



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 de julio al 31 de agosto de 2024)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Cabe por previsión convencional la absorción de días de vacaciones con asuntos propios

Sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Compensación y absorción de días de vacaciones establecidos en convenio colectivo con días de asuntos propios. Trabajadores subrogados que vienen disfrutando de 22 días laborables de vacaciones y 6 de asuntos propios (que se respetan como derechos adquiridos). Derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones retribuidas tal y como establece el nuevo convenio colectivo aplicable.

Prevé expresamente el artículo 23 del convenio colectivo de aplicación que las empresas que tuvieran establecidas condiciones más favorables que el disfrute de 23 días laborables en concepto de vacaciones podrán aplicar lo establecido en el artículo 7 del convenio, el cual dispone que todas las condiciones económicas que se establecen en la propia norma convencional sean o no de naturaleza salarial son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas. Esa remisión expresa solo puede entenderse en el sentido de que opera la compensación no solo a las condiciones económicas, sino especialmente, por expreso mandato de la remisión convencional, a las que se refieran a días de vacaciones y que, por tanto, dichas condiciones más favorables son compensables con la configuración cuantitativa de las vacaciones que establece el convenio. En definitiva, existiendo un pacto o acuerdo extraconvencional aplicable en el ámbito del conflicto, en su contenido, en el que se establece el disfrute de 6 días laborables para asuntos propios retribuidos y sin justificación alguna, podría operar la compensación respecto de lo que el convenio establece en cuantía superior a la legal en cuanto a la extensión temporal de las vacaciones. Por otro lado, para que opere la compensación ya no resulta imprescindible una estricta homogeneidad, sino que la neutralización de condiciones puede operar entre conceptos genéricos. Respecto a la necesaria homogeneidad entre los conceptos retributivos en comparación, es uniforme el criterio que viene manteniendo la sala según el cual la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia no solo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión, sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que las condiciones han sido pactadas, máxime si ello no supone disponer de ningún derecho necesario de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. No consta que el convenio colectivo haya establecido limitación alguna cuando el artículo 23 remite a la posibilidad de compensar las vacaciones en los términos establecidos en su artículo 7, al contrario, la redacción de ambos preceptos abona una percepción de signo distinto según la que los 23 días laborables de vacaciones pueden ser compensados con mejoras que ya se disfrutasen por los trabajadores afectados por el conflicto, entre las que hay que entender el posible disfrute de 6 días retribuidos y no recuperables por decisión unilateral del trabajador, lo que supone más de una cuarta parte adicional sobre las vacaciones establecidas en el convenio. Por ello, la tesis de la recurrente según la que cabe la compensación de tales días de asuntos propios hasta el límite legal (30 días naturales de vacaciones que suponen 22 días laborables según el artículo 38 del ET, cuyo carácter de derecho necesario y, por tanto, indisponible nadie discute) es, según lo reseñado, conforme a derecho (*Vid. SAN, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2021, núm. 258/2021, casada y anulada por esta sentencia*).

(STS, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2024, rec. núm. 78/2022)

Las cotizaciones previas al reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente total no pueden ser aplicadas a una futura prestación de desempleo respecto de una ocupación compatible

Trabajador en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual (IPT). Derecho a desempleo por la pérdida de una ocupación posterior, distinta y compatible desempeñada por un corto periodo de tiempo (197 días).

