



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de junio de 2017)

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Procede la revisión de todas las sanciones impuestas, ejecutadas o no, en virtud de precepto infractor o sancionador declarado inconstitucional y nulo, aun con sentencia firme

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (motivación) en relación con el derecho a la legalidad sancionadora: autos dictados en incidente de ejecución de sentencia que no dan adecuada respuesta a la alegación relativa a la aplicación de un precepto legal posteriormente declarado inconstitucional (STC 13/2013). Titular de una licencia de taxi al que se le impone una sanción de 2.000 euros de multa como responsable de la infracción consistente en haber recogido a un viajero en el aeropuerto de Barajas fuera de las paradas establecidas.

Dispone la Sala que, en aplicación del artículo 40.1 *in fine* de la LOTC, cabe instar la revisión de todas las sanciones impuestas, ya sea en vía judicial o administrativa, en virtud de un precepto declarado inconstitucional y nulo, y con independencia de si la sanción aplicada haya sido o no totalmente ejecutada; si la sentencia condenatoria ha adquirido firmeza, cabe plantear la revisión en el plazo de 5 años desde la fecha de publicación de la sentencia que se pretende impugnar. No obstante, parece procedente, en atención a los términos confusos en que está redactada la sentencia, el planteamiento del incidente de nulidad de actuaciones también en estos supuestos, a pesar de que transcurran los 20 días hábiles de plazo para su interposición, como sucede en el presente caso, donde no se reconoció la extemporaneidad de su planteamiento a pesar de ello. El razonamiento del órgano judicial sometido a enjuiciamiento en amparo partió de una premisa no contemplada en el artículo 40.1 *in fine* de la LOTC en relación con la revisión de procesos penales o de carácter sancionatorio, como es la supuesta exigencia de que las sanciones impuestas no hubieran sido totalmente ejecutadas, asimilando inmotivadamente dicho argumento a lo establecido en el artículo 73 de la LJCA en relación con las disposiciones administrativas anuladas.

(STC de 27 de febrero de 2017, núm. 30/2017).

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Las primas de los seguros de vida y médico, así como un plan de jubilación, tienen naturaleza salarial y han de computarse en la determinación indemnizatoria por despido

Despido improcedente. Conceptos computables en el cálculo de la indemnización.

Las primas de los seguros de vida y médico, así como un plan de jubilación, tienen naturaleza salarial y han de computarse en la determinación indemnizatoria. La posible cualidad de mejora voluntaria de la Seguridad Social que

.../...

.../...

ciertamente puede atribuirse a los tres conceptos en liza únicamente puede predicarse de las prestaciones obtenibles en virtud de los correspondientes aseguramientos, pero no asignarse a las correspondientes primas, que son salario en especie del que el trabajador hipotéticamente puede beneficiarse. Aunque no procede el trasvase incondicionado de normas de una parcela del derecho para ser aplicadas en otra diferente, pues cada campo del ordenamiento se disciplina por sus normas propias, en el presente caso no es que se aplique una normativa de índole fiscal para atribuir carácter salarial a unos determinados conceptos cuya naturaleza jurídica se hubiese presentado dudosamente tipificable, sino que se utiliza la legislación tributaria (art. 42.2 de la Ley 35/2006 –IRPF–) tan solo para corroborar una conclusión que viene impuesta con toda claridad por consideraciones estrictamente laborales, y más en concreto por los inequívocos mandatos del artículo 26 del ET.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de mayo de 2017, rec. núm. 385/2015).

Accidente de trabajo. La aseguradora deberá abonar intereses moratorios si no avanza, al menos, una cuantía mínima de indemnización.

Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo. Intereses moratorios. Existencia de causa justificada que implique la inexistencia de retraso culpable o imputable al asegurador.

