



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Principio de igualdad en la ley y de protección de la familia, competencias en materia de seguridad social: pérdida parcial de objeto de la cuestión de inconstitucionalidad (STC 40/2014); constitucionalidad del precepto legal que, a los efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad, exige la previa inscripción registral de la pareja de hecho o su constitución en documento público.

El legislador no está obligado a otorgar un idéntico tratamiento a la convivencia *more uxorio* acreditada y a la no acreditada, o a la que se verifique por medio de los mecanismos probatorios legalmente contemplados frente a la que carece de ellos, pues no es irrazonable definir a aquellos regímenes de convivencia como los que garantizan que la atribución de derechos asociada cumplirá las exigencias de seguridad jurídica. Asimismo, la exigencia de la constitución formal, *ad solemnitatem*, de la pareja de hecho con una antelación mínima a la fecha del fallecimiento del causante no carece de una finalidad constitucionalmente legítima, en tanto que atiende a constatar, a través de un medio idóneo, necesario y proporcionado, el compromiso de convivencia entre los miembros de una pareja de hecho, permitiendo al legislador identificar una concreta situación de necesidad merecedora de protección a través de la pensión de viudedad del sistema de Seguridad Social. Tampoco se vulnera el derecho a la protección de la familia porque es la libre la opción de los convivientes de no formalización de su realidad familiar conforme a los criterios legales definidos la que determina la consecuencia denegatoria de la pensión solicitada. En cuanto a los hijos, la pensión de viudedad por su propia naturaleza no se dirige a paliar las necesidades de la descendencia, cumpliendo ese fin, propiamente, la de orfandad ([SSTC de 7 de abril de 2014, núm. 45/2014 y 51/2014](#)).

Principio de igualdad en la ley y competencias en materia de seguridad social: pérdida parcial de objeto de la cuestión de inconstitucionalidad (STC 40/2014); constitucionalidad del precepto legal que, a los efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad de las parejas de hecho, establece el requisito de que sus integrantes no tengan vínculo matrimonial con otra persona.

El párrafo cuarto del artículo 174.3 de la LGSS responde al objetivo legítimo de proporcionar seguridad jurídica en el reconocimiento de pensiones y de coordinar internamente el sistema prestacional de la Seguridad Social, evitando la concurrencia de títulos de reclamación que den lugar a un doble devengo de la pensión ([STC de 7 de abril de 2014, núm. 44/2014](#)).

TRIBUNAL SUPREMO

Despido improcedente. Opción empresarial por la readmisión en el marco de la ejecución provisional de la sentencia de suplicación. No reincorporación del trabajador por estar percibiendo pensión de jubilación una vez firme la sentencia en virtud de la cual se ejercitó la opción.

Esta circunstancia no exime a la empresa de proceder a la readmisión del trabajador, puesto que si esta se produce, nada le impide pedir la suspensión del abono de la pensión de jubilación y reintegrarse a su puesto de trabajo. La no reincorporación del trabajador lleva consigo que deba declararse extinguida la relación laboral con derecho a la indemnización fijada por la sala, así como a los salarios de tramitación comprendidos desde la fecha del despido hasta que se optó por la readmisión; a partir de esta, durante el recurso contra la sentencia de suplicación que declaró en primer lugar la improcedencia del despido, si el trabajador se reincorpora al trabajo, los salarios que cobre serán estricta contraprestación del trabajo realizado; y si, como ha ocurrido en nuestro caso, el trabajador no se reincorpora por propia voluntad, no tendrá derecho a salario alguno ([STS, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2014, rec. núm. 3069/2012](#)).



ERE suspensivo. Inicio de trámites de un despido colectivo mientras el citado ERE se encuentra en ejecución. Aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*. Improcedencia.

Únicamente cabe su aplicación restrictiva cuando se trata de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero no cuando las obligaciones han sido pactadas en convenio colectivo. Incluso tratándose de condición individual de trabajo, la citada cláusula habría de invocarse como causa justificativa de la modificación en el procedimiento previsto en el artículo 41 del ET, pero nunca alcanzaría a justificar la supresión o modificación por unilateral voluntad de la empresa. En el caso analizado, dado el pacto colectivo existente sobre el ERE suspensivo, la empresa no podía unilateralmente desconocer los acuerdos a los que había llegado hacía menos de un año, sino que venía obligada a negociar su modificación mientras se mantuviesen vigentes, ya que no habían cambiado las circunstancias económicas de manera relevante. Sala General ([STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2014, rec. núm. 15/2013](#)).

Despido colectivo. Impugnación de la decisión empresarial adoptada sin acuerdo. Sujetos legitimados para accionar cuando la empresa no tiene representación legal de los trabajadores, habiendo participado en el periodo de consultas una comisión ad hoc.

