



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de febrero de 2024)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Conductor profesional que acompaña al vehículo transportado durante los trayectos en ferry o transbordador. Es tiempo de presencia (no de descanso) y, como tal, debe ser retribuido

Conductor profesional que acompaña al vehículo transportado durante los trayectos en ferry o transbordador. Tiempo de presencia o tiempo de descanso.

En el caso analizado, el trabajador transportaba mercancías entre Valencia y Palma o Ibiza, acompañando el vehículo transportado durante el embarque, disfrutando de camarote durante los trayectos. Comenzaba su jornada los domingos o lunes a las 19:00 horas y la terminaba los sábados a las 21:30 horas, realizando ininterrumpidamente viajes de ida y vuelta entre las ciudades indicadas. En este contexto, la sentencia recurrida se fija especialmente en el artículo 10.4 del Real Decreto 1561/1995, de conformidad con el cual se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia los periodos distintos de las pausas y de los descansos durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen, emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. Aunque el vehículo está estacionado o inmovilizado a todos los efectos hasta llegar a destino, alcanza la conclusión de que los periodos durante los cuales el trabajador acompaña al vehículo transportado en el transbordador deben ser considerados tiempo de presencia y no de descanso, al existir la posibilidad de que tuviera que modificar el trabajador el camión de sitio si fuera requerido para ello y no pueda, en definitiva, disponer con libertad de su tiempo, dejar la embarcación o atender su vida privada o familiar. Siendo así las cosas, ha de jugar la presunción general de considerar tiempo de presencia, y no de descanso, los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador, conforme expresamente disponen el artículo 10.4 a) del Real Decreto 1561/1995 y el artículo 28.3 e) del II Acuerdo de transporte. Ciertamente, tanto el precepto legal como el precepto convencional recién mencionados disponen que ello será así salvo que aquellos periodos de acompañamiento constituyan una pausa o descanso. Pero, además de que ni las normas mencionadas ni tampoco el Reglamento 561/2006 definen con precisión el concepto de descanso, y aunque el artículo 9 de este último reglamento relaciona la disposición de litera con el descanso del conductor, lo cierto es que en su considerando 5 se afirma expresamente que las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo no deben ser obstáculo al derecho de empresarios y trabajadores del sector a establecer, ya sea mediante negociación colectiva u otros medios, «disposiciones más favorables para los trabajadores». Y, en este sentido, es claro que para el trabajador es más favorable que el tiempo de acompañamiento del vehículo en el transbordador no se impute a su tiempo de descanso –premisa de la que parece partir el artículo 9 del Reglamento 561/2006 si el trabajador dispone de litera–, sino que sea considerado tiempo de presencia. Con carácter general, el derecho de la Unión Europea no considera categorías que cabe denominar «intermedias» entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Pero estamos en un sector muy específico –el de transporte por carretera– y ante una actividad muy singular –el acompañamiento del vehículo en transbordador– que, si bien el artículo 9 del Reglamento 561/2006 parece partir de la premisa de que se considera tiempo de descanso siempre que el trabajador disponga de litera, la apertura expresa a disposiciones más favorables para los trabajadores por parte del propio Reglamento 561/2006 permite previsiones como las de considerar que aquel tiempo de acompañamiento es tiempo de presencia y no de descanso. Estas previsiones más favorables para los trabajadores son las que se contienen, precisamente, en el artículo 10.4 a) del Real Decreto 1561/1995 y en el artículo 28.3 e) del II Acuerdo de transporte.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 3148/2021)

Pérdida de una contrata a raíz de la cual la empresa reduce la jornada y el salario de manera importante: el contrato no cambia de modalidad (de tiempo completo a tiempo parcial) ni se produce un despido parcial (tácito)

Sector de limpieza de edificios y locales. Pérdida de una de las varias contratas en que presta servicios la trabajadora. Reducción por la empresa de la jornada y el salario de manera importante. Determinación de si existe modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido tácito y parcial o una figura específica.

