



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de abril de 2020)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Indemnización por fallecimiento recogida en acuerdo regulador de condiciones de trabajo de un ayuntamiento. La mejora voluntaria reservada al personal funcionario y laboral fijo en detrimento del personal laboral temporal vulnera el principio de igualdad de trato

Ayuntamiento de Guijuelo. Indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo, pactada como mejora de Seguridad Social por acuerdo regulador de condiciones laborales. Vulneración del principio de igualdad ante la ley al estar prevista la mejora únicamente para el personal funcionario y laboral fijo, excluyendo a los temporales. Diferencia de trato.

La autonomía de empresarios y trabajadores a la hora de fijar colectivamente el contenido de la relación laboral no puede prescindir de que un Estado social y democrático tiene por valores superiores la igualdad y la justicia, de tal forma que ni la autonomía colectiva puede establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que se ajusten al artículo 14 de la CE, ni tampoco en ese juicio pueden marginarse las circunstancias a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles. En el caso analizado, se suscribió un acuerdo regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones en el que las partes negociadoras pactaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal con contrato fijo por un lado, y para el personal laboral indefinido o temporal y personal eventual por otro, rigiéndose estos últimos por el anexo V del acuerdo, en el que no se contiene ninguna mejora voluntaria de la Seguridad Social por fallecimiento accidental a diferencia de lo que sucede con el personal funcionario y laboral fijo. En el acuerdo en cuestión, se establece una diferencia de trato inadmisibles en la mejora voluntaria de Seguridad Social entre trabajadores en función de la naturaleza de su contrato que contraviene la Directiva 1999/70/CE, reiteradamente interpretada por el TJUE señalando que el Acuerdo marco anexo a la Directiva, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a trabajadores con contrato de duración indefinida. En el mismo sentido el artículo 15.6 del ET señala expresamente que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tienen los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las especialidades propias de cada modalidad contractual en materia de extinción del contrato. En el supuesto examinado claramente las partes negociaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal laboral con contrato fijo, respecto al personal laboral temporal y eventual, que en lo que ahora interesa afecta a la mejora voluntaria de Seguridad Social por fallecimiento consecuencia de accidente de trabajo, que son excluidos de la cobertura de la póliza de seguros. Este trato desigual vulnera el principio de igualdad ante la ley entre trabajadores temporales e indefinidos, al no estar amparado de justificación objetiva y razonable, sin perjuicio de que ello suponga o no una vulneración de lo dispuesto en el artículo 14 de la CE.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2020, rec. núm. 2802/2017)

Pensión de viudedad en las clases pasivas y acreditación de la convivencia estable y notoria: el Orden Contencioso se alinea con el Social

Pensión de viudedad. Clases pasivas. Convivencia como pareja de hecho (more uxorio). Prueba de la convivencia estable y notoria y la condición de pareja de hecho.

El requisito de la convivencia estable y notoria al menos en los cinco años previos al fallecimiento del causante, exigido por el artículo 38.4 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, puede ser acreditado, además de mediante el certificado de empadronamiento, por cualquier otro medio de prueba válido en derecho que la demuestre de manera inequívoca. Utilidad de las sentencias de la Sala Cuarta como criterio interpretativo.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 3 de diciembre de 2019, rec. núm. 5178/2017).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

Interinidad por sustitución. El alta del trabajador sustituido no es causa para la extinción del contrato si es dado nuevamente de baja sin mediar reincorporación, aun por dolencia distinta

Extinción de la relación laboral. Interinidad por sustitución. Cese de trabajadora interina por fin de la incapacidad temporal (IT) de la trabajadora sustituida, que no llega a reincorporarse por iniciar nueva baja por otra dolencia. Despido improcedente.