El hecho causante de la prestación contributiva de desempleo no es en abstracto la situación de privación de una ocupación, sino concretamente la pérdida del empleo por parte de quien ha estado incorporado al mercado de trabajo durante un tiempo mínimo de ocupación cotizada. Y la ocupación cotizada a tener en cuenta no puede ser la correspondiente a un empleo anterior, cuya privación por IPT ya ha dado lugar al reconocimiento de una pensión, sino la determinada por el empleo o empleos posteriores compatibles con la situación de pensionista. Ello significa que las cotizaciones que han precedido a una situación de IPT y que han servido para otorgar una protección por pérdida de ese empleo y que también pueden y podían haber servido para generar la prestación por desempleo, pudiendo el trabajador optar por una u otra, no pueden volver a computarse para otra diferente. En definitiva, unas mismas cotizaciones no pueden generar el derecho a percibir al mismo tiempo dos prestaciones que protegen la misma situación o riesgo. Respecto de las cotizaciones que no se han consumido o que no ha sido necesario tomar para generar la prestación de IPT, también ha afirmado esta sala que la conservación de esas cotizaciones es un mecanismo excepcional previsto en el artículo 269.3 de la LGSS para eliminar obstáculos a la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados. Esta finalidad de la norma explica que se haya previsto solo y exclusivamente para las prestaciones contributivas de desempleo, y en concreto para el supuesto de reapertura del derecho a una prestación de desempleo ya reconocida por realización de «un trabajo de duración igual o superior a doce meses» tras el cual se ha reconocido una nueva prestación de desempleo «por las nuevas cotizaciones efectuadas». Aparte de la singularidad del supuesto, la propia redacción de este precepto legal da a entender de manera clara que la generación de un nuevo derecho a prestaciones de desempleo depende precisamente, incluso en este caso particular, de que el asegurado haya acumulado «nuevas cotizaciones». No puede decirse que los periodos de cotización a los que se somete el reconocimiento de las prestaciones se tomen disociados en los conceptos por los que se cotiza, esto es, en atención a las contingencias que correspondan, para con ello poder tomar un mismo espacio temporal cotizado para proteger diferentes situaciones protegidas, ya que ese requisito de carencia no viene expresado en atención a que sea una u otra contingencia, sino que, con carácter general, se atiende a que en el tiempo que se marca como tal se haya cotizado, claro está, por la situación protegida, poniéndose de manifiesto con ello la vinculación del beneficiario con el sistema no solo por medio de su alta o situación asimilada al momento del hecho causante, sino también mediante su aportación económica o contribución al sistema durante un arco temporal próximo al hecho causante y que le permite acceder a las prestaciones que el sistema de Seguridad Social tiene establecidas.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de junio de 2024, rec. núm. 3802/2021)

Viudedad. Circunstancias excepcionales. Tiene derecho a pensión la mujer cuya pareja de hecho falleció por suicidio 2 meses y medio después de solicitar la inscripción en el registro

Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Fallecimiento por suicidio del causante que tiene lugar 2 meses y medio después de solicitarse la inscripción en el registro.

En supuestos excepcionales debe efectuarse una interpretación integradora de la norma con aplicación de un criterio flexible en los requisitos exigidos, tal y como viene haciendo el Tribunal Supremo en relación con las víctimas de violencia de género cuando invoca la aplicación de las normas con perspectiva de género, la protección social de la familia consagrada en el artículo 39 de la Constitución y la búsqueda de la justicia social. En el caso analizado, se aprecian circunstancias excepcionales que justifican la aplicación de un criterio flexibilizador a fin de admitir la prueba de la existencia de la pareja de hecho por otros medios. En concreto, la acreditada duración de la convivencia, de más de 18 años y con dos hijos en común, la voluntad inequívoca de





formalizar la pareja de hecho, manifestada en la presentación de una solicitud ante el organismo competente, unida a la demora de la Administración en dar respuesta a dicha solicitud (presentada 2 meses y medio antes del fallecimiento), frustrando con ello el reconocimiento formal del estado jurídico de pareja de hecho y, finalmente, las circunstancias del fallecimiento del causante, producido por una causa tan excepcional como el suicidio, que puso fin a la convivencia de forma abrupta por un motivo totalmente ajeno a la voluntad de la actora, impidiendo el cumplimiento del requisito de la constitución formal de la pareja con 2 años de antelación. Las circunstancias expuestas justifican la aplicación de la norma de forma flexible, siguiendo el criterio humanizador de la jurisprudencia, la interpretación con perspectiva de género y el principio constitucional de protección a la familia, en lugar de una exigencia rigurosa del requisito examinado, que dejaría a la solicitante en situación de desprotección.

(STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 28 de junio de 2024, rec. núm. 435/2024)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

La empresa está obligada a reseñar en las nóminas, respecto a conceptos como «variable vacaciones» y «atrasos», los parámetros que sean precisos (unidad de cálculo, precio, etc.) para conocer el origen de la cantidad abonada

Recibo de salarios. Obligación de la empresa de consignar con la debida claridad en la nómina los conceptos «variable vacaciones» y «atrasos».

