



## SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de diciembre de 2022)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

### TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

#### Despido sin causa el día después de reclamar a la empresa el pago de horas extraordinarias. La imposibilidad de formular reclamación judicial con anterioridad al cese vulnera la garantía de indemnidad

Extinción de la relación laboral. Trabajador que es despedido al día siguiente de manifestar a la empresa su disconformidad por la falta de pago de unas horas extraordinarias que le había reclamado previamente por WhatsApp. Vulneración de la garantía de indemnidad. Despido nulo.

Las reclamaciones internas de derechos en el seno de la empresa, cuando el empresario no las acepta, pueden agotarse en la propia empresa o bien dar lugar a una posterior reclamación judicial. No toda reclamación interna es seguida de una reclamación judicial. Por el contrario, con carácter general, las reclamaciones judiciales de derechos están precedidas de la manifestación por parte del trabajador al empleador de su disconformidad con algún aspecto de la relación laboral. En la presente litis nos encontramos con un supuesto excepcional, en el que un trabajador con un contrato de duración determinada, que finalizaba un mes y 24 días después, fue despedido al día siguiente de que manifestara su disconformidad con la falta de pago del exceso de jornada, alegándose como causa del despido disciplinario una disminución del rendimiento que no se ha probado. Ese despido, inmediatamente después de la reclamación, imposibilitó que el actor efectuara ninguna reclamación judicial. En este contexto, la calificación del despido debe hacerse sobre la base de los hechos anteriores al mismo, por lo que la circunstancia de que, con posterioridad, el trabajador ejercite o no una acción judicial reclamando el exceso de jornada es irrelevante a estos efectos, porque si calificáramos el despido disciplinario teniendo en cuenta esos hechos posteriores al mismo, estaríamos incurriendo en un sesgo retrospectivo que distorsionaría el enjuiciamiento. Como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activan la garantía de indemnidad. Pero si un trabajador efectúa una reclamación interna e inmediatamente después es despedido, sin que la empresa acredite la existencia de incumplimientos que justifiquen la extinción contractual, debemos concluir que la imposibilidad de formular la reclamación judicial con anterioridad al despido es imputable únicamente al empresario, por lo que, en ese concreto contexto temporal, opera como un indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad que obliga al empleador a acreditar que el despido ha sido ajeno a la violación del derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución. Al no haberlo hecho, debemos concluir que el despido enjuiciado vulneró la garantía de indemnidad del demandante, por lo que debe declararse nulo. La tesis contraria incentivaría que, ante cualquier reclamación interna en el seno de la empresa, el empleador procediera a despedir inmediatamente al trabajador antes de que este pudiera ejercitar la reclamación judicial, con la finalidad de evitar la declaración de nulidad del despido. Al declararse nulo el despido de un trabajador con un contrato de duración determinada, los efectos de la declaración de nulidad se limitan al pago de los salarios que el trabajador debió cobrar desde el día del despido hasta el del fin del contrato temporal. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2022, rec. núm. 2645/2021)

## Indemnización por cese en el contrato fijo de obra: no cotiza el exceso sobre la cuantía legal, ex artículo 49.1 c) del TRET, cuando su importe ha sido pactado en el convenio sectorial

Contratos fijos de obra. Cotización. Determinación de las bases de cotización. Conceptos computables. Exceso de indemnización legal pactada en convenio por extinción del contrato en supuestos de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Exención a efectos de cotización. Liquidación practicada por la TGSS por diferencias de cotización referidas a las indemnizaciones por finalización de contrato fijo de obra, por la cantidad pactada en el convenio durante el periodo diciembre de 2013 a noviembre de 2017.