La argumentación de la entidad aseguradora basada en la necesidad de que la deuda indemnizatoria sea líquida y esté fijada en un pronunciamiento judicial, de suerte que el retraso en el abono está amparado cuando existe una controversia razonable, ha de descartarse, ya que el proceso no es un óbice para imponer a la aseguradora los intereses, a no ser que se aprecie una auténtica necesidad de acudir al litigio para resolver una situación de incertidumbre o duda racional en torno al nacimiento de la obligación misma de indemnizar. No merece la consideración de causa justificada para la exoneración de abono de intereses la falta de concreción de la cantidad en la que se fije la indemnización, máxime cuando la aseguradora –cabal conocedora de la concurrencia del accidente y del resultado lesivo del mismo– ni siquiera avanzó una cuantificación económica mínima que, con independencia de la discrepancia ulterior, pudiera servir de elemento a tener en cuenta en el cumplimiento de su obligación.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de mayo de 2017, rec. núm. 3452/2015).

Policías municipales. No es compatible la pensión de incapacidad permanente total (IPT) con el desempeño de cometidos de segunda actividad

Policías municipales. Fecha de efectos de la incapacidad permanente total reconocida a quien se halla realizando cometidos de segunda actividad.

Si el policía local que ha pasado a la segunda actividad sigue manteniendo idéntica cualidad profesional de policía, siquiera limitando sus funciones a las menos gravosas de entre todas las que le correspondan a su categoría, y a la par mantiene sus correlativos ingresos como policía local en activo, es consecuencia obligada de ello entender que persiste en el ejercicio de la misma profesión y que el mantenimiento de su retribución es incompatible con una pensión de IPT que tiene naturaleza de renta sustitutoria de salarios dejados de percibir. Una conclusión diferente no solo desconocería el significado finalista de la protección por IP, sino que esa situación de compatibilidad pensión/salario parecería escasamente justificable tanto frente a otros compañeros en la misma situación de segunda actividad, pero generada por el cumplimiento de la edad (55 años en el caso), como respecto de los que se encuentren en la primera actividad y mantienen el trabajo más exigente de la profesión. Por tanto, el devengo de la pensión se produce cuando se cesa

.../...

.../...

en la actividad como policía (en el momento en que el trabajador se dé de baja en el respectivo ayuntamiento), siquiere sea en segunda actividad, por incompatibilidad entre el salario percibido por tal concepto y la pensión que es renta sustitutoria. Sala General. **Voto particular.**

(STS, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2017, rec. núm. 3050/2015).

Pensión viudedad. Es válido el certificado de inscripción en cualquier registro específico de parejas de hecho, sea municipal o autonómico

Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Requisitos de inscripción cuando se trata de comunidades autónomas que tienen derecho civil propio.

No es posible deducir finalidad objetiva, razonable y proporcionada que justifique el establecimiento de un trato diferenciado entre los solicitantes de la correspondiente pensión de viudedad en función de su residencia o no en una comunidad autónoma con derecho civil propio que hubiera aprobado legislación específica en materia de parejas de hecho, por lo que resulta indiferente a efectos de acreditar ese hecho que la inscripción se efectúe en registro municipal o autonómico.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 2017, rec. núm. 3850/2015).

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

La empresa debe hacer constar en las nóminas de forma clara y transparente el origen de los distintos conceptos retributivos devengados

Recibo de salarios. Derecho de la plantilla a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones cuando aquella abona un complemento de IT o cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada.

