

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de diciembre de 2015)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgados de lo Social

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Conflicto colectivo. Nokia Siemens Network, S.L. Interpretación del Convenio Colectivo que establece (art. 12) la obligación empresarial de subvencionar la comida de los empleados a razón de 9 euros por cada día laborable.

La empresa abonaba esa cantidad de dos maneras, bien en metálico a través de la nómina, bien a través de una tarjeta denominada "buen menú". La utilización de la tarjeta permitía a aquellos que no hacían uso de ella diariamente acumular saldos, pudiendo emplearse luego en días no laborables. La circunstancia de que entrara en concurso la empresa que gestionaba la tarjeta no implica la condena de la empleadora a restituir a los trabajadores las cantidades que han quedado anudadas, ya que dicha tarjeta no era un pagaré, ni una letra de cambio, ni un documento mercantil, sino un simple medio de pago de la subvención por comida para los días laborables. Esos saldos acumulados eran un beneficio de la propia tarjeta, no una condición más beneficiosa acordada por la empleadora, quien nunca impuso a sus trabajadores la utilización de la misma, ni se comprometió a abonarles los saldos para los días que estos decidieran unilateralmente no hacer uso de ella. (STS, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 2015, rec. núm. 117/2014).

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Impago de 7 meses de salario. Exigibilidad del mantenimiento de la relación laboral hasta que recaiga sentencia.

No cabe tal exigencia en supuestos en que el trabajador no percibe salarios durante un largo periodo de tiempo, impidiéndole esta circunstancia atender sus necesidades económicas. En estos casos, no puede obligarse al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que, aunque no sean contrarias a su dignidad o integridad, pueden implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales. (STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2015, rec. núm. 2621/2014).

Despido colectivo. Sentencia que declara la nulidad con condena a la reincorporación de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación. Impugnación.

La empresa recurrente en casación está obligada a consignar el importe de tales salarios, no hacerlo es causa de inadmisibilidad. La ausencia en la sentencia que declara nulo el despido colectivo de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena con especificación de la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado no genera la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de los salarios mencionados. Corresponde a la empresa, en atención a parámetros como el salario mensual, antigüedad, categoría y puesto de trabajo de cada empleado, efectuar el cálculo del importe de los salarios de tramitación para proceder a su consignación para recurrir, sin perjuicio de que en una posterior ejecución se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión, si fuera necesario, dicho importe. Sala General. (STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2015, rec. núm. 341/2014).

Prestación por cese de actividad. Trabajador autónomo económicamente dependiente que en el momento del hecho causante no reúne el periodo mínimo de cotización de 12 meses continuados e inmediatamente

anteriores a la situación legal de cese, por impago de una mensualidad, que abona sin esperar la invitación al pago por parte de la Mutua.

El requisito relativo a la cotización mínima para generar el derecho no admite subsanación posible con posterioridad al hecho causante, salvo el supuesto excepcional de que el beneficiario tuviese autorizado un aplazamiento, de manera que la invitación al pago solo se produce si estuviese cubierto el periodo mínimo de cotización preciso para tener derecho a la prestación de que se trate. El hecho de ingresar con posterioridad las cuotas en descubierto no produce el efecto convalidador de la falta de carencia. (STS, Sala de lo Social, de 27 de octubre de 2015, rec. núm. 2663/2014).

Despido objetivo. Ejecución provisional de la sentencia que declara la improcedencia.

Cuando el trabajador desatiende el requerimiento de readmisión efectuado por la empresa, esta no viene obligada mientras dure la tramitación del recurso de suplicación a satisfacer los salarios de sustanciación. La confirmación del pronunciamiento de improcedencia por parte del TSJ determina que –ya en trámite de ejecución definitiva– la empresa reitere, cosa que no hizo, su ofrecimiento de readmisión. Así lo impone la interpretación sistemática de la regulación legal y la buena fe, siempre exigible en los campos sustantivo y procesal. La antigüedad computable a efectos de calcular la indemnización, en caso de no aceptarse la readmisión ofrecida, no comprende el periodo de tiempo posterior a la sentencia de instancia, por no mediar servicios ni salarios por voluntad exclusiva del trabajador, pero sí el que va del despido a la referida sentencia en que la inactividad únicamente puede imputarse a decisión –despido– de la empresa. Sala General. Voto particular. (STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2015, rec. núm. 1412/2014).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–**Conflicto colectivo. Práctica empresarial consistente en no computar a efectos de abono de incentivos el tiempo en que las trabajadoras han permanecido de baja por riesgo de embarazo o permiso de maternidad, y no abonarlo en el primer mes tras la reincorporación.**

No existe discriminación por cuanto el sistema de incentivos implantado se aplica de manera generalizada a todos los trabajadores de la entidad, cualquiera que sea su sexo y condición, siendo de aplicación personalizada a cada empleado/a con base en su específica actividad productiva. Tiene asimismo incidencia en cualquier situación de interrupción de la prestación laboral por cualquier causa, y sin obviar además que el disfrute del permiso de maternidad regulado puede recaer sobre el padre o la madre, no siendo exclusivo de esta. Voto particular. (STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 4 de junio de 2015, rec. núm. 3/2015).