La documentación del cumplimiento de la obligación retributiva del empleador —omnicomprensiva del abono del salario y demás emolumentos devengados por el trabajador en razón del vínculo que le une con la empresa— tiene por finalidad que el trabajador conozca, al menos mensualmente, los diversos conceptos que han generado una determinada retribución de forma clara y sencilla, de forma que le pueda servir de cotejo con las efectivas retribuciones devengadas, para de dicha manera garantizar el derecho que le reconoce el artículo 4.2 f) del ET, de manera que, en caso de disconformidad con lo documentado, pueda entablar las reclamaciones que tenga por conveniente frente al empleador. Esta obligación de documentar el salario es considerada por la doctrina científica como una de las denominadas «garantías del crédito salarial». Tal obligación de documentación debe ajustarse al modelo establecido reglamentariamente —que no es un modelo cerrado— o a través de la negociación colectiva, y que en todo caso habrá de garantizar la debida transparencia en el conocimiento por el trabajador de los diferentes conceptos de abono. En el caso analizado, los recibos de salario, en cuanto a los conceptos «variable vacaciones» y «atrasos», no son de ningún modo claros. De nada sirve que los trabajadores dispongan de una aplicación informática para poner en conocimiento y solventar cualquier problema que surja en relación con sus recibos salariales, como tampoco que el software empleado para la confección de las nóminas se encuentre conectado a la Seguridad Social. No puede pretenderse trasladar al trabajador el necesario cotejo de los conceptos abonados, fechas a las que corresponden, unidades pagadas o precios en su caso a aplicar, como tampoco la remisión a lo dispuesto en el propio convenio colectivo. Es la empresa la que debe proporcionar cuanta información sea precisa para que la nómina sea clara desde un inicio, sin necesidad de llevar a término operaciones complementarias por parte de sus destinatarios. A mayor abundamiento, cuesta trabajo pensar que una empresa de la entidad de easyJet no pueda adaptar su software a los requerimientos aquí expresados y continuar cumpliendo en su caso las obligaciones existentes con la Seguridad Social.

(SAN, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2024, núm. 73/2024)

Permiso de 5 días por hospitalización de familiares. El alta hospitalaria no agota el permiso mientras el causante se mantenga en situación de reposo domiciliario

Licencias retribuidas. Permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes. Derecho al disfrute en su totalidad si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos 5 días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.

Para la resolución del caso hay que tener en cuenta que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres. Esta descripción de la realidad social se deduce de los considerandos de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, que pretende transformar la misma favoreciendo mecanismos que faciliten la corresponsabilidad en la asunción de los deberes familiares. Partiendo de lo anterior, cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo carácter informador del ordenamiento jurídico el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres conforme proclama el artículo 4 de la Ley orgánica 3/2007. De igual forma, tampoco cabe que el convenio colectivo de aplicación imponga condiciones que restrinjan lo reconocido como norma mínima de derecho necesario en el ET. La interpretación que postula la empresa según la cual el permiso habrá de extenderse únicamente hasta que finalice la hospitalización, con independencia de la prescripción de reposo domiciliario, resulta contraria al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada brecha laboral de género, ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermados sus derechos por esta causa, a la par que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares. En definitiva, el alta hospitalaria no determina, por sí misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares, pues el ET prevé expresamente un permiso de 5 días para los casos de «hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario», siendo equiparables los conceptos de asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso.

(SAN, Sala de lo Social, de 24 de julio de 2024, núm. 101/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Procede abonar con un recargo del 75 % las horas trabajadas en festivos, de acuerdo con el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad

Descanso semanal y días festivos. Retribución. Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. Pretensión del trabajador de que se le abonen las horas realizadas tanto en descanso semanal como en festivos con un incremento del 75 % de su valor, en aplicación del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de acuerdo con la remisión que el convenio colectivo (art. 55) realiza a dicho artículo para el caso de que no sean compensadas con descanso. Derogación del Real Decreto 2001/1983 por el Real Decreto 1561/1995, manteniéndose vigente su artículo 47 únicamente en relación con los festivos, excluyéndose la regulación del descanso semanal.

Dado que la remisión convencional al precepto reglamentario se hace únicamente respecto del aspecto del mismo que sigue vigente —es decir, en materia de festivos—, no cabe el abono de cada hora trabajada con el incremento del 75 % pretendido en los días de descanso semanal. No es posible alegar, en apoyo de su pretensión, la STS de 27 de junio de 2018 (rec. núm. 227/2016) por cuanto en ella se trataba de un convenio colectivo que hacía remisión, para el abono del incremento del 75 %, a la totalidad del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, y no únicamente a la parte no derogada del mismo, como aquí ocurre con el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2024, rec. núm. 100/2024)

Despido nulo. Excedencia por cuidado de menor. No hay fraude por trabajar en otra empresa del mismo sector de actividad, con jornada y distribución horaria acorde con las necesidades de cuidado de los hijos

Excedencia por cuidado de hijos. Desempeño simultáneo de trabajo en otra empresa del mismo sector de actividad. Despido por conducta fraudulenta. Nulidad.