La Seguridad Social sostiene que solo procede excluir de la base de cotización el importe de la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) del TRET, al ser esta inferior a la indemnización prevista en el convenio colectivo del sector de referencia, por lo que resulta cotizable la diferencia entre una y la superior pactada. No obstante, es el propio TRET el que contiene una previsión especial respecto de la indemnización procedente por expiración de los contratos fijos de obra, lo cual es conforme con lo previsto en el artículo 147, apartado 1, del TRLGSS, que declara exentas de incluirse en la base de cotización las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el TRET y en su normativa de desarrollo. El hecho de que la cuantía de la indemnización no se concrete en la disposición adicional tercera del Estatuto, sino que para ello se remita a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial, no permite entender que nos encontramos ante una indemnización convencional ajena a la norma legal, pues es la propia ley la que se remite al convenio sectorial para fijar la cantidad que obligatoriamente debe fijarse como indemnización en este tipo de contratos. En definitiva, la indemnización pactada en convenio sectorial por extinción del contrato en supuestos de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato en el contrato fijo de obra está exenta de cotización a los efectos del artículo 147.2 c) del TRLGSS, por la remisión expresa que la disposición adicional tercera del TRET realiza al convenio sectorial para establecer dicha cuantía como obligatoria para este tipo de contratos.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de septiembre de 2022, rec. núm. 3439/2020)

## Límites de la inembargabilidad de las pensiones en relación con el abono de las pagas extraordinarias en el SMI

Pensión de jubilación. Cuantía inembargable. Pagas extraordinarias. Embargos acordados por deudas con la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Exclusión de las pagas extras del límite de inembargabilidad de los salarios, sueldos, pensiones y equivalentes. Posible inclusión en el concepto de salario mínimo interprofesional (SMI) en cuantía anual de dichas pagas. Consideración por la TGSS de que en los meses en que se abonan las pagas extraordinarias únicamente se considera inembargable un salario mínimo y no el doble. Consideración de que el legislador también fija el SMI como cuantía anual, con 14 pagas, de modo que en los meses de paga extraordinaria ha de considerarse como inembargable el doble del SMI.

La norma fija un límite mínimo anual que configura el SMI y lo hace de forma conjunta y global, de modo que esta expresión comprende tanto las mensualidades como las pagas extraordinarias. Teniendo en cuenta una interpretación sistemática de la regulación actual y su configuración en su vertiente anual, consideramos que, en el cálculo del SMI, como cantidad mínima que todo trabajador por cuenta ajena tiene derecho a percibir, ha de estar a la previsión reglamentaria del artículo 3.1 del Real Decreto 1462/2018, que dispone que «en ningún caso pueda considerarse una cantidad anual inferior», esto es, contempla el salario mínimo en su cómputo anual. No obsta tal conclusión la Sentencia de la Sala Cuarta de este Tribunal Supremo, de fecha 1 de junio de 1998 (rec. núm. 3953/1997) invocada por la TGSS recurrida, que concluye en el sentido de que las pagas extras no están incluidas en el SMI. El legislador contempla





el SMI en su cuantía o cómputo anual mínimo, estableciendo unos ingresos anuales totales como retribución esencial mínima, con la finalidad de satisfacer las necesidades vitales del trabajador (principio de suficiencia de salario). Cabe recordar que el principio de inembargabilidad del salario, sueldo, pensión o equivalente en la cuantía señalada para el SMI se fundamenta en la necesidad de preservar un mínimo económico vital que garantiza al trabajador una cantidad suficiente para atender a sus necesidades y a las de su familia, siendo así que la previsión de intangibilidad de ese mínimo se sustenta en valores como la dignidad humana, configurado como el primero de los fundamentos del orden político y de la paz social en el artículo 10 de la CE. Así las cosas, ha de darse el mismo tratamiento a las pagas ordinarias como a las extraordinarias que conforman el SMI. Resulta así que la pensión percibida es inembargable en la suma que no exceda del importe anual global del SMI, por todos los conceptos, incluidas las pagas extraordinarias. Esto es, son inembargables los salarios o pensiones en cuanto no superen el importe anual global fijado, que incluye pagas ordinarias y extraordinarias. Se declara que la forma correcta de calcular ese límite inembargable en los meses con paga extraordinaria es computar el doble del SMI y a partir de ahí se aplican los porcentajes del artículo 607 de la LEC sobre la parte del salario que en ese mes de paga extra excede del doble del SMI.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 20 de octubre de 2022, rec. núm. 585/2021)

## AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

### Convenios colectivos de ámbito inferior (centro de trabajo). En ningún caso pueden empeorar las condiciones fijadas en el convenio sectorial

**Viriato Seguridad, SL. Convenio colectivo que afecta únicamente a determinados centros de trabajo. Posibilidad de establecer salarios inferiores a los del sector.**

El artículo 84.2 del ET tanto en su redacción posterior al Real Decreto-Ley 3/2012, como en la vigente dada al mismo por el Real Decreto-Ley 32/2021, otorga una prioridad aplicativa en determinadas materias al convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación sea la empresa, pero dicha prioridad aplicativa no puede hacerse extensiva a cualquier otro convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación sea inferior, como es el de centro de trabajo. En cualquier caso, la actual redacción del artículo 84.2 del ET ha privado de cualquier prioridad aplicativa en materia de remuneración al convenio de empresa. Partiendo de estas precisiones debe concluirse que, en materia retributiva, los convenios colectivos de ámbito inferior al de empresa, tanto bajo el marco legislativo anterior en ausencia de convenio de empresa, como con arreglo al vigente, únicamente pueden mejorar las condiciones respecto de las fijadas en el convenio sectorial, que actúa como un mínimo de derecho necesario. En el caso analizado, la compañía no ha negociado en ningún momento convenio de ámbito empresarial alguno, tan solo cuatro convenios colectivos de ámbito inferior, habiendo reconocido en prueba de interrogatorio el representante legal de la empresa que al personal que presta servicios en provincias diferentes de las que tienen convenio propio se les aplica el sectorial. Ello implica que la empresa debió respetar tanto en el momento anterior como en el presente las condiciones salariales previstas en el convenio sectorial. El hecho de que representantes unitarios elegidos por listas de UGT suscribiesen las tablas del convenio de Murcia y Valencia el 21 de febrero de 2022, en modo alguno implica que el sindicato al promover la demanda esté yendo contra sus propios actos, toda vez que dichos representantes unitarios ni son órganos del sindicato en la empresa, ni están sujetos a mandato imperativo de este. Se establece la obligación empresarial de regularizar y abonar al colectivo afectado los atrasos por las diferencias producidas como consecuencia de la no aplicación desde el mes de julio de 2020 de las retribuciones contempladas en los sucesivos convenios colectivos estatales para las empresas de seguridad privada vigentes.

(SAN, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2022, núm. 142/2022)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

### **Despido objetivo. Trabajadores fijos discontinuos en periodo de no actividad. También tienen derecho a la concesión de un plazo de preaviso de 15 días**

**Relación laboral de fijo discontinuo. Despido objetivo. Falta de preaviso. Obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo.**

Si bien es cuestión pacífica que la finalidad que cumple el preaviso es permitir al trabajador la búsqueda de empleo, la circunstancia de que la relación laboral sea de carácter fijo discontinuo no desnaturaliza dicha finalidad ni impide al trabajador, para el caso de no haber sido respetado el citado plazo de preaviso por la empresa, la reclamación de la correspondiente compensación económica, y ello por cuanto, en primer lugar, no existe excepción alguna en la regulación legal respecto a la concesión del citado plazo de preaviso en función del tipo de relación laboral habida entre las partes. Y, en segundo lugar, la circunstancia de que la trabajadora se encontrase a la fecha de extinción del contrato en periodo de no actividad y en espera de llamamiento, si bien resulta incompatible con la concesión de la licencia prevista en el artículo 53.2 para la búsqueda de nuevo empleo, al resultar innecesaria al no estar el trabajador prestando servicios efectivos, no implica la pérdida del derecho del trabajador a conocer con la anterioridad legalmente prevista la decisión extintiva de la empresa, en aras a permitirle la búsqueda de otro empleo ante la inminencia de la extinción de la relación laboral vigente hasta el momento. En consecuencia, procede reconocer a la trabajadora demandante su derecho a la compensación económica prevista para el caso de omisión del preaviso indicado.

(STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2022, rec. núm. 2257/2021)

### **Suscripción de contrato con el fin de cobrar el subsidio de IT existiendo una patología previa. No hay fraude siempre que resulte real la prestación del trabajo**

**Incapacidad temporal. Patología previa al inicio de la relación laboral que no imposibilita para el trabajo. Suspensión del subsidio por la mutua al presumir la existencia de fraude en la suscripción del contrato.**

Quien alega el actuar defraudatorio es quien debe probar debidamente que la contratación laboral acordada por el afectado con la empresa codemandada está carente de contenido real. Toda vez que no debe confundirse una contratación de mero favor, sin contenido de prestación real de trabajo y, por tanto, fuera de la frontera de lo laboral y, por ende, sin derecho a afiliación, de conformidad con el artículo 7 de la LGSS, con la existencia de vinculaciones laborales buscadas para mantener o conseguir en su momento el acceso a prestaciones del sistema, pues ello no es sino el ejercicio de un derecho de rango constitucional, como es el del acceso al trabajo (art. 35) y a la Seguridad Social (art. 41), a través de la suscripción de un contrato de trabajo que sea real, aunque la motivación principal del trabajador sea, no ya tanto la salarial, como la de conseguir así en su momento las condiciones que permitan el acceso a las prestaciones, y aunque la consecución del contrato tenga una base de favor o amistad directa o indirecta, si resulta real la prestación del trabajo, pues no existe prohibición legal al respecto. Y ello teniendo en cuenta que ese acceso a prestaciones no es sino un derecho derivado que tiene y pretende todo trabajador en ejercicio regular de sus derechos constitucionales y ordinarios. Por lo tanto, es lógico y normal que las personas trabajadoras busquen cualquier tipo de vinculación laboral que les aparte de una situación de desempleo y que, además, les permita, junto a la percepción de la retribución, esa otra posibilidad prestacional. Que solamente les estará vedada si resultara falsa la vinculación contractual, no si la misma resulta, en apariencia, no muy explicable en términos de rentabilidad o de ortodoxia empresarial, o de opinión judicial, pues esa es una cuestión que es ajena a la contratación realizada y, por ende, a sus consecuencias y a su enjuiciamiento. Y es aún más explicable que ello sea buscado por quien piensa que va a estar necesitado con inminencia





de tales prestaciones, lo que no es por sí en absoluto fraudulento, si se da la existencia efectiva del contenido de esa vinculación. Ello es aplicable en este caso, constando que entre el inicio de la relación laboral y la baja para el trabajo pasaron 13 días sin que haya indicio alguno de que no se prestaran servicios. La presunción en la que se ha basado el juzgador para afirmar el fraude ha quedado plenamente desvirtuada de la forma que permite la jurisprudencia, no solo porque se ha modificado el hecho único del que la deduce (que la demandante no trabajara ni un día completo), sino porque de lo que verdaderamente consta probado no resulta de un enlace lógico según las reglas del criterio humano. Por todo ello, el recurso ha de ser estimado en parte y la sentencia recurrida revocada también en parte para que prospere de la misma forma la demanda, declarando el derecho del demandante a las prestaciones correspondientes al proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, contingencia que no se discute, condenando a la mutua demandante a que se las abone hasta que haya concluido o concluya tal proceso.

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2022, rec. núm. 150/2022)

## **Trabajador fijo discontinuo en pluriempleo. Base reguladora de IT derivada de accidente de trabajo: es la suma de las bases de cotización de los 3 meses anteriores al hecho causante**

Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Base reguladora. Trabajador fijo discontinuo (pluriempleado) con un coeficiente de parcialidad del 50 % que presta servicios con llamamientos no continuados y sueltos, que no se repiten en fechas ciertas, como controlador de accesos al campo de San Mamés.