La IT se configura como una de las causas suspensivas del contrato, de tal forma que, al mantenerse el derecho de reserva del puesto de trabajo para el trabajador sustituido durante la permanencia de dicha situación, necesariamente ello lleva aparejada la pervivencia del contrato de interinidad, el cual solo se podrá extinguir válidamente cuando se produzca el alta médica y la subsiguiente extinción de la IT sin propuesta de invalidez, ya que con ello desaparece la causa determinante de la reserva del puesto de trabajo. En el caso analizado consta acreditado que la actora fue contratada en virtud de un contrato de interinidad a fin de sustituir a una trabajadora que se encontraba en situación de IT, y que la aludida situación de incapacidad se mantenía al momento de su cese, por lo que no cabe duda de que, en tanto no llegase esta última fecha, el contrato de interinidad se encontraba vigente, careciendo de toda eficacia legal el cese sustentado en el alta médica de la trabajadora cuando esta no se incorpora y es nuevamente dada de baja médica iniciando un nuevo proceso de IT pocos días después, aunque sea debido a una patología distinta.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2019, rec. núm. 683/2019)

Contrata de limpieza. ¿Qué sucede cuando se prestan servicios en un centro que se cierra, siendo el local destinado por otra empresa a actividad distinta, asumiendo esta la limpieza con su propio personal?

Despido improcedente. Determinación de la empresa responsable. Prestación de servicios de limpieza en una oficina bancaria que se cierra, siendo el local destinado por otra empresa a actividad distinta, asumiendo esta nueva empresa la limpieza.





El mecanismo sucesorio operante entre las empresas de limpieza, de seguridad o de gestión de diversos servicios públicos no es el previsto en el artículo 44 del ET, pues ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del dicho artículo, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación. La subrogación en estos supuestos, caso de ser obligatoria, deberá venir impuesta por el convenio colectivo, que establecerá las condiciones de la misma. En el caso, la recurrente no es titular de ninguna contrata, pues no ha venido a sustituir a la anterior en el contrato de limpieza del local. No se dedica a prestar servicios de tal índole para otras, ni le es aplicable el convenio de que se trata, puesto que se dedica a la prestación de servicios como agente financiero. En este contexto, no cabe la equiparación con las empresas que se dedican a prestar diversos servicios, entre ellos el de limpieza, aunque este no sea su actividad principal. El empleador de limpieza es el que se dedica a efectuar dicha labor en locales y edificios propiedad de otras empresas o de particulares mediante la correspondiente contrata. Situación muy distinta de la empresa que asume la limpieza de sus propios centros de trabajo, porque ello no desnaturaliza ni amplía el ámbito funcional de la empresa que asume tal actividad. No cabe olvidar que la limpieza, si bien no suele ser una tarea inherente al propio ciclo productivo, sí es complementaria de este, pues resulta conveniente para que se puedan desempeñar adecuadamente las funciones de dicho ciclo. Y de ahí que el mero hecho de que una empresa decida realizar la limpieza de sus propios locales o centros de trabajo directamente y con su propio personal, aunque este sea de nueva contratación, no la convierte en modo alguno en una empresa dedicada a la actividad de limpieza de edificios y locales ajenos, ni le obliga a asumir trabajadores de la contratista de limpieza que hasta entonces desempeñaba esa actividad, pues no le vinculan las previsiones del convenio colectivo de dicho sector, y es libre, por tanto, de contratar a los trabajadores que estime conveniente. En definitiva, ninguna obligación tenía la recurrente en suceder a la anterior empresa contratista de la limpieza del local ni, por tanto, de subrogarse en el contrato de la trabajadora. Ello no quiere decir que no haya existido despido, pues lo cierto es que la trabajadora ha dejado de prestar servicios y no se le ha permitido hacerlo ni en el citado local ni en ningún otro centro de trabajo, no constando que se haya alegado por nadie ninguna causa de extinción de su contrato. Por ello, la responsabilidad de las consecuencias de la improcedencia del despido debe atribuirse a la empresa contratista del servicio.

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 9 de enero de 2020, rec. núm. 627/2019).

