

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de abril de 2024)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Empleo público: en la intermediación laboral el Servicio Público de Empleo puede acudir al criterio de prioridad temporal en la presentación de la solicitud ante un empate en los factores sustantivos

Principio de igualdad en el acceso a la función pública. Funcionarios interinos. Criterio de desempate. Prioridad temporal en la presentación de la solicitud. Sistema de intermediación laboral del Servicio Andaluz de Empleo. Instrucción 1/2021, que fija como criterio de desempate, una vez cumplidos los requisitos específicos de la oferta de empleo público fijados por el órgano convocante, el relativo a la prioridad en la inscripción de los candidatos en la oferta de empleo público.

La labor del Servicio Andaluz de Empleo no consiste en seleccionar a los empleados públicos, sino casar las ofertas con las demandas. No le corresponde seleccionar a quienes deban acceder al empleo público, por lo que, en principio, no está sujeto a los principios constitucionales y legales que han de presidir la selección de los empleados públicos. Esto no significa, sin embargo, que en su tarea de casar ofertas y solicitudes de empleo pueda actuar de forma que condicione o impida el juego de dichos principios. Antes de acudir al polémico desempate, las solicitudes de empleo se ordenan por los criterios registrados como valorables y por la evaluación de disponibilidad. Hay acuerdo en que unos y otra son coherentes con los principios de igualdad, mérito y capacidad. El desempate, por tanto, solamente juega en supuestos en que la aplicación de los anteriores factores arroja el mismo resultado para una pluralidad de solicitantes de empleo. Esto es, el desempate ha de hacerse entre quienes por titulación, formación, experiencia y disponibilidad alcanzan una misma valoración y nada impide que tal coincidencia se produzca. El criterio temporal no merece reproche porque, precisamente, la igualdad que requiere el desempate se ha establecido mediante factores que no se discuten desde la perspectiva de la igualdad, el mérito y la capacidad. O sea, el desempate en virtud de la prioridad en la presentación de la solicitud no se traduce en preferencia para quien no deba tenerla, sino entre solicitudes que desde esos parámetros sustantivos han recibido una misma valoración. Así, el servicio de empleo en su labor de intermediación puede servirse como criterio de desempate de la prioridad en la presentación de solicitudes para una determinada oferta procedente de las Administraciones públicas, siempre que a la igualdad que lo hace necesario se haya llegado mediante la aplicación de criterios coherentes con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 6 de marzo de 2024, rec. núm. 6405/2022)

COVID-19. Acuerdo sobre teletrabajo donde los empleados deben aportar los equipos necesarios para realizar la actividad. La compensación económica ofrecida por la empresa se desvanece desde que ella pasa a proporcionar tales medios

Ofrecimiento por la empresa del pase a teletrabajo a raíz de la COVID-19, el 6 de marzo de 2020, debiendo el trabajador poner los medios necesarios para realizar la actividad (equipo informático, teléfono, conexión a internet, etc.). Derecho a conservar la cuantía de un euro adicional por hora teletrabajada pagada por la compañía como compensación.

En el caso analizado, la cantidad de un euro por hora ofrecido por la empresa en el correo que envió a sus empleados en la fecha indicada tenía por objeto compensar a aquellos que voluntariamente aceptaran prestar sus servicios en teletrabajo utilizando su

