

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 20 de julio de 2016)

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

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Sector de Cajas de Ahorro. Ayudas de guardería y para la formación de hijos de los empleados. Condición más beneficiosa.

El hecho de que hasta determinada fecha no se haya reclamado por el empresario justificación de estos gastos, otorgándose las ayudas sin la aportación de certificados y la demostración de la concurrencia de las condiciones que dan lugar al reconocimiento del derecho, no significa que tan laxo comportamiento implique la concurrencia de una condición más beneficiosa que deba ser mantenida y respetada. No hay que olvidar que los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. De esta forma, la exigencia empresarial de las justificaciones pretendidas, que no es dable calificar de desproporcionada ni inadecuada, resulta necesaria para el ordinario control del ejercicio del derecho conforme al mencionado principio de buena fe. (STS, Sala de lo Social, de 14 de junio de 2016, rec. núm. 190/2015).

Tiempo de trabajo. Personal laboral que presta sus servicios en el Servicio de Emergencias en calidad de bomberos-conductores y auxiliares de bombero cuya jornada consiste en turnos de 24 horas de trabajo, desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la mañana del día siguiente, seguidas de 72 horas de descanso.

Tienen derecho a ser considerados como trabajadores nocturnos, por lo que es contrario a derecho el acuerdo concertado entre el comité de empresa y la dirección del SEPA para la realización de horas extras estructurales (fuegos artificiales en fiestas populares, *ralllys*, etc.) (STS, Sala de lo Social, de 14 de abril de 2016, rec. núm. 119/2015).

Tiempo de trabajo. Convenio colectivo que establece, sin más consideraciones, una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al puesto, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente.

El uso de este derecho no está condicionado a una obligación de comunicación previa del concreto horario de entrada o salida por cada trabajador, sin que sea admisible la alegación del coste de implantación de un sistema de control informatizado de horarios, pues ello es una facultad de la empresa, ajena al ejercicio del derecho. (STS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2016, rec. núm. 121/2015).

Despido objetivo por causas productivas. Empresa que contrata con una principal la prestación de determinados servicios y, en un momento determinado, la empresa comitente decide extinguir la contrata, sin que exista cláusula de subrogación, asumiendo con sus propios trabajadores las funciones encomendadas a la contrata.

Deben considerarse extinguidos adecuadamente los contratos que estaban vinculados a la contrata, sin que la empresa tenga la obligación de buscar a los afectados necesario acomodo en otro centro de trabajo. Es más, la prueba de existencia de vacante adecuada a la categoría profesional del trabajador es carga procesal del mismo y su constancia únicamente actuaría como elemento para excluir –en su caso y teniendo en cuenta las restantes circunstancias concurrentes– la razonabilidad de la medida extintiva. (STS, Sala de lo Social, de 3 de mayo de 2016, rec. núm. 3040/2014).

Despido. No reincorporación de trabajadora fija discontinua, tras baja por maternidad, en el Servicio Andaluz de Empleo. *Dies a quo* para el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido.

Al tratarse de una Administración pública y no haber dictado resolución expresa, el cómputo comienza el día en que a la trabajadora, tras la interposición de reclamación administrativa previa, le es notificada la denegación de la reclamación o, en caso contrario, transcurrido un mes sin haber sido notificada la misma. En el supuesto analizado, la acción no ha caducado y al no ser el despido procedente, ha de ser calificado de nulo, a tenor del artículo 55.5 c) del ET. (STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2016, rec. núm. 601/2015).

Personal laboral de las Administraciones públicas. Prescripción de las faltas. *Dies a quo*. Aplicación del artículo 97 del EBEP.

La Ley 7/2007 recoge un plazo prescriptivo que es único (3 años para las infracciones muy graves), fijándose su inicio en la fecha de la comisión de la falta. Ello supone que, durante el mismo, resultará irrelevante el momento de conocimiento por parte de la empresa, cuya facultad sancionadora se mantendrá en tanto no transcurra el plazo único en cuestión. En cualquier caso, las actuaciones ante el Tribunal de Cuentas para la exigencia de responsabilidad contable no interrumpen el curso de la prescripción. Se desestima el recurso. (STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2016, rec. núm. 1882/2014).