Aunque el artículo 124 de la LRJS se limita a mencionar a los representantes “clásicos”, no puede hacerse una interpretación literal del precepto so pena de impedir la impugnación de las decisiones empresariales extintivas de carácter colectivo en las empresas o centros de trabajo que carezcan de representación legal o sindical. Por ello, a efectos del procedimiento de impugnación colectivo, el concepto de representación de los trabajadores se perfila de modo específico, con inclusión de todos los entes colectivos de representación que la propia norma sustantiva regula y a quienes confiere capacidad de negociación y de suscripción de acuerdos porque, a tales fines, ostentan la representación de los trabajadores. **Grupo de empresas.** Su apreciación a fin de declarar nulo el despido no comporta la necesidad de llamar al proceso a las mercantiles frente a las que no se pide condena alguna. **Valor del informe de la Inspección de Trabajo.** Tiene un carácter informativo que conduce a la ulterior valoración por parte de quien juzga en instancia, como un medio probatorio más, sin que quepa atribuirle efecto vinculante alguno, y sin que pueda excluirse el análisis de los demás medios de prueba y, en suma, la necesaria convicción de quien juzga tras la valoración de todos ellos. Sala General ([STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2014, rec. núm. 114/2013](#)).

Despido colectivo. Decisión ajustada a derecho. Empresa mixta promovida por la Diputación Provincial de Albacete de la que en la actualidad es titular del 99,98 % del capital social. Periodo de consultas. Precisión de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Esta exigencia ha de valorarse en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra (como la demandada) que solo tenía 58 empleados prestando servicios de muy distinta índole. **Configuración del principio de buena fe.** La previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo (art. 1258 del CC) y que en el campo de la negociación colectiva especifica el artículo 89.1 del ET. Por ello, es claro que la buena fe que exige el artículo 51 del ET es una buena fe negocial. **Insuficiencia de documentación exigible, originadora de indefensión, mala fe y ocultación.** No toda ausencia documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad del despido colectivo. De tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue. No existe previsión legal alguna para que se aporte por las sociedades mercantiles del sector público, como en el presente caso, documentación de ajuste presupuestario o plan de reequilibrio, sin perjuicio de que los principios de prevención o corrección que se contienen en la normativa de estabilidad presupuestaria sean tenidos en cuenta como elementos generales de actuación. **Justificación económica del despido colectivo.** Ha de efectuarse desde la perspectiva del artículo 51 del ET. La situación económica de pérdidas equivale también a una insuficiencia o ausencia reiterada de ingresos, sin que pueda negarse la realidad de



aquellas por el hecho de que tradicional e históricamente la diputación hiciera frente al déficit por la vía de la subvención. Voto particular ([STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2014, rec. núm. 74/2013](#)).

Accidente de trabajo. Indemnización de daños y perjuicios. Plazo de prescripción de la acción.

Se inicia con la declaración de la incapacidad permanente total, se interrumpe por el ejercicio de la acción penal y no se reinicia tras la notificación de la sentencia definitiva de la audiencia provincial, si posteriormente se insta auto de cuantía máxima, caso en el que la reanudación tiene lugar con el auto que deniega el título ejecutivo ([STS, Sala de lo Social, de 17 de febrero 2014, rec. núm. 444/2013](#)).

Banesto. Acuerdo de prejubilación suscrito en el marco de un programa colectivo con inclusión de convenio especial cuyas cuotas son abonadas por la empresa hasta los 60 años, momento de acceso a la jubilación anticipada (la “histórica” prevista en la disp. trans. tercera de la LGSS). Novación del contrato con el fin de adaptarlo a una modificación legislativa que establece otra modalidad de jubilación anticipada más beneficiosa para el trabajador (la “moderna” del art. 161 bis de la LGSS). Procedencia.

No existe fraude, pues no media vulneración alguna de precepto imperativo o prohibitivo, sino el legítimo ejercicio del derecho a mejorar las condiciones de acceso a las prestaciones. Negar esa posibilidad a los trabajadores prejubilados antes de la entrada en vigor de la Ley 40/2007 y jubilados con posterioridad a ella significaría no tanto una censurable interpretación restrictiva de los derechos, cuanto como demorar –arbitraria e ilegalmente– la vigencia de la norma ([STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2014, rec. núm. 1687/2013](#)).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Trabajadores incurso en procedimiento penal por malversación de caudales públicos. Imposición de medida cautelar consistente en la prohibición de acceso a las instalaciones de la empresa.

El trabajador que no puede prestar servicios por decisión adoptada por la autoridad judicial penal en el pleno ejercicio de su competencia carece del derecho a percibir su retribución en tanto persista esta imposibilidad, al no haber norma legal o convencional que, en tal supuesto, imponga la obligación a la empresa de abonar el salario. Nos encontramos ante un supuesto que resulta perfectamente subsumible en la causa de suspensión del contrato que contempla el artículo 45.1 g) del ET –privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria– ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014, rec. núm. 2004/2013](#)).

Ultraactividad. Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de la provincia de León para los años 2008-2010. Cláusula convencional que prevé la denuncia automática a la finalización de la vigencia pactada y la ultraactividad hasta la aprobación del nuevo convenio colectivo.