propio ordenador y su conexión a internet ante la imposibilidad en aquel momento, dada la excepcionalidad de la situación derivada de la COVID-19, de proveer la empresa a sus trabajadores de los medios necesarios para teletrabajar. La aceptación de dichos términos por parte de los trabajadores no era sino la propia exigencia de voluntariedad del teletrabajo, que en aquel momento carecía de regulación, más allá de la referencia del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002. Esas circunstancias se ven alteradas por el nuevo régimen normativo de la pandemia, con la declaración del estado de alarma y del teletrabajo como modo preferente de organización del trabajo y por la propia capacidad de la empresa para poner los medios necesarios para desarrollar el teletrabajo por la plantilla, que hasta ese momento había tenido que hacerlo con sus dispositivos y conexiones personales. El escenario cambia a partir del 19 de marzo de 2020, cuando la empresa ya dispone de los medios necesarios para que su plantilla teletrabaje, regulándose el teletrabajo como medio preferente, y en el que el director general comunica que la empresa prevé unos incentivos durante el tiempo que se esté en teletrabajo de un 5 % más de salario bruto y 10 minutos por cada hora de descanso remunerado durante los meses de marzo y abril. Siendo las cosas como se han expuesto, no es dudoso, en consecuencia, que la medida del 6 de marzo de 2020 no tenía vocación de permanencia, sino que venía motivada por las circunstancias excepcionales de la COVID-19, que imponían la necesidad de introducir el teletrabajo como medio de organización del trabajo que permitía la prestación del servicio y que, sin embargo, la empresa no contaba con los medios para su implementación al teletrabajador. La aceptación por parte del trabajador no era sino un requisito inherente a la propia naturaleza voluntaria del teletrabajo, pero no puede interpretarse como una medida que obligue a la empresa a abonar la cantidad de un euro por hora teletrabajada más allá de aquel limitado, repentino y excepcional contexto en que se adoptó, puesto que ello no se ajustaría al propio condicionante de su adopción: la falta de medios de la empresa para la aplicación del teletrabajo. Debe entenderse, por tanto, que una vez la empresa efectúa el despliegue de los medios necesarios para prestar el teletrabajo, tal y como se constata en el correo electrónico de 19 de marzo de 2020, aquella circunstancia que motivó la concesión de la cuantía de un euro por hora teletrabajada se desvanece y la percepción de esta cantidad pierde su causa (*vid.* [SAN, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 2021, núm. 122/2021](#), revocada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2024, rec. núm. 290/2021)

No hay base legal para aplicar el preaviso del artículo 34.2 del ET sobre distribución irregular de la jornada al trabajo a turnos

Iberia LAE Operadora, SAU. Impugnación de determinados preceptos del convenio colectivo del personal de tierra de Iberia sobre preavisos en materia de turnos de trabajo y de jornada irregular.

El sistema de trabajo a turnos no afecta a la duración de la jornada, sino a su distribución. De ahí que sea en la distribución irregular de la jornada, y no tanto en el trabajo a turnos, en la que se plantea la necesidad de determinar «la hora de la prestación de trabajo resultante» (art. 34.2 del ET) de dicha distribución irregular, siendo aquella hora de la que precisamente hay que preavisar, porque es cambiante por la propia naturaleza de aquella irregularidad, lo que no sucede, al menos en su misma dimensión, en el trabajo a turnos. Sea como fuere, ocurre que solo en la distribución irregular de la jornada se ha fijado legalmente en el artículo 34.2 del ET un preaviso «mínimo» de cinco días sin que, respecto del trabajo a turnos, se haya establecido preaviso mínimo alguno en el artículo 36 del ET. El preaviso «mínimo» de cinco días en materia de distribución irregular de jornada de trabajo del artículo 34.2 del ET es, en tanto que tal mínimo, una norma de derecho necesario relativo que los convenios colectivos deben obligatoriamente respetar, por lo que tienen vedado establecer un preaviso inferior a esos cinco días. En cualquier caso, no hay base legal para aplicar el preaviso sobre distribución irregular de la jornada del artículo 34.2 del ET al trabajo a turnos del artículo 36.3 del ET y ello aunque en los cambios de turno puedan incidir las necesidades de conciliación con la vida personal y familiar. Quiere ello decir que, así como los convenios colectivos no pueden establecer un preaviso en materia de distribución irregular de jornada inferior al dispuesto por el artículo 34.2 del ET, no ocurre lo mismo con el preaviso de cambio de turno en el trabajo a turnos, siquiera sea porque en esta materia no hay ningún preaviso legal mínimo que la negociación colectiva tenga que respetar (*vid.* [SAN, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2021, núm. 262/2021](#), casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 14 de marzo de 2024, rec. núm. 96/2022)

Trabajadores a tiempo parcial que durante el año han tenido ampliaciones de jornada. Momento en el que debe liquidarse la retribución de las vacaciones

Trabajadores a tiempo parcial. Momento en el que debe liquidarse la retribución de las vacaciones en los supuestos en los que durante el año ha habido ampliaciones de jornada que no subsisten en la fecha del disfrute de aquellas. Empresa que remunera las vacaciones conforme a la jornada efectivamente realizada en ese momento y regulariza en el mes de enero las diferencias de cuantía que surjan de esas ampliaciones de jornada, al ser entonces cuando conoce la media de jornada anual realizada durante la anterior anualidad.