En el supuesto analizado se comprueba en las nóminas aportadas que en los conceptos «complementos de IT» y «salario base» figura una cantidad a tanto alzado en un caso y una media ponderada en el otro, sin especificarse en el primero de ellos el tipo de complemento que se le ha aplicado al trabajador por cada uno de los días que ha cursado baja por dicha situación, y en el segundo cuál es la unidad de salario correspondiente de forma diferenciada a cada tipo de jornada desarrollada. El tipo de nóminas así confeccionadas priva al trabajador del conocimiento preciso del origen de los distintos conceptos retributivos devengados, viéndose obligado a efectuar complejos cálculos matemáticos a fin de cotejar si la retribución percibida coincide con la efectivamente devengada –prueba de ello son las notas explicativas que la demandada adjunta a las nóminas para que la sala logre comprender la cuantificación de cada uno de los conceptos–, por lo que no superan los cánones de claridad y transparencia exigidos por el artículo 29 del ET y la Orden de 27 de diciembre de 1994. El hecho de que el trabajador tenga cabal conocimiento de los días que ha cursado baja por IT, o de la jornada que realiza diariamente, y que se facilite tal conocimiento mediante herramientas informáticas, no priva al empleador de especificar de forma clara y precisa en los términos expuestos los distintos conceptos retributivos en la nómina. Antes al contrario, dicha información ha de servir al empleado para que una vez recibida una nómina en la que figuren de forma clara y transparente el origen de cada una de sus retribuciones, cotejar que lo que figura en la misma se compadece con la efectiva retribución devengada y, en caso de disconformidad con lo documentado, entablar las reclamaciones que tenga por conveniente frente a la compañía.

(SAN, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2017, núm. 70/2017).

Permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar que precise reposo domiciliario. Interpretación del concepto

Permisos retribuidos. Intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar que precise reposo domiciliario.

El reposo domiciliario está relacionado directamente con la intervención quirúrgica sufrida por el familiar, por lo que su finalidad no está referida únicamente a eximir de trabajo al paciente, sino también a la necesidad de que repose en casa, lo que significa exactamente eso, descansar e interrumpir la actividad para recuperarse, lo que se predica lógicamente del trabajo y también de las actividades que se realicen en el domicilio o fuera de él, como limpiar, hacer la compra, cocinar, así como cualquiera otra que pudiera ser incompatible con la recuperación. Consiguientemente, el presupuesto, para que el reposo domiciliario sea efectivo, es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso del trabajador, siendo esa la razón de ser del permiso retribuido. Resulta indiferente que el convenio colectivo de aplicación utilice el término atención posterior continuada del trabajador en lugar de reposo domiciliario, ya que cuando se prescribe dicho reposo tras una intervención quirúrgica, se está recomendando atención continuada al paciente, como no podría ser de otro modo, porque si no fuera así, no se le prescribiría reposo. Todo ello, claro está, sin perjuicio de las eventuales actuaciones fraudulentas que pudieran producirse, las cuales deberán examinarse y probarse caso por caso.

(SAN, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2017, núm. 69/2017).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

Pedir permiso para acudir a votar en domingo puede conllevar minoraciones en el salario en algunas comunidades autónomas... y en otras no...

Conflicto colectivo. Complemento de trabajo en días festivos. Derecho a permiso retribuido para participar en elecciones políticas celebradas en domingo. Derecho a la percepción del plus de domingo correspondiente al tiempo dedicado a ir a votar.

La Sala de Suplicación confirma el pronunciamiento de instancia que reconoce a los trabajadores de la empresa demandada el derecho a percibir el plus de domingo correspondiente a las cuatro horas de permiso disfrutadas a fin de poder ejercer el derecho de sufragio en las elecciones celebradas ese día, no obstante tratarse de un complemento de puesto de trabajo. Se desenfoca el problema si se enjuicia desde la perspectiva de la regulación de dicho complemento, o cualquier otro ligado a la prestación efectiva de servicios, pues ha de realizarse desde la perspectiva de la regulación del permiso, de tal forma que es irrelevante que el complemento de puesto de trabajo esté unido a dicha prestación efectiva de servicios. Debe entenderse que la remuneración comprende la retribución que se habría percibido de haber acudido a trabajar. A mayor abundamiento, ni en la norma legal ni en la convencional de aplicación existe previsión concreta de exclusión de ningún plus. En sentido contrario, STSJ de Castilla León, sede en Burgos, de 21 de enero de 2015 (rec. núm. 964/2014).

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 6 de septiembre de 2016, rec. núm. 1545/2016).