La pérdida de la contrata de un centro de trabajo para una empresa de limpieza y la correlativa reducción del horario de la trabajadora que en el mismo prestaba servicios, manteniendo el resto de la jornada para dicha empresa, constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET y no un despido parcial, al no producirse manifestación expresa o tácita del empleador en tal sentido y, por el contrario, mantenerse viva, aunque modificada, la relación de trabajo existente. Esta imposición unilateral de jornada reducida no determina la mutación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos (contrato a tiempo parcial) únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva que, en todo caso, es requirente de la voluntad concorde del trabajador. No resulta ontológicamente admisible una extinción parcial por referencia solo a una parte de la jornada comprometida, por lo que la pretensión encauzada a través de la modalidad de despido debe desestimarse, sin perjuicio de que se cuestione la decisión patronal a través de otras vías.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2023, rec. núm. 1155/2022)

Convenio colectivo aplicable: hay que estar al pactado en el contrato de trabajo si la actividad preponderante de la empresa no resulta subsumible en ninguno

The Phone House Spain, SL. Trabajadora con categoría profesional de dependienta. Convenio colectivo aplicable. Contrato de trabajo en el que se pacta el sometimiento de las partes al convenio colectivo de comercio de Madrid al no estar incluida la actividad preponderante de la empresa en convenio colectivo alguno. Pretensión de la recurrente de aplicación del convenio de comercio de Málaga.

La actividad preponderante de la empresa consiste en comercializar e intermediar, como agente o distribuidor, entre los diferentes operadores de telecomunicaciones y los clientes finales de los mismos para la realización de ofertas y tramitaciones de altas entre dichos operadores y clientes, siendo actividad secundaria la venta de terminales móviles. Al no estar incluida la actividad preponderante en convenio alguno y no ser de aplicación el de comercio por ser la venta de terminales secundaria, hay que estar al pacto entre los sujetos de la relación laboral que despliega, sin ninguna restricción, toda su fuerza vinculante. Por tanto, no es de aplicación el convenio colectivo del comercio de Málaga y su provincia, al haber lícitamente optado las partes por aplicar el de Madrid y, en consecuencia, es este el que rige sus relaciones laborales. Consecuentemente, si no hay convenio de aplicación, nada impide que las partes acuerden libremente la aplicación de uno de esos convenios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1 c) del ET, en relación con los artículos 1.089, 1.091 y 1.255 del Código Civil, no vulnerándose, por tanto, lo dispuesto en el artículo 37.1 de la CE, ni en los artículos 82 y 85.1 y 2 del ET, toda vez que el pacto antes dicho tuvo un objeto lícito, al no ser aplicable ningún convenio, lo que impide por sí mismo que se establecieran condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 2023, rec. núm. 2900/2021)

Para determinar si las dietas están excluidas de la base de cotización hay que atender al efectivo desplazamiento del trabajador a una localidad o ubicación distinta del centro o lugar de trabajo habitual

Bases de cotización. Dietas. Gastos de manutención, alojamiento y traslado al lugar de trabajo. Alegada trascendencia, en relación con la cotización, de la naturaleza de los contratos. Diferencias de cotización derivadas del hecho de no haber incluido en las bases de cotización de determinados trabajadores las cantidades abonadas en concepto de dietas o medias dietas por gastos de desplazamiento y manutención en contratos de obras y servicios.

Lo determinante para entender que las dietas estén excluidas de la base de cotización no es tanto la modalidad contractual de que se trate, como el hecho de que las cantidades satisfechas por comidas y pernoctación se produzcan en los casos en los que la actividad laboral por cuenta ajena implica el desplazamiento del trabajador a una localidad o ubicación distinta del centro o lugar de trabajo habitual. Es trascendente, por tanto, que los trabajadores para realizar la obra o servicio tengan que desplazarse temporalmente desde el centro de trabajo habitual donde prestan su actividad laboral a un punto distinto donde se encuentra la obra y este no sea el lugar de su residencia habitual. Es este desplazamiento desde el centro de trabajo a un lugar donde temporalmente se prestan los servicios lo que determina que las cantidades percibidas para manutención y alojamiento tengan la consideración de dietas excluidas de la base de cotización. No puede sostenerse la incompatibilidad entre las dietas y los contratos de obra o servicio determinados por la propia naturaleza de estos contratos, pues ello dependerá de si los trabajadores se desplazan desde el lugar donde desarrollan habitualmente su actividad laboral a otro distinto para realizar la obra o prestar el servicio, de forma que exista un desplazamiento temporal desde el lugar de trabajo habitual a otro para la prestación de un trabajo concreto. En definitiva, se considera acreditado que los trabajadores para el mantenimiento del trazado ferroviario dependiente de la Jefatura de Mantenimiento de Córdoba tenían asignado un centro de trabajo habitual de referencia que coincidía con una concreta base de mantenimiento (Hornachuelos, Bobadilla o Antequera), desde la cual, en caso de incidencia, debían desplazarse a un concreto punto kilométrico del trazado. A la vista de estas circunstancias ha de concluirse que los gastos de manutención y alojamiento generados por estos desplazamientos temporales realizados por los trabajadores desde la base operacional asignada, que hace las veces de un centro de trabajo habitual, a otras localidades para realizar obras de mantenimiento concretas y determinadas deben considerarse como dietas excluidas de la base de cotización.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de diciembre de 2023, rec. núm. 4858/2021)