Calificación de la contingencia. Accidente de trabajo en situación de pluriactividad. Infarto durante la jornada laboral a tiempo parcial de un trabajador en el despacho donde desarrollaba también una actividad por cuenta propia.

El infarto se produjo durante las horas que tenía contratadas para la ejecución del trabajo por cuenta ajena, independientemente de la concreta tarea que estuviese realizando en aquel momento, por lo que ha de entenderse como accidente de trabajo. Cuando se trate de una enfermedad a la que se otorga la condición de accidente de trabajo, si esa enfermedad la sufre el trabajador en pluriactividad, se dará el tratamiento de accidente laboral en ambas actividades, salvo que en alguna de ellas no se contemple la protección de las contingencias profesionales o, siendo voluntaria su protección, el trabajador no hubiere optado a ella, en cuyo caso se considerará como enfermedad común. (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 13 de julio de 2015, rec. núm. 3211/2015).

Jubilación parcial y contrato de relevo. Jubilación del trabajador relevado 10 meses antes de cumplir los 65 años. Efectos sobre el contrato del relevista. Procedencia del cese.

Aunque la relación laboral finalice antes de la fecha prevista en el contrato (momento en que el trabajador relevado cumpliera los 65 años), como el objeto de ese contrato es sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se

jubilaba parcialmente, hasta que se produjera su jubilación total, y en este caso el trabajador relevado se jubiló 10 meses antes de lo previsto, la empresa podía extinguir legítimamente el contrato de la actora en dicha fecha. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015, rec. núm. 133/2015).

Pensión de viudedad. Matrimonio poligámico válidamente contraído conforme al rito musulmán, no inscrito en el Registro Civil español.

El hecho de que el matrimonio de la demandante haya sido ignorado no produciendo ningún efecto civil por considerarse nulo no significa que no haya existido, y siendo uno de los requisitos exigidos por la legislación española para poder acceder a la pensión de viudedad el haber contraído matrimonio legítimo con el/la causante, y cumpliendo tal exigencia el matrimonio bigamo válidamente celebrado conforme a la ley personal de los contrayentes, debió reconocérsele la pensión de viudedad. El Estado español reconoce efectos al matrimonio bigamo al suscribir con fecha 8 noviembre de 1979 el Convenio bilateral con Marruecos en materia de Seguridad Social, estableciendo en su artículo 23 que la pensión de viudedad causada por un trabajador marroquí será distribuida, en su caso, por partes iguales y definitivamente, entre quienes resulten ser, conforme a la legislación marroquí, beneficiarios de dicha prestación. (STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2015, rec. núm. 591/2015).

Incapacidad permanente total. Futbolista que durante su trayectoria profesional ha pertenecido a diferentes clubes, sufriendo sendas lesiones por accidentes de trabajo causantes de incapacidad temporal que devinieron en una situación de incapacidad permanente total.

Han de ser traídos al proceso todos los clubes y sus Mutuas en las que se produjeron accidentes de trabajo que en el grado que se determine cooperaron en la producción del resultado lesivo causante de la incapacidad permanente. Al existir dos accidentes en la misma rodilla, existieron dos concausas que incidieron en el resultado, pero ha de entenderse que ambas no concurrieron en el mismo porcentaje en la producción de aquel, de modo que en función de los porcentajes de causalidad que se establezcan, así ha de condenarse respectivamente a las Mutuas codemandadas. (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 6 de julio de 2015, rec. núm. 2671/2015).

Jubilación no contributiva. Determinación de los miembros que forman parte de la unidad económica de convivencia.

En el caso analizado, la beneficiaria demandante y su cónyuge, así como su hija, su yerno y su nieta, habitaban en distintas plantas de una vivienda unifamiliar, lo que, sin mayores precisiones, se podría interpretar como una sola unidad económica de convivencia, sin embargo, existen dos unidades económicas de convivencia, pues, de un lado, ambas viviendas poseen instalaciones independientes, y si bien cuentan con un único contador de agua y luz, tienen dos líneas telefónicas distintas y, de otro lado –y ello es aún más relevante– la hija, el yerno y la nieta presentan declaración de la renta separada a consecuencia de sus ingresos. (STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2015, rec. núm. 7/2014).

JUZGADOS DE LO SOCIAL –GUÍA–

Conciliación de la vida personal y familiar. Trabajador a turnos de Centro de Referencia Estatal (cocinero de segunda/personal laboral) que solicita flexibilizar en un máximo de una hora el horario de entrada del turno de mañana para llevar a su hijo a la guardería.

Debe atenderse la petición del trabajador, puesto que lo pretendido no implica un cambio de turno o la modificación permanente del mismo, sin que se considere que vaya a afectar de manera drástica al servicio de desayunos, aunque los destinatarios sean personas con necesidades concretas que se encuentran en un delicado estado de salud. A ello debe adicionarse lo declarado por sus compañeros de trabajo, quienes afirmaron que de los seis que son, dos pueden atender el servicio sin que conste la existencia de incidencia o colapso, por lo que es posible su organización atendiendo al personal existente. No hay que olvidar que corresponde a los poderes públicos, entre los que se encuentran los Jueces y Tribunales integrantes del Poder Judicial, velar por el respeto, protección y reconocimiento del principio de protección de los hijos, principio que debe informar toda práctica judicial. (SJS núm. 13 de Madrid, de 22 de octubre de 2015, núm. 374/2015).