



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de diciembre de 2018)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Es válido el acuerdo de empresa que incluye un compromiso de renuncia a despedir

Despido objetivo por causas económicas al amparo del artículo 52 c) del ET. Existencia de acuerdo de empresa que incluye varias medidas de reorganización productiva, de reducción salarial y, especialmente, un compromiso empresarial de renuncia a recurrir a despidos objetivos o colectivos por causas económicas y productivas durante los años 2011-2015.

El acuerdo es válido, ya que no estamos en presencia de una renuncia en sentido técnico y estricto (abandono o expulsión de un derecho del ámbito de su titular) sino de un compromiso de no ejercicio de una facultad que le concede el ordenamiento jurídico –extinguir el contrato cuando concurren causas habilitantes para ello– a cambio de otros compromisos adquiridos por la contraparte del acuerdo colectivo (modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en su seno, reducción salarial). En segundo lugar, porque tal compromiso de no ejercicio del despido por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas se produce en el marco de un acuerdo de empresa en el que –a diferencia de lo que ocurre en un convenio de ámbito supraempresarial– quien asume el compromiso de no utilización del despido es el titular del derecho o de la facultad a cuya utilización se renuncia temporalmente. Por ello, aunque se pueda entender que la facultad de despedir cuando concorra causa legalmente habilitante para ello es consustancial o parte integrante del derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE), la disposición sobre el ejercicio del derecho la realiza su titular y no una asociación empresarial en la que puede estar integrado o no. Hay que tener en cuenta, además, que ese sacrificio de la libertad de empresa se realiza en beneficio de la estabilidad o garantía en el empleo (art. 35 CE) y a través del instrumento de la negociación colectiva en el marco de la libertad negocial (art. 37 CE). Aunque la empresa alegue que las circunstancias económicas que abonaron el pacto han variado sustancialmente desde la formalización del acuerdo, no puede desconocer unilateralmente los compromisos alcanzados con los representantes de los trabajadores, que por su parte habían asumido otros sacrificios, por lo que viene obligada a negociar su modificación mientras se mantuviesen vigentes aquellos acuerdos. Si ya en el ámbito del Derecho civil la cláusula *rebus sic stantibus* tiene dificultades aplicativas, con mayor motivo han de sostenerse obstáculos a ella en el ordenamiento jurídico laboral.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de octubre de 2018, rec. núm. 2715/2016)

Jubilación. Carencia específica. Condenados a prisión que no han podido trabajar durante el internamiento. Se aplica la teoría del paréntesis durante el tiempo de privación de libertad

Pensión de jubilación en el RGSS. Carencia específica de dos años en los quince inmediatamente anteriores a causar el derecho. Aplicación de la teoría del paréntesis sobre el tiempo en que la solicitante estuvo privada de libertad cumpliendo condena, en cuyo transcurso no consta que se le ofreciera y rechazase llevar a cabo trabajos o actividades laborales en talleres penitenciarios.

.../...

.../...

Teniendo en cuenta que los condenados a prisión tienen derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social (art. 25.2 CE) y que para asegurar la efectividad de este mandato constitucional se dictó la Ley Orgánica 1/1979, General Penitenciaria, en cuyo artículo 26 se regula el trabajo como un derecho y deber del interno, imponiendo a la Administración la obligación de facilitar dicho trabajo, el recluso, de no hacerse así, no tiene posibilidad de obtener otro empleo, por lo que su inscripción como desempleado estaría carente de sentido. Por ello, si no se han cumplido las expectativas constitucionales en orden al trabajo del interno, es obvio que no puede sufrir consecuencias adversas que extiendan sus efectos más allá de la fecha en que, cumplida la condena, se halle en libertad, situación en la que la protección que por sus cotizaciones anteriores a la prisión le diera derecho, no puede verse mermada por aquella omisión de la administración penitenciaria. Esta circunstancia impone que haya de retrotraerse el requisito de la cotización específica al periodo inmediatamente anterior a la prisión del beneficiario.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2018, rec. núm. 3877/2016)

Despido colectivo acompañado de otras medidas de reorganización productiva. No pueden combatirse de manera autónoma y separada por la vía del conflicto colectivo cuando existe acuerdo en el periodo de consultas

Grupo Liberbank. Despido colectivo acompañado de otras medidas de reorganización productiva (reducciones de jornada, movilidad geográfica, etc.). Acuerdo durante el periodo de consultas. Plazo de caducidad de la acción impugnatoria. Posibilidad de remitir el análisis de la legalidad o ilegalidad de esas otras medidas a procedimientos separados, incluido el proceso de conflicto colectivo. Improcedencia.

Cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo, por lo que no es pensable que se resuelva de forma separada sobre un extremo que ha condicionado la concurrencia de voluntades y que el resto quede inmovible. Por tanto, los pactos esenciales del acuerdo con el que acaba el periodo de consultas en el despido colectivo han de combatirse a través de la modalidad, que debe considerarse excluyente y prioritaria, contemplada en el artículo 124 de la LRJS. Esto implica que en modo alguno pueda aplicarse el régimen jurídico del plazo para ejercitar la acción impugnatoria que deriva del artículo 138 de la LRJS, sino que debe regir lo específicamente formulado en el artículo 124.6 de la LRJS, disposición que establece que la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de 20 días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2018, rec. núm. 60/2018)

AUDIENCIA NACIONAL -GUÍA-

Reclamación al Estado de salarios de tramitación: no cabe por aplicación analógica en los supuestos de despido nulo

Extinción de la relación laboral. Air Europa Líneas Aéreas, SA Sentencia que declara que no son conformes a derecho las resoluciones administrativas dictadas en relación con el despido colectivo autorizado de los tripulantes técnicos de vuelo, estableciendo la anulación parcial de las referidas resoluciones con

.../...