Jubilación parcial y contrato de relevo: no cabe reducir la base de cotización del relevista contratado a tiempo parcial en función de su porcentaje de jornada

Jubilación parcial y contrato de relevo. Vinculación entre las bases de cotización del relevista y el relevado. Límite inferior de las bases de cotización del trabajador relevista que normativamente se sitúa en el 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Alegación de que las bases de cotización del relevista han de ser proporcionales a su jornada. Trabajador relevista con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Es cierto que, como regla general, nuestro ordenamiento jurídico establece que la cotización a la Seguridad Social estará constituida por la remuneración total que perciba el trabajador o tenga derecho a percibir, de ser esta superior, según establece el artículo 246.1 de la LGSS, pero la existencia de esa regla, de carácter general, no impide que el propio legislador establezca excepciones, como ocurre en el régimen específico de las bases de cotización del trabajador relevista y del trabajador relevado en los casos de jubilación parcial. Considera la sala que la interpretación conforme a derecho del artículo 215.2 e) de la LGSS es la que resulta del sentido propio de sus palabras, que es coincidente con la que se deduce de los antecedentes y finalidad del precepto legal y que no contempla ninguna reducción del límite mínimo o inferior de la base de cotización del trabajador relevista





establecido por el citado artículo por razón de la jornada que este realice. Por tanto, el artículo 215.2 e) de la LGSS ha de ser interpretado en el sentido de que la correspondencia exigible entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial requiere que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sin que resulte procedente aplicar el porcentaje de jornada realizada por el relevista.

(STS, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2023, rec. núm. 3506/2022)

Jubilación anticipada voluntaria. El enrevesado requisito de que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años

RETA. Jubilación anticipada voluntaria. Exigencia de que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. Supuesto en el que la esposa del solicitante percibe el subsidio de desempleo para mayores de 52-55 años, estimando el INSS que tiene la condición de cónyuge a cargo.

El importe de la pensión mínima de jubilación es más elevado cuando el pensionista tiene cónyuge a cargo, por lo que la cuantía que debe superar la pensión de jubilación anticipada ha de ser en ese caso más alta. A diferencia de lo que sucede a otros efectos jurídicos, eso hace que resulte más beneficioso para el pensionista un inferior importe de la pensión mínima por la inexistencia de cónyuge a cargo, en la medida en que será entonces más fácil que la cuantía de la pensión anticipada resultante exceda de la prevista para la jubilación mínima que le correspondería por su situación familiar al cumplimiento de la edad de jubilación. No hay que olvidar que la existencia de dependencia económica exige la concurrencia de dos específicas circunstancias (art. 43.3.Tres de la Ley 6/2018): a) que el cónyuge del pensionista no sea titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social; b) que los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge resulten inferiores a 8.342,65 euros anuales. En lo que a la primera de tales cuestiones se refiere, la literalidad de la norma conduce a entender que basta la circunstancia de que el cónyuge del pensionista sea titular de una pensión para que no exista dependencia económica, puesto que eso supone que dispone de sus propios ingresos económicos. Bien es verdad que el importe de dicha pensión puede ser tan reducido que cueste entender que permita la independencia económica de su perceptor, pero la garantía del complemento de mínimos vendría a mitigar esa consecuencia. No obstante, no puede entenderse incluido el subsidio de desempleo, cuya naturaleza jurídica no se corresponde con la de la titularidad de una pensión en los términos que la norma exige. No se trata de una pensión propiamente dicha, sino de un subsidio de carácter asistencial con una finalidad distinta y que no atribuye al beneficiario la condición de pensionista. En el presente caso, sin embargo, consta probado que los únicos rendimientos que percibe la esposa del demandante en la fecha del hecho causante son 5.234 euros anuales en concepto de subsidio de desempleo. Como no debe incluirse en el cómputo el hipotético importe de la pensión de jubilación anticipada que pueda ser reconocida en favor del pensionista (no constando tampoco que este perciba otros rendimientos de cualquier naturaleza de los referidos en el art. 59 de la Ley general de la Seguridad Social –LGSS–), resulta que la suma total de rendimientos de ambos cónyuges es inferior a 8.342,64 euros, lo que determina la existencia de una situación de dependencia económica del cónyuge. En consecuencia, la pensión mínima de jubilación a percibir por el demandante por sus circunstancias familiares sería la de 835,80 euros prevista para el supuesto de cónyuge a cargo, que es superior a la pensión de jubilación anticipada resultante de 689,32 euros causada por el demandante, lo que impide el acceso a la prestación de jubilación anticipada voluntaria por no concurrir el requisito que exige el artículo 208.1 c) de la LGSS.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 128/2021)