El trabajador que se encuentra en situación de excedencia en una relación laboral puede concertar un nuevo contrato y prestar servicios para otra u otras empresas durante el tiempo en que tiene suspendida la primera relación. Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que el derecho a la excedencia no es absoluto, ya que se mantienen todos los deberes inherentes a la buena fe contractual, que subsisten mientras la relación laboral siga viva, lo que incluye el deber de no concurrencia desleal. El elemento que define esta es el intencional, esto es, se exige que la persona trabajadora desarrolle una conducta premeditada que sea desleal respecto de la empresa que no solo le remunera el trabajo, sino que le facilita los medios para adquirir la experiencia profesional que, luego, pretende utilizar para su propio provecho y en perjuicio de los intereses de aquella. De ahí que se haya entendido que el deber de no concurrencia con la empresa se limita a la concurrencia desleal en los términos establecidos por el artículo 21.1 del ET, que es un concepto más restrictivo que la mera realización de actividades coincidentes, en la medida en que el ordenamiento español admite, con carácter general, el pluriempleo como un aspecto de la libertad de trabajo reconocida por el artículo 35 de la CE. Esta sala, al valorar la concurrencia desleal como quebranto de la buena fe contractual, exige que la concurrencia, aunque no haya originado un perjuicio objetivado, sí que la actividad del trabajador incida en el ámbito de mercado de la empresa, significando una auténtica competencia, y esta se valora como desleal, porque la perfección profesional que el trabajador adquirió en su relación laboral es utilizada en contra de su principal. En el presente caso no se advierte gravedad en la conducta del actor, dado que, de una parte, lo que consta probado es que ostenta la categoría profesional de oficial de segunda. Consta además que tiene un certificado de cualificación profesional emitido por la empresa demandada y que recibió un curso de formación de 20 horas en materia de prevención de riesgos laborales. Con los datos que obran, no se advierte ninguna circunstancia grave de la que pudiera derivarse la sanción disciplinaria impuesta, pues no es posible inferir que estemos ante un supuesto en el que la situación del trabajador en la empresa le permitiera colocarse en posición de ventaja respecto al empresario, es decir, como poder tener posibilidad, por ejemplo, de desviar clientela, o un supuesto en el que los conocimientos adquiridos sobre las técnicas, productivas y organizativas, la situación financiera o comercial de la empresa pudieran ser aprovechados para perjudicar a la empresa. Lo único que consta respecto a la posible competencia desleal es que el sector de actividad de las empresas es el mismo. Ahora bien, los datos relativos a la formación del trabajador o a la categoría profesional que ostenta no permiten considerar probado el ánimo de utilizar los conocimientos y experiencia adquiridos para su propio provecho y en perjuicio de los intereses de aquella. De este modo, no es posible afirmar que el actor haya incumplido de modo evidente su deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe, sino que actuó amparado en el derecho a mantener vivas y en paralelo dos relaciones laborales superpuestas.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 22 de abril de 2024, rec. núm. 287/2024)

Accidente *in itinere* en trayecto corto que tiene lugar hora y media antes del inicio de la jornada laboral. El elemento cronológico no queda desvirtuado cuando se anticipa la llegada al trabajo para buscar aparcamiento

Consideraciones sobre el accidente de trabajo. Accidente *in itinere*. Elemento cronológico. Accidente de circulación que tiene lugar hora y media antes del inicio de la jornada laboral.