Ha de tomarse en consideración para el cálculo de la base reguladora de la IT un periodo más amplio que en el caso del trabajador a tiempo completo, compensando así la mayor variabilidad de jornadas mensuales de los trabajadores a tiempo completo, sin vincularlo al número de días trabajados y cotizados en ese periodo sino al número de días naturales, lo cual si bien supone una minoración en la cuantía de la base reguladora, se compensa con su percepción durante todo el periodo completo en que el trabajador se encuentra en IT. De esta forma, no puede adoptarse la base reguladora conforme a la base de cotización del día del accidente, sino de acuerdo con la suma de las bases de cotización de los 3 meses anteriores al hecho causante, dividiendo el resultado por los días naturales comprendidos en el periodo.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2022, rec. núm. 2367/2021)

## **Orfandad. Fallecimiento del tutor. Efectos que produce sobre la pensión la demora en el nombramiento de uno nuevo**

Orfandad. Fallecimiento del tutor. Efectos sobre la pensión. Acuerdo de suspensión cautelar efectuada por el INSS con comunicación a la beneficiaria, pese a estar incapacitada, de los pasos a seguir para su restitución. Posterior rehabilitación de la pensión, con efectos a partir de los 3 meses anteriores a la solicitud, tras el nombramiento de un nuevo tutor que se demora más de un año.

La desprotección que irroga a la persona incapaz la pérdida del tutor no puede sancionarse, además, con la pérdida de la prestación que tiene derecho a lucrar durante el tiempo que careció de representación legal, sin que en todo caso pueda sostenerse la validez de una comunicación dirigida por el INSS a la propia incapacitada, sin capacidad para comprender su significado ni atender requerimiento alguno por su propia condición, advirtiendo esta circunstancia. Aunque la suspensión de la prestación reconocida tiene una razón lógica, como es el fallecimiento de la persona que sustituye y completa la personalidad de la beneficiaria, la cual no puede actuar por cuenta propia sino a través de





quien la represente y como modo de controlar que subsiste la condición de incapacitado, el derecho a dicha pensión no se ve afectado. Hay que tener en cuenta que no estamos ante una situación de reconocimiento ni de restauración o rehabilitación de la pensión, que sigue viva mientras concurra la condición que da derecho a ella y exista un beneficiario declarado como tal, sino ante un supuesto en el que la entidad gestora, por su iniciativa y en interés de la función que ejerce como gestora de las prestaciones públicas de Seguridad Social, tiene que dejar de abonar materialmente la pensión, esto es, deja de cumplir una obligación declarada y reconocida porque no conoce un responsable al que efectuar el pago, lo que no significa que el derecho a la percepción haya desaparecido, manteniéndose vigente mientras no concurra causa para ello. En el caso analizado, consta que se tuvo que seguir un proceso para la designación de nuevo tutor, cuyo nombramiento se hizo por Auto de 9 de enero de 2020, si bien no tomó posesión del cargo hasta el 24 de septiembre de 2020, demora no imputable al mismo, sino debida a la suspensión de plazos derivada del estado de alarma, siendo solo a partir de entonces cuando podía y debía haber comunicado a la gestora su condición de tal y reclamar materialmente la pensión a que tenía derecho la tutelada, que desde luego incluiría todo el periodo de suspensión durante el cual se paralizó el pago, y así lo hizo el 29 de octubre siguiente, solicitando la rehabilitación de la pensión de orfandad cuyo abono se había suspendido, lo que por demás no consta siquiera hubiera conocido antes, trasladando pues, una vez pudo hacerlo, la información requerida por la gestora y ello en plazo inferior al establecido (90 días) por aquella única norma que invoca la recurrente. Procede confirmar el fallo de instancia que declaró la rehabilitación de la pensión desde la fecha de la suspensión cautelar.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid de 28 de octubre de 2022, rec. núm. 2534/2021)

## Las víctimas de trata con fines de explotación sexual tienen derecho a cobrar la renta activa de inserción. Su situación es equiparable a la de víctimas de violencia de género

**Renta activa de inserción (RAI). Víctima de trata de personas con fines de explotación sexual. Solicitud de equiparación a víctima de violencia de género.**