Incidente de ejecución por diferencias salariales en proceso en el que se declara la existencia de cesión ilegal: cabe su enjuiciamiento por esa vía cuando constan parámetros suficientes a tal fin, sin necesidad de remisión al procedimiento ordinario

Ejecución de sentencia que declara la existencia de cesión ilegal del trabajador. Posibilidad de reclamar diferencias salariales derivadas de su reconocimiento como personal de la cesionaria (Ayuntamiento de San Agustín de Guadalix).

La sentencia que ha declarado la cesión ilegal produce los efectos inherentes a la propia esencia de la declaración efectuada, como acaece con la integración en la plantilla de la cesionaria, por lo que no ofrece duda que los procesos de cesión ilegal y de reclamación de salarios correlativa a dicho ingreso guardan una íntima conexión. No obstante, es necesario delimitar el alcance de este último aserto, pues no podrá entenderse de manera tan amplia que desvirtúe la posibilidad de una adecuada contradicción y defensa de los restantes intervinientes y exigirá tener en cuenta –desde el inicio– todos los elementos de hecho y de derecho en juego. Es la sentencia que falló la existencia de cesión ilegal la que constituye el título ejecutivo y a ella habrá de estarse. El objeto del litigio resultará, en su caso, comprensivo de consecuencias que van más allá de la que debe sin ninguna duda ser automática, como es el indicado ingreso en la plantilla de la cesionaria, y no cabe duda de que son numerosos y variados los problemas que eventualmente pueden surgir de manera derivada a conectarse a una reclamación de cantidad por diferencias salariales en estas circunstancias: convenio aplicable a la cesionaria, salario concreto anudado a la categoría en la que se integra el trabajador –categoría que a su vez puede ser objeto de controversia–, determinación de los salarios de la empresa cedente a fin de concretar las diferencias con los de la cesionaria, posibles trabajos para otras empresas durante la tramitación del proceso de cesión ilegal –máxime cuando además se haya producido un despido durante el proceso de determinación de la existencia de cesión ilegal–, prescripción, fecha de efectos, etc. En el caso analizado, el título objeto de ejecución, estimando íntegramente la demanda, declaraba el derecho del demandante de ostentar la condición de personal indefinido no fijo del Ayuntamiento de San Agustín de Guadalix, con una antigüedad de 12 de julio de 2010, condenando a las codemandadas a estar y pasar por la misma, así como todas las consecuencias que de ella deriven. Y dicha demanda había petitionado esa declaración y derecho a la reincorporación conforme a «categoría, funciones y demás derechos especificados en la presente reclamación». A ello hay que añadir que el 25 de julio de 2019 la corporación municipal acordó crear la plaza de operador de servicios informáticos como consecuencia de la obligación que se derivaba para el ayuntamiento de dos sentencias, siendo el 29 de enero de 2020 cuando el Consistorio procedió a la integración del actor en su plantilla con categoría de operador de servicios informáticos, grupo C1, nivel 22, con antigüedad de 29 de enero de 2020 y un salario anual de 32.775,74 euros. El propio demandado delimitó la categoría del trabajador y la correlativa asignación salarial, para lo que el pacto convencional de cobertura invocado por el actor resultaba de conocimiento debido y necesaria remisión. A ello se sumó la existencia de una determinación previa del periodo afectado por mor de la declaración de cesión ilegal. Estaban conformados, pues, los efectos que derivan –por su propia naturaleza– de la prestación y actividades realizadas en el marco de una relación laboral existente en la realidad. De esta manera, el enjuiciamiento realizado por el juzgado de lo social en fase de ejecución fue correcto y no incurrió en incongruencia *extra petita*. Por consiguiente, tampoco provocó indefensión alguna a dicha parte demandada, quien pudo alegar y oponerse, bien invocando la excepción de prescripción, bien a los concretos cálculos en función de la existencia de otras prestaciones de servicios en el lapso concernido. La sentencia ahora impugnada habla al efecto de la simple operación aritmética que hubiera podido efectuarse inicialmente. En este contexto, remitir a la parte actora a un nuevo procedimiento ordinario en el que realizar ese cálculo, cuando se ha fijado por el propio empleador la categoría, la incardinación convencional y el salario derivado, y siendo que el título ejecutivo resultaba comprensivo de las consecuencias atinentes a la categoría, funciones y demás derechos especificados, implicaría un grave quebranto para el afectado.