.../...

declaración del derecho de los afectados a reincorporarse en sus puestos de trabajo. Reclamación al Estado de salarios de tramitación por haber transcurrido más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda. Improcedencia.

La transferencia de responsabilidad al Estado establecida en los artículos 56.5 del ET y 116 de la LRJS se limita exclusivamente al supuesto de despido improcedente, ya que se trata de un caso excepcional, inusual en nuestro ordenamiento jurídico, que no puede extenderse más allá de lo previsto en el texto literal de aquellos preceptos. Tampoco cabe entender la omisión como un olvido del legislador, a la vista de la diferencia de efectos del despido nulo y el improcedente, por lo que si la Ley no previó o no quiso prever esa posibilidad indemnizatoria, ante el conflicto de intereses entre el Estado y el empresario, no parece lícito ni razonable atribuir a aquel la carga onerosa por la vía de la analogía, tanto más cuando que el propio artículo 4.2 del Código Civil excluye a las leyes excepcionales, junto a las penales y a las de ámbito temporal, de la aplicación analógica, al decir que no se aplicarán a supuestos distintos de los comprendidos expresamente en ellas.

(SAN, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2018, núm. 170/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

Cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad: la empresa ha de acreditar la imposibilidad de mantener la contratación del trabajador despedido sobrevenidamente para el cumplimiento de aquella obligación

Despido objetivo por causas organizativas. Razonabilidad y justificación. Despido de la trabajadora al resultar obligada la empresa a la contratación de dos trabajadores discapacitados en cumplimiento de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

Partiendo de que la empresa hubo incumplido el deber de reserva de puestos, ha de exigirse desde el punto de vista de la razonabilidad de la medida que, una vez requerida por la Inspección de Trabajo para dar cumplimiento a dicho deber, lo hiciera de la manera menos gravosa para los trabajadores. No se considera exorbitante exigir a la empresa que, cuanto menos, procurase remediar su propio incumplimiento sin irrogar perjuicios innecesarios a los trabajadores de su plantilla, por lo que, no haciendo mención en la carta de despido a la imposibilidad de haber contratado a los dos trabajadores discapacitados para otros departamentos o áreas de la empresa en que no se produjera el sobredimensionamiento alegado por ella, el despido deviene improcedente. La empleadora no ha acreditado, y ni siquiera argumentado en la comunicación de cese, la imposibilidad de mantener la contratación de la trabajadora en otras áreas o departamentos de la empresa.

(STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2018, rec. núm. 540/2018)

Jubilación: la imprescriptibilidad del derecho no puede impedir que se deje de reunir la carencia específica cuando hay demora en la solicitud

Jubilación. Periodo de carencia. Hecho causante. Trabajadora que cesó en el trabajo en 2009 y solicita pensión de jubilación en 2017, sin estar en situación de alta o asimilada en ese momento. Desconocimiento por

.../...

.../...

la solicitante de que por haber sido mutualista con anterioridad a 1967 tenía la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. Solicitud con 65 años.

La pensión de jubilación contributiva es imprescriptible, por lo que se puede presentar la solicitud para su reconocimiento en todo momento. Pero la imprescriptibilidad no implica que podamos extender sus efectos a un momento en que, por aplicación de la normativa reguladora, los requisitos exigibles ya no se cumplan, pues el paso del tiempo puede implicar que, por una petición tardía, no se reúna la carencia específica exigida por la norma. Su reconocimiento está vinculado al hecho causante, que varía según la solicitud de la pensión de jubilación se haga desde la situación de alta, asimilada al alta o no alta en la Seguridad Social. En el momento de la solicitud la actora se encontraba en situación de no alta, por lo que el hecho causante fue el día de la solicitud, fecha en la que ya no tenía dos años cotizados dentro de los últimos 15, por lo que no puede acceder a la pensión solicitada. Su petición tardía ha determinado que en ese momento no reuniese el requisito de la carencia específica. **Voto particular.**

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 2018, rec. núm. 665/2018)

Prestación familiar no contributiva por hijo a cargo: la percepción por la comunidad de vecinos de una subvención del ayuntamiento para la rehabilitación de fachadas no afecta al límite de rentas de la beneficiaria

Prestación familiar no contributiva por hijo a cargo. Límite de rentas. Percepción por la comunidad de vecinos, de la que forma parte la actora, de una subvención del ayuntamiento para la rehabilitación de fachadas.

No es posible calificar a la subvención obtenida por la actora, y que consta fue aplicada a su finalidad, como un rendimiento de trabajo o capital ni como una plusvalía. No puede calificarse de rendimiento de un lado, por razones semánticas o literales, pues un rendimiento indica fruto, utilidad o producto de una cosa o de una persona y la subvención no encaja dentro de ese concepto. De otro lado, tampoco es rendimiento por la finalidad de la subvención, que era compensar un gasto hecho por la actora en la rehabilitación de la fachada de su vivienda. Y por último, porque la finalidad de los complementos por mínimos es garantizar la percepción de una cantidad mínima, como mínimo económico vital en desarrollo del principio de suficiencia de las pensiones del artículo 41 de la CE, y las cantidades como las subvenciones para rehabilitación de vivienda no tienen la finalidad protectora o asistencial inherente a estos complementos. Pero, además, con la citada subvención lo más que podía hacer la actora era mejorar su vivienda habitual, cuyo rendimiento patrimonial, a su vez, está excluido del cómputo de ingresos a valorar para el reconocimiento del complemento por mínimos.

(STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 26 de junio de 2018, rec. núm. 1175/2018)