicilio al centro de trabajo, también en tiempo intermedio de inactividad laboral para alimentarse, originado por causas absolutamente desconectadas del funcionamiento de la empresa ([STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2014, rec. núm. 3179/2012](#)).

Prescripción y caducidad en las prestaciones. Reclamación de diferencias respecto a un subsidio de IT ya disfrutado, al haber cotizado la empresa por una base inferior a la que correspondía.

Es necesario diferenciar el supuesto recogido en el artículo 44 de la LGSS –pérdida del derecho al percibo– del supuesto del artículo 43 –pérdida del derecho a la prestación–. Para que juegue el supuesto del artículo 44 es esencial constatar la pasividad del beneficiario, al no exigir el pago de un derecho reconocido. Ahora bien, cuando lo que se discute es una diferencia en el importe de la pensión que no ha sido incluida en el acto inicial de reconocimiento, es evidente que se reclama contra una falta de reconocimiento de una parte del derecho y no contra la falta de pago de un derecho ya reconocido. Estamos, por tanto, en el supuesto del artículo 43 de la LGSS –prescripción de cinco años– y no en el supuesto del artículo 44 –plazo de un año– ([STS, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 2014, rec. núm. 1173/2013](#)).

Maternidad. Responsabilidad en el pago de la prestación cuando la empleadora en la fecha del hecho causante no se halla al corriente en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social.

Corresponde al INSS y no a la empresa, ya que para que opere la responsabilidad empresarial en las prestaciones por falta de cotización, tiene que vincularse a un incumplimiento con trascendencia en la relación jurídica de protección, de forma que la falta de cotización imputable al empresario impida la cobertura del periodo de cotización exigido, supuesto que aquí no concurre ([STS, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2014, rec. núm. 2885/2012](#)).

Viudedad. Cálculo de la base reguladora. Situaciones asimiladas al alta sin cotizaciones en los 15 años anteriores al hecho causante.

Nos encontramos ante un supuesto no regulado en nuestra legislación de Seguridad Social, debiendo integrarse la laguna normativa, no partiendo de una base reguladora “0” con reconocimiento de la pensión en su cuantía mínima, sino de las últimas bases de cotización del causante con las actualizaciones o revalorizaciones procedentes. En cuanto al momento a partir del cual deben aplicarse las revalorizaciones de la pensión de viudedad reconocida, debe ser desde que el causante dejó de cotizar hasta la fecha del fallecimiento, y sin perjuicio de las ulteriores revalorizaciones y mejoras que procedan a partir de esta última fecha ([STS, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2013, rec. núm. 530/2013](#)).

Competencia internacional de los tribunales sociales españoles. Trabajador contratado por ETT con domicilio en Irlanda para prestar servicios como auxiliar de cabina en las aeronaves de Ryanair (empresa que tiene su domicilio en Dublín y oficina abierta en el aeropuerto de Madrid-Barajas) con base en el aeropuerto de Oslo. Cláusula anexa al contrato que remite, en todo lo relacionado con él, incluida la ejecución y rescisión, a la legislación de la República de Irlanda y a los tribunales de ese país. Despido disciplinario por consumo de productos a bordo de la aeronave destinados a la venta al pasaje sin sujetarse al procedimiento previsto.



El lugar en que tengan los demandados su domicilio es el determinante para fijar la competencia internacional para conocer del asunto, pues tratándose de empresarios domiciliados en un Estado miembro, serán competentes los tribunales del Estado donde el empresario demandado tenga el domicilio o, a elección del propio trabajador demandante, los tribunales del Estado donde desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado, o si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador. De igual forma, no consta que la referida oficina ubicada en el aeropuerto de Madrid-Barajas quepa configurarla como sucursal, agencia o establecimiento a modo de centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz, debidamente dotada de una dirección y materialmente equipada para poder negociar con terceros que, de ese modo, queden dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz. Se declara la falta de jurisdicción de los tribunales sociales españoles para conocer de la demanda de despido formulada ([STS, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 2013, rec. núm. 930/2013](#)).

AUDIENCIA NACIONAL

Convenios colectivos. Sector de empresas de seguridad. Impugnación del artículo 4 que prevé su aplicación retroactiva al 1 de enero de 2012.

Las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario en un determinado ámbito pueden modificar o dejar sin vigor anticipadamente el convenio estatutario anterior del mismo ámbito, no siendo aplicable el artículo 84 del ET, aunque el convenio colectivo anterior estuviese todavía vigente. En tal caso no existe superposición de convenios, sino sucesión en virtud del principio de modernidad normativa. El nuevo convenio puede contener una regulación más desfavorable para los trabajadores que el convenio anterior, pero no pueden aplicarse retroactivamente las normas más desfavorables de la nueva norma a situaciones de hecho producidas bajo la norma antigua y que ya han dado lugar a que nazcan derechos para los trabajadores. La reducción salarial pactada en el nuevo convenio colectivo no puede tener como efecto reducir los salarios correspondientes a periodos de trabajo ya prestado en el momento de su entrada en vigor. En el caso analizado, el convenio colectivo impugnado no impone dicha retroactividad *in peius*, sino que la inaplicación de la subida salarial pactada en el convenio anterior deriva de un acuerdo alcanzado anteriormente ante el SIMA y dicho acuerdo no es objeto de este proceso ([SAN, Sala de lo Social, de 25 de febrero de 2014, núm. 40/2014](#)).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Pensión de orfandad. Rehabilitación. Imprescriptibilidad de las prestaciones.

La doctrina jurisprudencial ha admitido la “resurrección” de las pensiones de orfandad cuando habiéndose extinguido por cumplimiento de la edad máxima legal se aumenta posteriormente la edad límite. La oscuridad de la actual disposición transitoria sexta bis de la LGSS no puede perjudicar al huérfano, por lo que debe entenderse que la prestación está viva en las fechas que indica. Esta interpretación, que favorece la eficacia aplicativa de la norma, es acorde a su finalidad y da respuesta al notorio fenómeno social de la prolongación de la formación académica o profesional de los jóvenes y de la consiguiente permanencia dilatada de los mismos a cargo de la familia ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2013, rec. núm. 3444/2013](#)).

Viudedad. Matrimonio poligámico contraído por el rito musulmán. Fallecimiento del causante con posterioridad a la obtención de la nacionalidad española.

El hecho de que el matrimonio haya sido ignorado no produciendo ningún efecto civil por considerarse nulo, no significa que no haya existido. Siendo uno de los requisitos exigidos por la legislación española para poder acceder a la pensión de viudedad el haber contraído matrimonio legítimo con el o la causante,



ex artículo 174 de la LGSS y cumpliendo tal exigencia el matrimonio bigamo válidamente celebrado conforme a la ley personal de los contrayentes (art. 9 Código Civil), a la solicitante debió reconocérsele la prestación de viudedad que peticionaba. Denegar la pensión equivale a sancionarla por la decisión de su esposo de adquirir la nacionalidad española. El Estado español reconoce efectos al matrimonio bigamo al suscribir con fecha 8 noviembre 1979 el Convenio bilateral con Marruecos en materia de Seguridad Social, estableciendo en su artículo 23 que la pensión de viudedad causada por un trabajador marroquí será distribuida, en su caso, por partes iguales y definitivamente, entre quienes resulten ser, conforme a la legislación marroquí, beneficiarios de dicha prestación ([STSJ de Canarias/Las Palmas, de 30 de octubre de 2013, rec. núm. 1701/2011](#)).