(STS, Sala de lo Social, de 18 de enero de 2024, rec. núm. 2774/2021)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Convenio que establece como naturales los días de permiso en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización. Contraviene lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, debiendo considerarse laborables

Permisos retribuidos. Sector de *contact center*. Convenio que computa como naturales los días de ausencia en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento.

No estamos ante una controversia que exija a la sala dilucidar si lo establecido en convenio es ajustado a la jurisprudencia, sino si resulta acorde a lo fijado en la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, transpuesta a nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Aunque es cierto que el artículo 37.3 b) nada dice sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso en él establecido, en el artículo 6 de la directiva se señalaba de manera clara e incondicionada que los Estados debían garantizar un permiso para cuidadores de 5 días laborables al año por trabajador, no dando pie a ningún posible margen de configuración. En cuanto al permiso por fallecimiento, que también se concede en días naturales, la adición del artículo 37.3 b) del ET no obedece a la transposición de la directiva, sino que, aprovechando esta, nuestro legislador introduce un nuevo apartado en el que ubica un permiso ya existente. En este caso, la sala sí procede a analizar si el precepto convencional se ajusta a la consolidada jurisprudencia recaída en torno al artículo 37.3 del ET. Como dicho artículo constituye una norma de derecho necesario relativo que únicamente puede ser mejorado, la mera comparación de ambos preceptos, el convencional y el legal, evidencia que no se introduce mejora alguna, por cuanto que ambos establecen un permiso de 2 días en caso de fallecimiento de pariente. Si partimos de la premisa de que, al no establecerse en el artículo 37.3 bis del ET referencia alguna sobre la naturaleza de los días del permiso, deben reputarse hábiles para poder admitir la validez del carácter natural de los días de permiso establecido en el convenio, sería necesario que este introdujera una mejora respecto a su configuración legal, lo que no ocurre en el caso analizado. No obstante, el permiso por fallecimiento sí resulta mejorado cuando el convenio establece que será de 4 días en caso de que deba hacerse un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, supuesto en el que no cabe apreciar ilegalidad alguna, debiendo disfrutarse el permiso en este concreto supuesto en días naturales.

(SAN, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2024, núm. 9/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Pensión de viudedad: cabe su percepción por la mujer que ha sido maltratada por su pareja de hecho, aunque no exista inscripción previa en el pertinente registro ni convivencia al momento del fallecimiento

Pensión de viudedad. Mujer maltratada por su pareja de hecho. Ausencia de inscripción de la pareja en el pertinente registro. Periodo de convivencia prolongado, con hijos comunes, al menos desde 1989 hasta 2003.