La retribución a la que tiene derecho toda persona trabajadora durante el periodo de sus vacaciones es la ordinaria o habitual que, en este caso, es la resultante de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los 11 meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional retribuido por el concepto de ampliación de jornada, lo que no significa que se deba acudir al promedio dentro de cada año natural, antes y después del disfrute de las vacaciones, sino que el periodo de los 11 meses correspondientes a la anualidad de devengo de las vacaciones viene referido al periodo inmediatamente anterior a ese disfrute, para así simultanear el disfrute de las vacaciones con el percibo de esa retribución media durante las mismas, sin perjuicio de que se hubiera llegado a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores para disponer otro momento de pago, lo que no consta. Por consiguiente, la pretensión de la demanda relativa a que se abone ese promedio en el momento en que se disfrutaban las vacaciones y no en otro posterior es plenamente ajustada a lo preceptuado en el artículo 7 del Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo. No hay que olvidar que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho periodo de descanso y mientras las disfruta. En consecuencia, la retribución que el trabajador ha de percibir en el periodo vacacional en el que obviamente no presta servicios y es por ello un periodo de tiempo en el que no genera retribución por las ampliaciones de jornada, que sí realiza en el periodo de devengo de esas vacaciones, ha de estar necesariamente integrada por ese concepto. Procede estimar la demanda de conflicto colectivo declarando el derecho de los/as trabajadores/as a que la empresa les abone la retribución completa e íntegra de las vacaciones, computando la jornada ampliada realizada a lo largo del periodo de los 11 meses correspondientes a la anualidad de devengo de las vacaciones, en el momento en que las disfrutaban y no en otro posterior.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 2024, rec. núm. 69/2022)

En la presentación telemática de solicitudes cabe la subsanación, pues la Administración no puede fundar sus actos desfavorables en la mera falta de pericia de los particulares

Relaciones con la Administración pública. Subsanación y mejora de las solicitudes. Presentación de solicitud para participar en una bolsa de trabajo para profesorado de una comunidad autónoma. Abono de la tasa correspondiente por vía telemática. Circunstancia de que la solicitud, también por vía telemática, no fue correctamente firmada y registrada.

La Administración no puede escudarse en el modo en que ha sido diseñado el correspondiente programa informático para eludir el cumplimiento de sus deberes frente a los particulares ni para erosionar las garantías del procedimiento administrativo. Incluso aceptando que no sea técnicamente posible recibir automáticamente información sobre los pasos dados por todos aquellos que han accedido al programa informático, la Administración debe, en todo caso, dar la posibilidad de subsanación cuando el interesado reacciona frente a su no inclusión en la lista de admitidos y acredita que solo omitió el paso final, esto es, la firma electrónica y el registro de su solicitud. Al enunciar los derechos de las personas en el procedimiento administrativo, la ley declara que deben ser asistidos en el uso de medios electrónicos en sus relaciones con las Administraciones públicas. Ello significa que la Administración no puede fundar sus actos desfavorables para los particulares en la mera falta de pericia de estos para el manejo de medios telemáticos. Debe, por el contrario, demostrar que ha hecho lo razonablemente posible para facilitarles el correcto uso de los mismos, así como la subsanación de errores y omisiones. Concorre el derecho del recurrente a que la Administración le dé un plazo de 10 días para subsanar la falta de firma electrónica y registro de su solicitud, así como su derecho a participar en dicho proceso selectivo, siempre que realice la necesaria subsanación.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 15 de enero de 2024, rec. núm. 1905/2021)

Coeficiente reductor de la edad de jubilación para conductor de exterior en instalaciones mineras. Es necesario instruir el preceptivo procedimiento para su asignación regulado en el artículo 2.2 del Real Decreto 2366/1984

Reducción de la edad de jubilación. Conductor de exterior en instalaciones mineras. Actividad de transporte de carbón (carga y descarga).