Accidente de trabajo. Indemnización de daños y perjuicios. Demanda interpuesta contra empresa aseguradora y herencia yacente de empresario fallecido, por trabajador que resultó con lesiones que le ocasionaron una situación de incapacidad permanente absoluta cuando realizaba actividades de montaje en el trabajo en que prestaba servicios. Prescripción de la acción ejercitada (un año).

La acción exigiendo responsabilidad por daños y perjuicios no puede iniciarse hasta que el beneficiario tiene cabal conocimiento de las secuelas del accidente y de las mermas producidas por el mismo, lo que no se deriva del mero parte médico, sino de la resolución firme en proceso de invalidez, debiendo entenderse que, aun cuando se conozca la fecha de esta, al no existir constancia alguna del momento en que tal resolución se notificó, la carga de la prueba de los elementos que constituyen una excepción, como es la de la prescripción, incumbe a quien la invoca. Por tanto, si ese extremo (la notificación) no parece en la relación de hechos probados y no puede considerarse suficientemente demostrado, como se precisa para iniciar el cómputo del plazo que transcurre hasta el ejercicio de la acción penal interruptiva de tal prescripción, esta no puede entenderse producida, al faltar la fehaciencia del inicial *dies a quo*. (STS, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2016, rec. núm. 2527/2014).

Costas procesales. Sindicatos. Interpretación del artículo 235.1 de la LRJS en relación con el artículo 20.4 de la LRJS.

La exención de costas procesales a los sindicatos en su condición de parte vencida en los recursos de suplicación o de casación, establecida en el artículo 235.1 de la LRJS, está condicionada, al igual que el derecho de justicia gratuita otorgado

.../...

.../...

en el artículo 20.4 de la LRJS, a que ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social. En el supuesto enjuiciado, consistente en un litigio entre un afiliado que ha sido sancionado con la expulsión y el sindicato sancionador al que pertenece, debe concluirse que el sindicato actúa, no en defensa de sus posibles intereses particulares o privativos, sino en ejercicio de un interés colectivo (tanto del sindicato, puesto que su estructura interna y funcionamiento deben ser democráticos y deben tener necesario reflejo en sus estatutos los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, como del propio afiliado, dado que tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección y a no perder tal derecho, de vulnerarse los estatutos del sindicato elegido), por lo que como parte vencida en el recurso de suplicación no pueden imponérsele las costas procesales. Sala General. **Voto particular.** (STS, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2016, rec. núm. 3323/2014).

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Vacaciones anuales. Retribución. Cómputo de un complemento variable (incentivo de ventas) si en los 12 meses anteriores han mediado periodos de incapacidad temporal u otras causas de suspensión del contrato de trabajo, ex artículos 48.4 y 48 bis del ET.

Debe estarse al promedio de lo devengado por tal concepto en los últimos 12 meses efectivamente trabajados, sin que puedan computarse los meses en que no se trabajó, bien por IT, bien por las causas expuestas en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, por resultar así de la interpretación que resulta conforme al derecho de la Unión Europea. La interpretación mantenida por la empresa (media del incentivo percibido en los 12 meses anteriores, con independencia de si se trabajó o no) tiene un indiscutible efecto disuasorio de cara a solicitar el descanso vacacional. Es irrelevante la regulación que se efectúe en la norma convencional, pues debe primar sobre cualquier otro criterio interpretativo el de la interpretación conforme al ordenamiento comunitario. (SAN, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2016, núm. 112/2016).

Complementos salariales. Retribución por objetivos relativa al año 2015. Atento Teleservicios España. Decisión empresarial de no abonar cantidad alguna.

Se declara la nulidad de la decisión, pues si bien la empresa es libre a la hora de fijar los objetivos, no es dable comunicarlos a los trabajadores con posterioridad al transcurso del periodo de tiempo donde debieron lograrse. Dicha decisión supuso una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe ser considerada nula por no observarse el procedimiento del artículo 41.4 del ET para su adopción. Por otro lado, no constando para el cómputo de la cantidad dejada de percibir más parámetro que la cantidad presupuestada al efecto a que refiere el informe pericial –2.258.078 €–, la consecuencia de la nulidad será la distribución de la misma entre los afectados en proporción al salario ya percibido por cada uno de ellos durante el año 2015, pues desconociéndose los concretos criterios para su asignación, estos son los únicos datos objetivos existentes. (SAN, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2016, núm. 104/2016).