No cabe el abono de los días de asuntos propios que no se disfrutaron por permanecer el trabajador con el contrato suspendido

AENA. Convenio colectivo que contempla la posibilidad de disfrutar de hasta siete días de asuntos particulares por cada año natural sin necesidad de justificación. Reclamación de cantidad efectuada por el trabajador al no haber podido disfrutar todos por encontrarse en situación de excedencia por cuidado de familiar.

El disfrute de los días de asuntos propios –previa autorización de la Dirección y respetando las necesidades del servicio– no se trata de una obligación para el trabajador sino de un derecho y, como tal, presupone la vigencia de la relación laboral, porque se exonera de prestar servicios sin merma de la retribución. El artículo 45.2 del ET establece que durante la suspensión del contrato de trabajo se dispensa de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Si el trabajador no debe prestar servicios durante la excedencia ni el empresario tiene obligación de abonarle salario, no debe este tampoco retribuir por días de asuntos propios, ya que el trabajador no tiene la necesidad de atender a ningún asunto particular, dejando de prestar servicios, puesto que no los está prestando. Corresponde a los convenios colectivos dejar claro de forma expresa no solo si los días de libre disposición tienen la condición de tiempo de trabajo efectivo, sino también si reconocen a los trabajadores el derecho a una compensación económica por su no disfrute en el año natural en supuestos de suspensión del contrato de trabajo, no constando que así sea en el convenio analizado.

(STSJ de Canarias/Tenerife, de 4 de noviembre de 2019, rec. núm. 196/2019).

Cuando la falta de ocupación efectiva no es motivo para solicitar la extinción indemnizada de la relación laboral

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Falta de ocupación efectiva. Trabajador al servicio de las Fuerzas Militares de EE. UU. en España (base naval de Rota), que reclama por inactividad y falta de ocupación durante los últimos siete años.

El hecho de que el actor haya permanecido siete años durante toda su jornada laboral sin realizar función alguna, sin efectuar escrito o reclamación al respecto (ante los jefes directos, oficina de recursos humanos, etc.), pese a que no solo se le abonaba puntualmente su salario (que no era precisamente escaso), sino que incluso se le premiaba en metálico, priva de gravedad a la conducta empresarial, e incluso puede entenderse que se está ante una situación voluntariamente aceptada. Interesar, sin un mero requerimiento previo en petición de funciones, la extinción contractual indemnizada, constituye un claro y manifiesto abuso de derecho. No hay que olvidar que recientemente, en 2016, el actor ya puso de relieve esa falta de ocupación efectiva formulando una reclamación previa que fue atendida por el empleador con la encomienda de funciones, al parecer inferiores a las propias de su categoría, aunque sin rebaja de esta o del nivel salarial. Si entendía que estas nuevas funciones suponían una modificación sustancial, tenía la doble opción de impugnar el cambio, postulando que se declarase injustificada la decisión empresarial, o ejercitar en aquel momento la acción de extinción contractual por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 50.1 a) ET); por lo que en este momento no procede la extinción indemnizada pretendida.

(STSJ Andalucía/Sevilla, de 16 de julio de 2019, rec. núm. 1840/2018)

COVID-19. Se impone a la Consejería de Sanidad de Madrid y al SERMAS, como medida cautelar, la realización de evaluaciones de riesgos y entrega de EPIs que resulten exigibles

Prevención de riesgos laborales. COVID-19. Medidas cautelarisimas inaudita parte. Consejería de Sanidad y Servicio Madrileño de Salud (SERMAS). Falta de puesta a disposición de los trabajadores sanitarios del SERMAS y de las residencias de personas mayores de la Comunidad de Madrid de mecanismos de protección frente al nuevo coronavirus SARS-COV-2 poniendo en riesgo su vida y/o su integridad física.