La minoración de la edad de jubilación (beneficio que se extiende a todos los mineros de interior) se concede al personal de exterior con riesgos específicos de acuerdo con determinadas reglas y criterios que han de ser apreciados en un expediente o procedimiento administrativo especial. Su iniciación no se residencia ni el trabajador ni en la empresa, sino en los representantes de los trabajadores, y requiere cumplimentar la aportación de diversos informes y, previamente a la resolución, que se han adoptado las medidas preventivas correspondientes. La finalidad del expediente es declarar de forma conjunta y colectiva si las categorías y los puestos de trabajo de exterior de una empresa cumplen las reglas y criterios establecidos para la atribución de coeficientes reductores. Por tanto, la asignación previa de un coeficiente reductor es requisito necesario para la concesión del beneficio de reducción de edad a un trabajador de exterior que haya solicitado la pensión de jubilación. En el caso analizado, el puesto de trabajo del demandante se encontraba afectado por las disposiciones del punto 7 del anexo del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, por lo que al haberse omitido el procedimiento regulado en el artículo 2.2 de dicha norma, no podrá adquirir el derecho al beneficio reductor de edad reclamado. El eventual reconocimiento directo por la Administración a otro u otros trabajadores (en casos que además pudieran razonablemente tener matices fácticos diferentes) no resulta suficiente para acordar su extensión al supuesto que ahora enjuiciamos si, como así acaece, no se ajusta a la normativa reguladora para su determinación.

(STS, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2024, rec. núm. 86/2022)

Es posible que el demandado alegue por primera vez en el acto del juicio la excepción de prescripción, aunque no la haya anunciado en la conciliación o mediación previa

Reclamación de diferencias salariales no abonadas derivadas de la errónea aplicación de un convenio colectivo. Empresa que alega por primera vez en el acto del juicio oral la excepción de prescripción respecto de las cantidades reclamadas para que se limiten al periodo de un año desde la presentación de la papeleta de conciliación.

Respecto de la parte demandada, la interrelación entre la conciliación o mediación previa y la contestación en el acto del juicio oral viene regulada por el artículo 85.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) mediante dos premisas: a) Como regla general, el demandado «contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes», dentro de las cuales se encuentra la excepción material de prescripción, y b) Solamente tendrá que anunciar en la conciliación o mediación previa la reconvencción y la compensación de deudas. Esta última únicamente cuando se pretenda la condena del demandante o si la obligación precisa de determinación judicial por no ser líquida con antelación al acto del juicio. En virtud de lo expuesto, es posible que la empresa alegue la excepción de prescripción en el momento de contestar a la demanda sin necesidad de anunciarla en la conciliación o mediación previa, ya que el legislador no establece ningún tipo de preclusión en estos casos. No hay que olvidar que es el actor, por aplicación del artículo 80.1 c) de la LRJS, quien en el escrito de demanda en ningún caso podrá alegar hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación. Por su parte, el demandado sí que puede alegar la prescripción por primera vez en la contestación de la demanda, porque dicho trámite procesal está regulado en el artículo 85.3 de la LRJS, que solamente prohíbe que se alegue por primera vez la reconvencción. La diferencia entre la intervención del demandante y del demandado en el trámite de conciliación previa justifica esa diferencia. Así, en la papeleta de conciliación debe constar la «[e]numeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza» (art. 6.3 del RD 2756/1979, de 23 de noviembre), mientras que la intervención del demandado en la conciliación previa no está sujeta a exigencias formales.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2024, rec. núm. 687/2022)

Incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional. La empresa está legitimada para recurrir en suplicación la sentencia desestimatoria de la demanda de la mutua para que la contingencia se califique de enfermedad común

Contingencia de enfermedad profesional atribuida por el Instituto Nacional de Seguridad Social a la incapacidad permanente total reconocida al trabajador. Legitimación activa de la empresa para recurrir en suplicación la sentencia desestimatoria de la demanda de la mutua para que la contingencia se califique de enfermedad común.