Cuando el acoso entre trabajadores no es motivo de despido

ONCE. Trabajadores de una misma empresa que han sido pareja sin que la relación entre ambos hubiera trascendido a los compañeros de trabajo ni al ámbito laboral. Condena posterior del hombre como autor de un delito leve de vejaciones (a través de llamadas y mensajes de teléfono móvil) en el ámbito de violencia sobre la mujer a consecuencia del cual es despedido. Improcedencia.

.../...

.../...

Para que los actos de violencia o acoso entre compañeros, incluso fuera del tiempo de trabajo y por motivos extralaborales, sean susceptibles de proyectarse en el ámbito laboral, es preciso que exista conexión funcional por el trabajo y que coincidan los tiempos y lugar de trabajo. En el caso analizado no ocurre así, ya que aunque ambos pertenecen a la misma compañía, no comparten entorno laboral, salvo los días en que la mujer debe acudir a reuniones en el centro donde trabaja el actor que pueden dar lugar a un encuentro ocasional en las zonas comunes del edificio. En este contexto, no ha existido una conducta del trabajador despedido que constituya un incumplimiento específicamente laboral por el que pueda ser sancionado, puesto que por el delito cometido contra la víctima ya ha sido sancionado penalmente, no siendo finalidad de las sanciones laborales reforzar las sanciones penales o administrativas. No obstante, una situación previa de acoso constituye un riesgo para la trabajadora, puesto que al acudir esporádicamente al centro de trabajo donde presta servicios el actor podría encontrarse con él, situación que debe ser evitada. La empresa debe hacer su propia valoración del riesgo a efectos de adoptar las medidas oportunas, pero una valoración de un riesgo de agresión no puede ser equiparada automáticamente a una conducta infractora del trabajador. La empresa, por tanto, debe adoptar medidas preventivas (y no disciplinarias como el despido), estando plenamente justificada la imposición proporcional de cambios en la prestación de servicios del trabajador en cuanto al lugar de trabajo o su jornada, pero no como sanción, sino con la finalidad de prevenir cualquier riesgo evitando toda posibilidad de encuentro o contacto entre agresor y víctima.

(STSJ de Castilla León/Valladolid, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2016, rec. núm. 1565/2016).

El acuerdo de aplazamiento del pago de la indemnización por despido objetivo con la representación legal de los trabajadores (RLT) no exime a la empresa de acreditar la iliquidez

Indemnizaciones por despido objetivo/colectivo. Ofrecimiento y depósito de la indemnización. Impugnación de despido individual en el contexto de un despido colectivo en el que se acordó con la representación colectiva el aplazamiento del pago de la indemnización.

Dado que la empresa no aportó prueba alguna dirigida a acreditar la iliquidez, tal ausencia de prueba no puede ser suplida por el acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y la empresa, pues la libertad negociadora de los representantes colectivos en nombre de sus representados tiene límite, entre los cuales se encuentra el derecho de los trabajadores afectados por el despido colectivo a percibir la indemnización de despido, no solamente en la cuantía mínima legal de 20 días por año, sino también de forma simultánea a la entrega de la comunicación del despido individual de cada trabajador. El incumplimiento de requisitos formales conduce a la declaración de improcedencia del despido.

(STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2017, rec. núm. 2721/2016).

La Seguridad Social española debe reintegrar a los afiliados en España los gastos de urgencia vital que abonen en el extranjero

Asistencia sanitaria. Reintegro de gastos médicos. Urgencia vital. Asistencia prestada en Ciudad de México ante la aparición súbita de un cuadro clínico que requería atención inmediata con el fin de evitar que la demora pudiera perjudicar la supervivencia del enfermo.

Procede el reintegro ante la imposibilidad de acudir en esa situación al servicio médico asignado. En España la asistencia sanitaria está garantizada a todos los afiliados a la Seguridad Social, cualquiera que sea el lugar donde se encuentren, cuando se trate de supuestos que exijan atención inmediata por existir peligro para la vida o la integridad física del beneficiario. Reitera doctrina contenida en STS de 4 de marzo de 2010.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2017, rec. núm. 2875/2016).