En cuanto al *periculum in mora*, por el peligro derivado del retraso en la adopción de las medidas, se señala que existe un riesgo laboral grave e inminente derivado del agente biológico que es susceptible de afectar, incluso en el caso de personas sanas en edad laboral, ante el contacto social e, indiscutiblemente por ello, al personal sanitario y de residencias de tercera edad. Asimismo, es notorio que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad. Se lleva a cabo un juicio provisional e indiciario (*fumus boni iuris*) sin prejuzgar el fondo del asunto. La tutela se extiende únicamente a aquellos trabajadores que tengan una relación laboral directa con ambos sujetos (Consejería de Sanidad y SERMAS), incluidos los trabajadores puestos a disposición, sea aquella de derecho privado (laboral) o público (relación jurídico-administrativa, tanto funcionarial como estatutaria), pero excluyendo a todos los trabajadores cuya relación esté trabada con otros empresarios diferentes (*ex art. 24.3 LPRL*). Dada la amplitud de la medida cautelarísima solicitada resulta muy dudoso qué concretos servicios y personas, dentro del ámbito del presente procedimiento, quedarían excluidos de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, *ex artículo 3.2 LPRL* (protección civil en casos de grave riesgo y calamidad pública), y cuáles otras no, y esto es relevante, si se entendiera que lo que piden las partes son medidas preventivas para los servicios esenciales (RDL 10/2020) obligados a mantenerse en activo en esta situación de calamidad pública, excluidos de la aplicación de la LPRL (extremo que debería precisarse en la demanda), y es muy posible que nos



►
 situemos fuera de la letra e) del artículo 2 de la LRJS y entremos en el ámbito propio de lo contencioso-administrativo, razón por la cual mediante este auto se da audiencia sobre ello a la parte y al Ministerio Fiscal. Esta advertencia sirve a efectos de excluir la posibilidad de aplicar, en el caso de estos servicios, cualquier posibilidad de paralización al amparo del artículo 21 de la LPRL, con una única excepción: la posibilidad de abandono del lugar del trabajo (no del trabajo en sí) en virtud de la preferencia por el trabajo a distancia prevista en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 cuando ello sea factible. Resulta de todo punto imposible hacer un pronunciamiento como el pretendido, totalmente genérico y para todo tipo de personal, puesto que si para parte del personal que puede tener contacto con pacientes de la enfermedad resultaría suficiente la protección respiratoria mediante mascarillas autofiltrantes de categoría FFP2, esta protección sería insuficiente en operaciones clínicas con pacientes donde serán precisas batas impermeables e incluso pantallas. Se impone por tanto, como medida cautelarísima, que se realice la evaluación de riesgos de cada tipo de puesto afectado, siguiendo para ello el protocolo de los Ministerios de Sanidad y de Trabajo y que, una vez determinados con arreglo al mismo los EPIs exigidos para cada tipo de puesto, se proporcionen los mismos a los trabajadores, con los repuestos o medios de desinfección necesarios. **Competencia.** Al no estar presentada la demanda, desconociéndose por ello si se está ante un procedimiento ordinario de reclamación de derechos de prevención de riesgos laborales, ante una impugnación de actos administrativos (que no se identifican) o ante un proceso de conflicto colectivo, resulta materialmente imposible analizar la competencia de la Sala. No obstante, la Sala resuelve sobre las medidas solicitadas como vía más adecuada a la satisfacción de la tutela pedida.

(ATSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2020, rec. núm. 318/2020).

En la prestación en favor de familiares el requisito de convivencia en el mismo domicilio se flexibiliza: para la mujer cabe la mera cercanía debido a la discriminación indirecta

Prestaciones en favor de familiares. Denegación por no acreditarse la convivencia. Solicitante a la que le es denegada la prestación por resultar de las certificaciones de empadronamiento que ella vivía en la misma dirección (misma calle y número) que su madre fallecida, si bien una lo hacía en el primer piso y la otra en el segundo. Desestimación en instancia por acreditar únicamente cercanía.