Convenio colectivo. Legitimación. Negociación colectiva dirigida a la constitución del primer convenio colectivo de empresa. Principio de correspondencia entre la representación y la unidad de negociación.

Para la negociación de convenios colectivos que afecten a toda la empresa por los representantes unitarios, cabe la atribución de legitimación al comité intercentros, pero esta opción solo es posible cuando se ha acordado en convenio colectivo estatutario, lo cual es imposible cuando, como es el caso, se negocia el primer convenio de empresa. Asimismo, la sala considera que debe admitirse que la negociación colectiva en aquellas empresas en las que no existan secciones sindicales constituidas se desarrolle entre los representantes del empresario y las propias organizaciones sindicales, que son las titulares originarias del derecho a la negociación colectiva. (SAN, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2016, núm. 13/2016).

Impugnación de convenios colectivos. Falta de legitimación activa. Convenio Colectivo de Intervención Social. Alegación de que las asociaciones patronales que suscribieron el convenio colectivo no acreditaron las legitimaciones exigibles para considerarlo estatutario (ex arts. 87.3, 88.1 y 89.3 ET).

Cualquier asociación empresarial que acredite interés legítimo para impugnar el convenio por ilegalidad, entendiéndose que tendrán interés legítimo aquellas asociaciones patronales a cuyas empresas se esté aplicando el convenio, podrá impugnar directamente el convenio colectivo por los trámites del proceso de conflicto colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 165.1 a) de la LRJS. Cuando dichas asociaciones no impugnen directamente el convenio, podrán personarse como partes en el proceso, siempre que acrediten la representatividad exigida por el artículo 87.3 del ET, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 155 de la LRJS. Por tanto, el interés a que se refiere el artículo 165.1 de la LRJS no puede consistir en un interés abstracto, sino que debe acreditarse necesariamente un vínculo especial y concreto entre la asociación o el sindicato y el objeto del debate, que habrá de ponderarse en cada caso y que se identifica con la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la estimación de la pretensión. Dicho interés obliga, en este caso, a acreditar necesariamente que la asociación empresarial impugnante tiene empresas asociadas a quienes se esté aplicando el convenio impugnado, sin que sea necesario acreditar las legitimaciones exigidas por los artículos 87.3, 88.1 y 89.3 del ET, puesto que dichas legitimaciones son necesarias para negociar el convenio colectivo, pero no para impugnarlo. Sin embargo, para que una asociación patronal pueda personarse como parte en el proceso de conflicto colectivo, cuando no lo haya promovido, es necesario que acredite su condición de representativa, entendiéndose como tal aquella que ostenta la legitimación contemplada en el artículo 87.3 del ET, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplia que la del conflicto. (SAN, Sala de lo Social, de 17 de mayo de 2016, núm. 84/2016).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-**Reclamación de cantidad. Riesgo durante el embarazo. Trabajadora que tras ser trasladada de puesto de trabajo debido a su embarazo, a la vista del informe del Servicio de Prevención, reclama el abono de los complementos derivados de realizar jornada nocturna y en días festivos previstos en el convenio, al ser cambiada provisionalmente de puesto. Desestimación.**

Ha de distinguirse entre los complementos inherentes a la condición profesional de la embarazada, que deben serle abonados en todo caso aunque se adapte el puesto de trabajo, de aquellos otros que remuneran el ejercicio de funciones específicas en condiciones singulares, como de noche o en días festivos, porque estos van dirigidos a compensar el gravamen que conllevan y que no se produce cuando el trabajo no tiene lugar en esas condiciones. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de abril de 2016, rec. núm. 740/2015).

Despido disciplinario. Empresa de transportes. Conductor que es despedido por la empresa al tener conocimiento de que se encontraba privado de su carnet de conducir por sentencia penal.

El hecho de que el trabajador no comunicara a la empresa que le había sido requerido el carnet, aunque él lo tuviera físicamente por su negativa a entregarlo, supone una deslealtad hacia la empresa. Despido procedente. (STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2016, rec. núm. 2349/2015).