Son varias las razones que respaldan el hecho de que no sea exigible la inscripción. La primera tiene que ver con que si el otro integrante de la pareja de hecho ejerce la violencia de género contra la mujer con la que convive, la protección de esta mujer lo que precisamente exige es, entre otras muchas cosas, que cese la convivencia con vistas a impedir que siga sufriendo una situación de violencia y, por ende, que no se inscriba en el registro. En estos casos, la convivencia no solo es imposible e indeseable, sino que ha de evitarse a toda costa, por lo que, si se exige y se impone como requisito, no se alcanzaría la finalidad primordial y





principal de proteger a la víctima de la violencia de género. Y ha de recordarse que la convivencia se rompe, no exactamente por la libre voluntad de la mujer que forma parte de la unión de hecho, sino porque la violencia ejercida sobre esta última hace imposible la convivencia. La segunda consiste en que la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, protege a las mujeres de la violencia proveniente no solo de sus cónyuges, sino también «de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia». La tercera radica en que la protección, integral y transversal, contra la violencia de género se va afinando y perfeccionando según se detectan lagunas y déficits de protección. La respuesta global y multidisciplinar que reclama la exposición de motivos de la Ley orgánica 1/2004 sigue presentando deficiencias que hay que corregir y subsanar, lo que es particularmente exigible en un ámbito (el de la violencia de género) donde se ven comprometidos derechos y bienes tan primordiales y esenciales y cuya protección integral cuesta tanto conseguir. La cuarta estriba en que la concurrencia de violencia de género debe eximir del cumplimiento de determinados requisitos que, no solo carecen de sentido cuando existe aquella violencia (en nuestro caso, la exigencia de la convivencia y posterior registro de la pareja de hecho), sino que exigir esa convivencia en tales circunstancias de violencia es radicalmente incompatible con la protección de la mujer víctima de malos tratos. La quinta razón va asociada a lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, al establecer que «el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». La sexta razón es que, por la vía de la interpretación con perspectiva de género se puede extender la protección del sistema de Seguridad Social y la percepción de las correspondientes prestaciones a supuestos no expresamente contemplados por la normativa de Seguridad Social. En cualquier caso, debe hacerse una interpretación de la norma libre de estereotipos, de nociones preconcebidas o prejuicios de género, eliminando toda forma de discriminación de la mujer, buscando la imparcialidad en la toma de decisiones judiciales, impidiendo el mantenimiento de conductas intolerantes, perjudiciales y discriminatorias contra la mujer. Procede reconocer el derecho de la actora a percibir la pensión de viudedad.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2023, rec. núm. 355/2023)

La protección por desempleo. Compatibilidad con la ayuda de estudios percibida bajo un convenio de prácticas académicas

Compatibilidad de la prestación de desempleo con la compensación de ayuda de estudios. Realización de prácticas curriculares, bajo un convenio de prácticas académicas (para alumnado de máster), firmado entre la universidad Abat Oliba y la compañía CMA CGM.

En el caso analizado, no puede deducirse que la actora durante el periodo en que realizó prácticas curriculares (de 3 de junio a 13 de septiembre de 2019) desarrollara un trabajo por cuenta ajena. Y ello teniendo en cuenta que queda probada la suscripción de dicho convenio para la realización de prácticas con una duración máxima de 500 horas y que se le abonaron unas cantidades en concepto de ayuda de estudios y, por tanto, compatibles con la prestación de desempleo, sin que las mismas, por su montante, evidencien que realmente tenían la finalidad real de retribuir la prestación de servicios, pues son cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional vigente en el año 2019 (1.050 € mensuales con prorrateo de pagas extraordinarias). Tampoco el hecho de que la actora fuera dada de alta en el RGSS o que se documentara el abono de las cantidades mediante nóminas con su correspondiente retención del IRPF evidencia la existencia de trabajo por cuenta ajena, pues dicha alta es obligada por la asimilación que se realiza (cuando dentro del curso de educativo o de formación se realizan prácticas en una empresa) en el artículo 1 del Real Decreto 1493/2011. Tampoco, en este caso, se constata que la realización de las prácticas, por su duración, impidiera a la actora mantener su disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar una colocación adecuada. Finalmente, debe señalarse que el fraude de ley no puede presumirse, por lo que si el Servicio Público de Empleo Estatal considera que el desarrollo de las prácticas por parte de la actora encubre una prestación de servicios por cuenta ajena y, por tanto, existía un fraude de ley, correspondía a dicha entidad alegar y acreditar el mismo, extremos que no se dan en este caso.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2023, rec. núm. 5955/2022)