Procede, para la resolución de todas aquellas controversias en las que se ven involucradas relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género, la implementación de la perspectiva de género en la impartición de justicia, aun cuando las partes no lo soliciten expresamente. La dimensión de género en la actividad judicial se manifiesta en tres fases concretas: en la tramitación del procedimiento, en la valoración de la prueba y en la aplicación e interpretación de las normas sustantivas. Concretamente, juzgar con perspectiva de género conlleva: la utilización de criterios de sustitución o comparación hipotética, para verificar si en una situación dada un hombre habría sido tratado de la misma manera; consideración de la situación de marginalidad real o potencial en la que se pueda encontrar la mujer a la hora de valorar su conducta; y, por último, integración del valor de igualdad de los sexos en la aplicación de una norma (laguna axiológica), evitando efectos perversos. En el caso, tratándose de una prestación que viene siendo percibida en un 70% por mujeres, exige interpretar el requisito de convivencia de forma flexible, pudiendo incurrir, en caso contrario, en una discriminación indirecta por razón de género. Así, al haber quedado acreditado en hechos probados que la solicitante atendía a las necesidades vitales de su madre, tanto de día como de noche por vivir ambas en el mismo edificio, aun en pisos diferentes, procede el reconocimiento de la prestación, pues de otro modo se vaciaría de contenido su finalidad.

(STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 13 de marzo de 2020, rec. núm. 1400/2019).

Jubilación activa. Compatibilidad del trabajo por cuenta propia con el percibo del 100% de la pensión. La obligación de tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena no se cumple si este es una empleada de hogar

Jubilación activa. RETA. Compatibilidad del trabajo por cuenta propia con el percibo del 100% de la pensión. Obligación de tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena.

Cuando el artículo 214.2 párrafo 2.º de la LGSS dispone que «si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100%», se está refiriendo a un trabajo por cuenta propia realizado por el propio pensionista y a tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena en esa actividad por cuenta propia a que la norma se refiere. La finalidad de incrementar el envejecimiento activo se enlaza con el interés de lograr el objetivo de creación de puestos de trabajo, lo cual va ligado necesariamente a la actividad autónoma cuyo alargamiento temporal se pretende, y no a otra desconectada de esta. En consecuencia, se ha de estimar que la contratación por el demandante de una empleada de hogar, no viene a cubrir el requisito legal preciso para acceder a la prestación interesada del 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación, lo que determina la estimación del recurso y la revocación de la sentencia de instancia.

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 22 de enero de 2020, rec. núm. 683/2019)

Prestación de desempleo en su modalidad de pago único. El inicio de la actividad mientras se sustancia el proceso por despido no puede ser un obstáculo para su concesión

La protección por desempleo. Modalidad de pago único. Trabajador que solicita la prestación e inicia actividad por cuenta propia sin solución de continuidad, siendo denegada por el SEPE por haber impugnado el cese de la relación laboral y no haber finalizado el procedimiento. Presentación por el trabajador de nueva solicitud tras dictarse sentencia declaratoria de la procedencia del despido, siendo esta vez denegada por haber estado trabajando el demandante como autónomo con anterioridad a la solicitud.

Carece de lógica una actuación en la que se prohíbe al beneficiario solicitar la prestación mientras dura un procedimiento y, cuando ya puede efectuarlo, se le vuelve a denegar porque el negocio ya lo inició con anterioridad. Si tenemos en cuenta que la situación legal de desempleo tuvo lugar en el momento en que presentó su primera solicitud, resulta contrario al espíritu de la norma aplicada que pueda mantenerse el solicitante durante toda la duración de un procedimiento sin iniciar la actividad, cuando precisamente lo pretendido con la prestación de pago único es incentivar la autoocupación y fomentar el empleo, finalidad que se frustraría si no se permitiera al beneficiario iniciar su actividad hasta meses o años más tarde, cuando obtenga una sentencia firme en el procedimiento sobre su extinción. Siguiendo los criterios contenidos en la [Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de mayo de 2000, rec. núm. 2947/1999](#), debe concederse al actor la prestación solicitada, habida cuenta de que su intención en todo momento fue la de iniciar una actividad, viendo que por causas que no le son imputables no puede percibir la prestación hasta tanto no sea firme la sentencia que resuelve su despido. En tales circunstancias, la actividad ya iniciada no puede suponer un obstáculo para el pago único de la prestación.