Cuando la mutua patronal asume el pago de la prestación derivada de contingencias profesionales y solicita la revocación de la resolución administrativa que así lo declara, en esta situación la empresa será formalmente llamada al proceso en calidad de codemandada, pese a que no se formule contra ella ninguna petición de condena. Su intervención quedará, entonces, condicionada por los límites que corresponden a quien ocupa esa posición en el litigio, singularmente, en lo que se refiere a la imposibilidad de introducir en el procedimiento cuestiones fácticas o jurídicas diferentes a las planteadas por la demandante. Pero una cosa es que esa peculiar y formal condición de parte codemandada (frente a la que no se ejercita ninguna pretensión de condena) limite las facultades de actuación de la empresa y, otra bien distinta, que no pueda recurrir en suplicación la sentencia que desestima la demanda de la mutua y confirma la resolución administrativa que califica la prestación de incapacidad permanente como derivada de enfermedad profesional. Si la empresa está legitimada para impugnar la resolución administrativa, debe estarlo igualmente para recurrir frente a la sentencia que la ratifica en esos mismos términos. Por más que ciertamente, en este caso, al ocupar la posición procesal de parte codemandada, no pueda introducir en el recurso hechos o cuestiones nuevas, distintas y diferentes a las planteadas por la parte actora en su demanda. No se le puede negar legitimación para recurrir porque la sentencia desestimatoria de la demanda interpuesta por mutua absuelva a todos los que han sido llamados al proceso en calidad de codemandados. Esa declaración absolutoria es puramente formal respecto a la empresa porque en realidad no se ejercita frente a la misma una petición de condena de la que hubiere de ser absuelta. Bien al contrario, las pretensiones formuladas por la mutua demandante vienen a coincidir con los intereses de la empresa y, de cualquier forma, no hay ninguna razón legal para imponer ninguna clase de condena a la empresa en este tipo de litigios, más allá de la retórica declaración, en su caso, de la evidente obligación de estar y pasar por lo resuelto en sentencia. En definitiva, el llamamiento de la empresa al juicio en calidad de codemandada no va acompañado de una petición de condena y, pese a que formalmente sea esa la única posición procesal que permite su intervención en el procedimiento, sus legítimos intereses resultan en realidad coincidentes con los de la parte demandante, lo que le atribuye legitimación para recurrir contra la sentencia que desestima la demanda, por más que el contenido de su recurso quedara ineludiblemente limitado y sometido al contenido de las acciones ejercitadas en la misma. Y todo ello con independencia de que la sala de suplicación pudiese apreciar la existencia de otras razones legales, distintas a la falta de legitimación para recurrir de la empresa, que impidan conocer de todas o de alguna de las pretensiones ejercitadas por la recurrente.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2024, rec. núm. 1830/2021)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

En materia de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social la imputación temporal de rentas ha de hacerse en función de la fecha de cobro efectivo de las mismas y no de la fecha de devengo

Prestaciones no contributivas. Jubilación. Complemento de ingreso a mínimos. Cómputo de rentas. Rendimientos del capital. Remisión a la normativa tributaria. Pensionista que tenía derecho a percibir, en virtud del contrato en el que figuraba como arrendadora, rentas computables que claramente excedían del límite señalado por la Ley de





presupuestos generales del Estado, resultando probado, no obstante, que mantenía un conflicto con la arrendataria que dio lugar, como mínimo, a dos procesos judiciales en el orden civil, de tal forma que llevaba dos años sin percibir dichas rentas. Carencia de las autorizaciones necesarias para posibilitar la formalización de la concesión del negocio cedido.