En el concepto de violencia de género, a los efectos de poder acceder a la RAI, se puede incluir a las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual debido a la interpretación evolutiva de los derechos humanos. La ausencia de normas legales o reglamentarias o de criterios administrativos para acreditar la situación de violencia de género a los efectos del acceso a la RAI es una mera cuestión burocrática que no puede obstar la recta aplicación del derecho cuando (como es el caso) la demandante está identificada como víctima de trata de seres humanos con fines de explotación sexual por la Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales de la Policía Nacional. La trata de seres humanos con fines de explotación sexual, tal como se define en las normas e instrumentos de Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, y según lo interpreta el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, encaja a la perfección en las definiciones de violencia contra las mujeres, violencia de género y violencia contra las mujeres por razones de género manejadas en las normas e instrumentos de Naciones Unidas y del Consejo de Europa. Y ello, aunque la situación no sea la misma en el derecho nacional debido a la definición de violencia de género de la Ley orgánica 1/2004, que solo se refiere a la violencia contra las mujeres por razones de género ejercida por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. No hay que olvidar que, con la finalidad de superar este limitado concepto interno de violencia de género, los grupos parlamentarios firmantes del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género (BOCG de 8 de agosto de 2017) ya señalaron la necesidad de declarar que son también formas de violencia contra las mujeres las contempladas en el Convenio de Estambul. Además, la reciente Ley orgánica 10/2022, de 16 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, considera violencias sexuales, además de los delitos previstos en el título VIII del libro II del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y (en





lo que aquí nos interesa) la trata con fines de explotación sexual. En la actualidad existe una conciencia tendente a la ampliación del concepto nacional de violencia de género hasta equipararla a los estándares internacionales que, con especial intensidad, se proyecta sobre las víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual. Como ejemplo de esta ampliación podemos mencionar la Ley gallega 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, que, en virtud de reforma acometida en la Ley 12/2016, de 22 de julio, expresamente incluyó dentro de su ámbito protector como una forma de violencia de género la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Finalmente, es oportuno recordar que las víctimas de trata de seres humanos están equiparadas a víctimas de violencia de género en la regulación de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 2022, rec. núm. 2031/2022)

## **Trabajadora fija discontinua. Desempleo. La compatibilidad admitida por el SEPE con el desempeño de otro trabajo a tiempo parcial no se ve alterada por el mero cambio en este de la persona del empleador**

**La protección por desempleo. Trabajadora fija discontinua. Compatibilidad con el desempeño de otro trabajo a tiempo parcial cuando se produce un cambio subjetivo en la persona del empleador.**

En el caso analizado, la trabajadora (limpiadora) mantenía dos contratos de trabajo a tiempo parcial, uno fijo discontinuo, de 19 horas semanales, y otro de interinidad (por sustitución), de 3 horas semanales. En junio de 2020 se le reconoció la reanudación de la prestación por desempleo en el periodo de inactividad del contrato fijo discontinuo, admitiendo el SEPE la compatibilidad de esta prestación con la realización por la demandante de otro trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, dejó de abonarle la prestación en agosto de 2020 al producirse el 1 de ese mes un cambio en la persona del empleador en la relación laboral de 3 horas semanales (por subrogación), interpretando ese cambio de empleadora en una nueva colocación, distinta de aquella por la que ya se había reconocido la compatibilidad, por lo que debía haber formulado nueva solicitud de compatibilidad de prestaciones dentro de los 15 días siguientes a la nueva colocación. En este contexto debe entenderse que, cuando opera una simple subrogación prevista en convenio colectivo o una verdadera sucesión de empresas de las reguladas en el artículo 44 del ET, no puede hablarse de una nueva contratación, sino de una mera novación subjetiva dentro del mismo contrato de trabajo, máxime si ese cambio de la persona del empleador en la relación laboral implica que esta se mantiene en sus propios términos, sin modificarse el contenido esencial de la misma y, sobre todo, sin que sufra variación la jornada de trabajo. Por tanto, el mero cambio de la persona del empleador en la relación laboral que se ha declarado compatible no puede en modo alguno equipararse a una nueva colocación, ni hacer perder a la demandante la compatibilidad reconocida, ya que la compatibilidad prevista en el artículo 282.1 de la LGSS se refiere a la relación laboral a tiempo parcial, no a la persona del empleador (incluso si ese empleador, contingentemente y, en todo caso, después del periodo reclamado, coincidiera con la del empleador de la relación fija discontinua).

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2022, rec. núm. 1090/2021)