(STSJ de Andalucía/Sevilla, de 11 de julio de 2019, rec. núm. 675/2018)

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Transcurridos 4 años desde su errónea concesión por el SPEE, no puede este, al estar prescrita la acción, reclamar cantidad alguna

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Reconocimiento de la prestación por el SPEE sin cumplir el trabajador el periodo mínimo de cotización de 2 años en los últimos 15, circunstancia que es advertida por el INSS en el momento de solicitud por aquel de pensión de jubilación. Demanda de revisión del acto de reconocimiento del subsidio de desempleo y de reclamación de las cantidades percibidas, 9 años después. Prescripción.

Es cierto que el artículo 55.3 de la LGSS establece que la obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribe a los 4 años, contados a partir de la fecha de su cobro o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora. Sin embargo, no puede afirmarse que quien percibe las prestaciones que le han sido reconocidas por la entidad gestora lo hace indebidamente. Puede ocurrir que las prestaciones se reconociesen indebidamente y, en tal caso, puede ejercitarse la acción de revisión de actos declarativos de derechos del artículo 146 de la LRJS. Pero, solo en el caso de que prospere la acción de revisión podemos hablar de una percepción indebida de prestación y, entonces, con independencia de la causa que originó la percepción indebida y aunque la revisión no fuera por un error imputable a la entidad gestora, podrá esta reclamar la devolución de lo abonado indebidamente en los 4 años anteriores. En el caso, la acción de revisión se ejercitó transcurrido el plazo de 4 años establecido en el artículo 146 de la LRJS desde la fecha en que se dictó la resolución reconociendo el subsidio de mayores de 52 años. Hay que tener en cuenta que una vez reconocido el derecho al subsidio no es necesario dictar nuevas resoluciones de prórroga o reconocimiento, pues la duración de este subsidio se extiende hasta la fecha en que el trabajador alcanza la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación (art. 277.3 LGSS). Esto no impide que si concurre una causa de extinción sobrevenida pueda resolverse en consecuencia. Tampoco impide que si la entidad gestora incurrió en error al tiempo de reconocer el subsidio pueda dentro del año siguiente revisar de oficio y dejar sin efecto su resolución (art. 146.2 LRJS). Incluso transcurrido dicho plazo puede la entidad gestora ejercitar la acción de revisión de actos declarativos de derechos del artículo 146 LRJS, siempre que no haya transcurrido el plazo de prescripción de 4 años establecido en el apartado tercero. Transcurrido este plazo la resolución deviene firme e inatacable y, en consecuencia, ninguna de las cantidades percibidas en cumplimiento de dicha norma puede considerarse una percepción indebida de prestaciones. No cabe por ello situar el inicio del cómputo del plazo de retroacción de efectos en el momento en que una entidad gestora informa a otra sobre un error exclusivamente imputable a la Administración. Por tanto, por seguridad jurídica, tiene que ubicarse el inicio del cómputo de la acción de revisión de los actos declarativos en el momento de su originaria concesión administrativa. Aceptar lo contrario comportaría que indefinidamente pudiera emprenderse la acción de revisión del acto declarativo de reconocimiento. En el presente caso, no solo transcurrió el plazo de prescripción para la acción ejercitada sino que esta contraviene el derecho fundamental a la propiedad.

(STSJ de Baleares, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2019, rec. núm. 284/2019)