En el caso analizado, es cierto que el accidente se produjo una hora y media antes del inicio de la jornada, y que el trayecto en vehículo de motor entre el domicilio y el centro de trabajo no es especialmente largo (9 kilómetros, para los que se suele invertir un cuarto de hora). También es cierto que no correspondía a la mutua demandante probar la inexistencia de obras, retenciones, realización de horas extraordinarias, o cualesquiera otras circunstancias excepcionales que explicaran una duración del trayecto de duración anormal. Estas circunstancias excepcionales deberían haber sido alegadas y acreditadas por quien estuviera interesado en hacerlas valer. Pero eso no significa que no se deban tener en cuenta otra serie de circunstancias más comunes y habituales que pueden explicar por qué



la trabajadora estaba interesada en llegar con bastante antelación a su centro de trabajo. Una de esas circunstancias es la necesidad de cambiarse de ropa en los vestuarios del centro de trabajo, para ponerse el uniforme, lo que puede implicar tener que estar en el centro de trabajo al menos unos quince minutos antes de la hora oficial de comienzo de la jornada. Y la otra es la necesidad de buscar aparcamiento, pues, por lo que se puede comprobar en Google Maps, la manzana en la que se ubica el centro de trabajo tiene pocos o ningún espacio de estacionamiento libre y gratuito, lo que impone la búsqueda de aparcamiento en lugares más alejados, en una zona turística y comercial con gran afluencia de vehículos, sobre todo a medida que se acerca el mediodía, y con las consiguientes dificultades para localizar una plaza libre y viable donde aparcar el vehículo y poder dejarlo durante toda la jornada de trabajo, teniendo luego que ir caminando hasta el centro de trabajo. Ante lo que se ha indicado, que la trabajadora demandada saliera de su domicilio una hora y media antes de la hora en la que se supone que tenía que empezar su jornada no resulta tan disparadamente anticipado como para desvirtuar por completo el nexo cronológico y, habiéndose producido el accidente en lo que era el trayecto hacia el centro de trabajo, en dirección a él, y no constando ni pudiendo deducirse que la finalidad del trayecto fuera otra distinta y no relacionada con acudir al trabajo, concurrirían los elementos necesarios para aplicar el artículo 156.2 a) de la LGSS.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2024, rec. núm. 1121/2022)

Seguro de vida previsto en convenio colectivo. Herederos forzosos del causante cuando no se ha hecho designación. El viudo o viuda es autónomo en su consideración como heredero/a forzoso/a, pues no depende de ascendientes o descendientes

Mejoras voluntarias y pensiones complementarias. Seguro colectivo de vida y accidentes previsto en convenio colectivo. Herederos forzosos del causante cuando no se ha hecho designación. Posición de la persona viuda.

En el caso analizado, la cláusula discutida establece un orden de designación de beneficiarios en el contrato de seguro que cubre el riesgo de muerte natural de la persona trabajadora, así, se refiere a lo que prevea el convenio colectivo del que nace para la empresa la obligación de suscribir el contrato de seguro, o bien lo establecido en testamento o, finalmente, lo determinado por el asegurado en escrito dirigido al tomador del seguro, la empresa en este caso. Y a falta de esos instrumentos de determinación de los posibles beneficiarios del seguro, se contempla como cláusula de cierre que tendrán esa consideración «los herederos legales del asegurado». En el presente caso no consta designación expresa de personas beneficiarias de la indemnización cubierta por el seguro en alguno de los instrumentos citados, pues nada dice al respecto el convenio colectivo, el testamento lo que contiene es la designación de los sucesores del causante en esa condición, no en la de beneficiarios del seguro de vida en cuestión, y no consta escrito del asegurado sobre el particular. Por lo tanto, hay que acudir a la fórmula de cierre de los herederos legales. El artículo 807 del Código Civil dice que son herederos forzosos: «1.º Los hijos y descendientes respecto de sus padres y ascendientes; 2.º A falta de los anteriores, los padres y ascendientes respecto de sus hijos y descendientes; y 3.º El viudo o viuda en la forma y medida que establece este Código». De la redacción del precepto resulta que descendientes y ascendientes se excluyen mutuamente, pues si existen los primeros no serán herederos forzosos los segundos, de tal manera que los ascendientes solamente serán herederos legales cuando no haya descendientes. Sin embargo, el viudo o viuda es autónomo en su consideración como heredero/a forzoso/a, pues no depende de ascendientes o descendientes, sino que lo es con independencia de estos. Por lo tanto, si la persona causante fallece en estado de casada, su cónyuge es, por contemplarlo así el Código Civil, heredero/a forzoso/a, haya o no descendientes o ascendientes. Se rechaza aplicar los intereses del artículo 20 de la LCS, al no apreciarse en la aseguradora una actitud morosa y reticente al pago de la cantidad reclamada, habiendo sido necesario este proceso para determinar los beneficiarios. Al no aplicarse dicho precepto es claro que no se ha vulnerado el número 8 del mismo, aplicable únicamente al régimen específico de la mora en que puede incurrir la aseguradora que se contiene en dicho artículo, pero que no es aplicable al régimen general de las obligaciones contenido en el Código Civil, así el artículo 1.100 señala que «incurren en mora los obligados a entregar o a hacer alguna cosa desde que el acreedor les exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de su obligación», precisándose en el artículo 1.108 que «si la obligación consistiere en el pago de una cantidad de dinero, y el deudor incurriere en mora, la indemnización de daños y perjuicios, no habiendo pacto en contrario, consistirá en el pago de los intereses convenidos, y a falta de convenio, en el interés legal». En el caso, la aseguradora deberá pagar los intereses legales desde la fecha de interposición de la demanda hasta la de la presente sentencia, partir de la cual se devengarán los intereses procesales (ex art. 576 LEC).

(STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2024, rec. núm. 140/2024)

Prestación por cese de actividad. Trabajadores autónomos. La imposibilidad de continuar el negocio por la no renovación del contrato de alquiler del local no implica fuerza mayor

Trabajadores autónomos. Prestación por cese de actividad. Resolución del contrato de arrendamiento del local ocupado por la empresa (un taller mecánico), a instancias del arrendador. Fuerza mayor.

Desde el punto de vista técnico, la imposibilidad de continuar el negocio como consecuencia de la no renovación del contrato de alquiler del local o industria por causas no imputables al arrendatario, más que una situación de fuerza mayor (salvo que la extinción del arrendamiento derivase de un *factum principis*), debería calificarse como causa productiva y organizativa (lo que, por otro lado, precisaría considerar que el art. 331.1 a) LGSS no contiene un listado cerrado de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). Que se trate de un hecho independiente de la voluntad del empresario no implica que estemos ante un supuesto de fuerza mayor, porque lo relevante no es la voluntariedad en cuanto a la producción de la causa —normalmente, tampoco son voluntarias otras causas empresariales no incluíbles en la fuerza mayor y que un autorizado sector de la doctrina científica denomina incluso fuerza mayor impropia—, sino su carácter previsible y evitable, y la extinción de un contrato de arrendamiento por denuncia del término es previsible y sus consecuencias sobre la prestación de trabajo evitables mediante la utilización de otro local. Pero esto no significa que la extinción del contrato de arrendamiento no pueda actuar como causa extintiva del contrato de trabajo al margen de la fuerza mayor como elemento determinante de la extinción del arrendamiento, pues puede serlo cuando esa extinción va acompañada de la imposibilidad o de dificultades significativas —económicas, comerciales o productivas— para disponer de otro lugar idóneo en orden a la continuidad del negocio. En el caso analizado, no consta que las licencias y autorizaciones administrativas a nombre del demandante solo permitieran realizar la actividad de taller mecánico en el local que ocupaban y no en cualquier otro. Tampoco consta que el demandante, desde que recibiera el preaviso de resolución del contrato de alquiler, llevara a cabo una búsqueda activa de nuevo local y, desde luego, tampoco consta que el precio de un nuevo alquiler fuera mucho más gravoso que el que venía satisfaciéndose. En cuanto a las alegaciones del actor relativas a la necesidad de tener que adquirir nueva maquinaria por un coste muy elevado, la sentencia de instancia no ha considerado acreditados tales extremos, pues la maquinaria del taller no pertenecía a la arrendadora del local, sino al demandante y al otro trabajador con el que conformó la comunidad de bienes, y la sentencia de instancia no ha considerado acreditado ni que la maquinaria estuviera obsoleta, ni que el precio de venta de la maquinaria antigua no compensara en absoluto la adquisición de la nueva. Ante todo ello, aunque pudiera ser comprensible que el demandante, por su edad y el largo tiempo que había estado trabajando en el taller, no estuviera especialmente motivado para trasladar el negocio a otro local, no se puede considerar probado que existiera imposibilidad material, o extraordinarias e inexigibles dificultades o costes para tal traslado del negocio una vez que se supo la intención de la propietaria de no renovar el contrato de alquiler, lo que impide considerar que el cese de actividad pudiera estar encuadrado en lo que contemplan las letras a) o b) del artículo 331.1 de la LGSS.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2024, rec. núm. 1049/2022)