La normativa del impuesto sobre la renta de las personas físicas se basa en el principio de devengo, de manera que «los rendimientos del trabajo y del capital se imputarán al periodo impositivo en que sean exigibles por su perceptor», siendo la renta por arrendamiento un rendimiento de capital. Y ello es así aunque las rentas no hayan sido percibidas efectivamente. El artículo 14.2 a) contiene una norma especial, pero aplicable solamente a aquellos casos en los que esté pendiente de un litigio judicial la determinación del derecho o de su cuantía y no es este el caso, en que nos encontramos ante un impago puro y simple. El artículo 14.2 k) añade las normas aplicables al caso de que se produzca posteriormente una pérdida patrimonial por no llegar a cobrar el crédito vencido, diciendo que se imputarán al ejercicio en que se produzca alguna de las circunstancias que allí explicita (quita o acuerdo extrajudicial de pagos, quita en procedimiento concursal o transcurso del plazo de un año desde el inicio del proceso judicial de reclamación del crédito sin que haya sido satisfecho). Por tanto, el sistema supondría, a efectos tributarios, imputar la renta en el ejercicio anual en que se devenga, aunque no se haya percibido, y después imputar la pérdida patrimonial en el ejercicio en que se produce alguna de esas circunstancias, aclarando la ley que si después de imputada la pérdida patrimonial se consiguiera el cobro del crédito, se imputa una ganancia patrimonial por el importe cobrado en el periodo impositivo en que se produzca el cobro. Es cierto que el artículo 59 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (TRLGSS) remite a la legislación tributaria para determinar el concepto de renta computable (se refiere literalmente al «concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas»), pero esa remisión no es completa y no incluye, por ejemplo, la expresa remisión a las normas sobre imputación temporal de las rentas. La duda entonces es si dichas normas deben aplicarse en materia de Seguridad Social cuando estamos ante prestaciones no contributivas que tratan de cubrir situaciones sociales de necesidad y, por tanto, se configuran como incompatibles con rentas superiores a determinadas cuantías. Pues bien, entendemos que en materia de todo tipo de prestaciones no contributivas de Seguridad Social la imputación temporal ha de hacerse en función de la fecha de cobro efectivo de las mismas y no de la fecha de devengo. Ello es así, en primer lugar, porque la propia jurisprudencia ha rechazado siempre la completa equiparación con la legislación tributaria y, por ejemplo, no ha admitido que las rentas irregulares puedan computarse fraccionadas entre distintos periodos, siguiendo la dicción literal de las normas tributarias a la sazón vigentes, precisamente porque ha rechazado aplicar los sistemas de imputación temporal de rentas propios de las normas tributarias y ha optado por el criterio de su percepción material. Por otra parte, esto es lógico cuando nos encontramos ante situaciones protegidas con prestaciones no contributivas, cuya finalidad es que el beneficiario tenga un ingreso mínimo para satisfacer sus necesidades básicas, las cuales han de satisfacerse en el momento en que se van produciendo y no pueden esperar a que terminen los procedimientos judiciales de cobro de las deudas. Y la propia norma aquí referida, el artículo 59.1 del TRLGSS, utiliza el verbo «percibir», que según el diccionario de la Real Academia significa «recibir algo», no simplemente tener un derecho a recibir algo pendiente de materialización. No concurre colusión entre la arrendadora y la arrendataria para diferir el pago de las rentas debidas, dependiendo su percepción, por el contrario, del goce pacífico del negocio cedido (con las autorizaciones administrativas necesarias). El cumplimiento de tal obligación no puede imputarse simplemente a la voluntad de la pensionista, pues una autorización administrativa es un acto de una Administración, siendo evidente que al no depender únicamente de ella que la concesión se transfiera, el trámite puede tardar mucho tiempo.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2024, rec. núm. 1016/2023)

Competencia territorial de los juzgados de lo Social. Conductores. Puede entenderse como lugar de trabajo el *parking* de la empresa donde comienzan y finalizan su ruta, aunque se encuentre lejos de la sede social

Juzgados de lo Social. Competencia territorial. *Parking* de la empresa (Sabadell) a gran distancia de su sede social (Elche) donde los conductores recogen y devuelven los vehículos que conducen. Trabajador que reivindica como lugar de prestación de servicios el lugar donde comienza y finaliza su ruta.

Si bien no puede considerarse que en la provincia de Barcelona hubiera un centro de trabajo, el parking «Llevant», que dispone de 11 plazas de garaje donde aparcan los conductores en el que no hay ningún encargado, sino un conductor que reparte tareas y que cualquiera de los conductores pueda hacer dicha tarea y puede no hacerse por la misma persona, puede configurarse como un lugar de trabajo en el sentido del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en cuyo artículo 2.1 se dispone que «A efectos del presente real decreto se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo». Por lo expuesto, el actor realiza sus rutas partiendo de la base del *parking* «Llevant», donde aparca el camión tras finalizarlas. Localización geográfica del lugar de trabajo que permite establecer una clara conexión con el partido judicial de Sabadell, por lo que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, el juzgado competente, si así lo elige el demandante, es el del lugar de prestación de servicios, entendido en este caso como «lugar de trabajo», por lo que se ha de rechazar la falta de competencia territorial apreciada en la instancia, máxime cuando el convenio colectivo de aplicación es el del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Barcelona.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 1 de diciembre de 2023, rec. núm. 2600/2023)