La previsión empresarial de aplicación directa del convenio colectivo superior y de las disposiciones del ET, transcurrido el plazo señalado en la Ley 3/2012, es conforme a derecho por imperativo legal y a falta de aprobación del nuevo pacto que le suceda ([STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 3 de abril de 2014, rec. núm. 278/2014](#)).

Despido. Transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza y deslealtad. Representantes de los trabajadores. Crédito de horas.

Solo habrá de resultar procedente el despido del trabajador, por el mal uso del crédito horario, en supuestos excepcionales en los que el empleo en provecho propio sea manifiesto y habitual. La actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por la



presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que supone que cuando se alega dicho inadecuado uso, con consiguiente transgresión de la buena fe, corresponda al que con tal fundamento decide el despido una cumplida demostración de la veracidad de su aserto. No puede exigirse un cómputo escrupuloso del tiempo empleado, por lo que es posible que parte del tiempo concedido se utilice en cuestiones personales, siempre que este empleo en provecho propio no sea manifiesto y habitual. Hoy en día el ejercicio de las funciones representativas de los representantes unitarios no tienen por qué desarrollarse en el local que la empresa les ponga a su disposición o en locales sindicales, sino que bien pueden con igual eficacia e incluso mayor eficiencia desarrollarse desde el propio domicilio, con una mera conexión a internet y el acceso al correo electrónico. No puede presumirse que por el hecho de estar en el domicilio no se realicen funciones representativas, cuando las mismas abarcan formación, información, comunicación, denuncia, vigilancia de cumplimiento de normativa y un largo etcétera, que pueden realizarse desde un ordenador ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 29 de octubre de 2013, rec. núm. 1453/2013](#)).

Prestaciones por desempleo. Abono en la modalidad de pago único. Aportación a la correspondiente Mutualidad de Abogados, con motivo del inicio de esa actividad.

Cuando se opta por el alta en la Mutualidad de Previsión Social del Colegio de Abogados, a través de la misma se obtiene la protección y aseguramiento que otros obtienen a través del RETA, de ahí que, siendo la finalidad de la regla 2.ª de la disposición transitoria 4.ª 1 de la Ley 45/2002 destinar la parte de prestación por desempleo que resta por percibir al beneficiario a sufragar el abono de las obligadas cuotas de aseguramiento, sea el del RETA, sea el alternativo, tal finalidad se vería frustrada si, como pretende el Servicio Público de Empleo, se limitara única y exclusivamente a los desempleados cuando se incorporan al ejercicio de una actividad por cuenta propia y se afilian al RETA, puesto que el término Seguridad Social utilizado por aquella norma ha de ser entendido tanto en relación con el RETA como con los sistemas de protección y aseguramiento configurados como alternativos por el propio legislador ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2013, rec. núm. 6776/2012](#)).

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Desistimiento empresarial durante el periodo de prueba. Mujeres embarazadas.

Teniendo en cuenta que la falta de conocimiento por la empresa del estado de gravidez de la trabajadora implica la ausencia de indicios de discriminación y por tanto impide la declaración de nulidad del despido, la presentación por esta de indicios de ese conocimiento activa la inversión de la carga de la prueba. En el caso analizado debe entenderse, en virtud de los datos aportados, el conjunto de los mismos y la sucesión de los hechos, que la empresa sí conocía esa situación de embarazo y no acreditó razones laborales para el desistimiento. Valga como ejemplo el estado de gestación avanzada de la actora (6 meses), la situación de baja médica por esta circunstancia, el desconocimiento por la empresa de si los resultados de la trabajadora eran o no positivos, o el hecho de enviarle la comunicación de cese mientras se encontraba en IT, en vez de esperar a que se cumpliera el periodo establecido como había hecho con otros compañeros con quienes sí agotó el tiempo máximo ([SJS núm. 26 de Madrid, de 27 de marzo de 2014, núm. 144/2014](#)).

Convenio colectivo. Vigencia de cláusulas normativas y obligacionales. Ultraactividad. Régimen jurídico aplicable tras el 8 de julio de 2013 respecto de un convenio colectivo denunciado con anterioridad.

Es ilícita y contraria a derecho la práctica empresarial consistente en reducir unilateralmente el salario, no concurriendo causas objetivas para ello. **Negativa empresarial a la iniciación de las negociaciones de un nuevo convenio colectivo tras la denuncia del mismo.** Dicha práctica constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, por lo que procede la declaración de su nulidad radical y el cese del comportamiento vulnerador de dichos derechos



fundamentales. El derecho a la negociación colectiva se integra en el derecho a la libertad sindical, siendo ello predicable no solo en relación con la acción sindical realizada por los sindicatos, sino también con aquella llevada a cabo por los representantes legales o sindicales de los trabajadores. **Sanción por temeridad.** No se aprecia en la actuación de la empresa, por lo que no procede la aplicación de la sanción a que se refiere el artículo 97.3 de la LRJS. Tampoco procede el abono de los honorarios de la defensa letrada de los trabajadores ([SJS núm. 16 de Barcelona, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2014, núm. 64/2014](#)).