



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de enero de 2021)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Audiencias provinciales

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Empresas cuya actividad consiste en prestar servicios para terceros. El Supremo rectifica su doctrina y señala ahora que no pueden vincular la duración del contrato de obra o servicio de sus trabajadores a la duración de la contrata

Contrato de obra o servicio determinado. Posibilidad de justificar su delimitación en el tiempo en atención a la existencia de un vínculo mercantil de la empresa con un tercero. Improcedencia. Trabajador que durante más de 15 años ha llevado a cabo la misma actividad para la misma empresa cliente. Rectificación de la doctrina sostenida por la sala desde 1997 en la que se precisaba que el contrato para obra o servicio mantenía una causa válida mientras subsistiera la necesidad temporal de empleados, porque la empleadora continuara siendo adjudicataria de la contrata o concesión que había motivado el contrato temporal.

En el presente caso nos encontramos ante un contrato para obra o servicio celebrado en marzo de 2000, con justificación en la contrata adjudicada a la empleadora, cuyo objeto eran las labores de mantenimiento en la sede de la empresa principal. Esa actividad de la parte empleadora se ha mantenido en el tiempo –al igual que lo ha hecho, en los mismos términos, la prestación de servicios del trabajador– pese a diferentes modificaciones de la contrata y, también, pese al cambio de adjudicataria de la misma. Debemos plantearnos la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso. Resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales. Conviene, pues, volver a la definición del contrato para obra o servicio del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, para apreciar que en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad, porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa. Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con estos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender. La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que esta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa. Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Estos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienden a las notas estrictas del artículo 15.1 a) del ET. En este punto se considera necesario rectificar la doctrina que ha venido manteniendo que la duración temporal del servicio se proyectaba sobre el contrato de trabajo y, en suma, ha ampliado el concepto de obra o servicio determinado del precepto legal. En este tipo de empresas, en las que el grueso de la actividad



▶
 económica reposa exclusivamente sobre personas contratadas de forma temporal, desaparece el marco ordinario de condiciones de trabajo que sería, hipotéticamente, el que habría de partir de la regla de las relaciones laborales indefinidas. El que el objeto de la empresa se alcance o intente alcanzar mediante plantillas eminentemente temporales lleva a construir un marco *ad hoc*, pues la existencia de contratos indefinidos se torna anecdótica y normalmente limitada a mínimos reductos de dirección y gestión. La plantilla temporal de la empresa tiene pocos visos de poder ser parangonada con un trabajador indefinido comparable. Por el contrario, la estrategia de la temporalidad como recurso esencial del desarrollo de la actividad comporta la estanqueidad de las relaciones laborales, cuya vida –al supeditarse a cada contrata– se desarrolla en espacio temporal y funcional limitado. La previsión de variabilidad de las necesidades de la demanda y las decisiones sobre la dimensión de la plantilla pueden y deben ser atendidas a través de otros mecanismos que el legislador ha diseñado a tal efecto y que están al alcance de todos los empleadores; tanto en relación con una delimitación contractual respecto de las jornadas y tiempos de trabajo (tiempo parcial y sus varias posibilidades de distribución, fijo-discontinuo...), como la adaptación de las condiciones de trabajo o, incluso, de las plantillas en supuestos de afectación en la actividad de la empresa. La evidencia de lo que venimos diciendo se torna más palmaria aún en supuestos como el presente en que la actividad objeto de la contrata mercantil con la que se pretende dar cobertura al contrato de obra o servicio resulta ser actividad ordinaria y estructural de la empresa comitente, de suerte que una actividad que nunca podría haber sido objeto de contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia se convierte en adecuada a tal fin cuando dicha actividad se subcontrata. Resulta, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista lo que acaba posibilitando que esta pueda recurrir a la contratación temporal. Se declara que es ajustado a derecho el fallo de la sentencia recurrida que declaraba improcedente el despido del trabajador. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de diciembre de 2020, rec. núm. 240/2018)

Retribución variable establecida en acuerdo que supedita su cobro a estar de alta en la empresa el 31 de diciembre. La condición no es abusiva en caso de baja voluntaria del trabajador antes de fin de año

Bankia. Retribución variable. Bonus pactado por la compañía y las secciones sindicales que exige cumplir unos objetivos alcanzados a 31 de diciembre de cada año y estar en situación de alta en la empresa en dicha fecha. Cese voluntario de trabajador antes de fin de año que solicita su abono en proporción al tiempo trabajado. Improcedencia.

Esta cláusula, rectamente interpretada, no deja al arbitrio del empleador su validez y cumplimiento. Siempre que el trabajador permanezca en la empresa el día 31 de diciembre del año de su devengo y se alcancen los porcentajes de cumplimiento en las variables V1, V2 y V3, tendrá derecho al percibo de este complemento salarial. El trabajador es libre de abandonar la empresa voluntariamente antes de dicha fecha, pero, en tal caso, lo pactado por el empleador con las secciones sindicales impide el devengo del plus, sin que el incumplimiento de dicho requisito sea imputable a la voluntad unilateral de la empleadora. Un supuesto distinto sería aquel en que el trabajador no permanece en la empresa el día 31 de diciembre por causas ajenas a su voluntad. El contrato únicamente menciona tres de ellas: fallecimiento, jubilación (forzosa o voluntaria) o incapacidad permanente, que permiten el abono del bonus. Pero puede haber otras causas de extinción del contrato ajenas a la voluntad del trabajador que le impidan continuar en alta en la empresa en fecha 31 de diciembre (como en los casos de despido disciplinario o por causas objetivas). Es cierto que la jubilación voluntaria también permite el devengo de este complemento. Pero se trata de un caso en que la extinción contractual está vinculada al cumplimiento de una edad avanzada y al reconocimiento del derecho a percibir una pensión de jubilación, lo que constituye un supuesto radicalmente distinto del enjuiciado, ya que, en tal caso, no se trata de una extinción contractual *ad nutum*, es decir, tomada con base en un poder discrecional del trabajador carente de justificación o explicación, sino del ejercicio del derecho a jubilarse al cumplir una edad avanzada. De igual forma, no



► puede aplicarse en la presente litis la doctrina del enriquecimiento injusto, ya que la prestación de servicios laborales por el actor a favor de la demandada, percibiendo el salario pactado, tuvo su justificación en el acuerdo alcanzado por la empresa y las secciones sindicales, que preveía el abono de la correspondiente retribución salarial y condicionaba el devengo de la retribución variable a que el trabajador permaneciera en la empresa hasta la fecha final del periodo de devengo de dicha retribución. No es ilegal que se pacte una retribución variable, por encima del salario mínimo establecido en la norma colectiva, condicionada a la permanencia del trabajador, quien debe continuar en la empresa hasta el día final del periodo de su devengo. Dicha justificación contractual excluye el enriquecimiento injusto. Por último, es cierto que el artículo 4.2 f) del ET garantiza al trabajador el derecho a percibir la retribución pactada durante la prestación de servicios. En el supuesto enjuiciado, el empleador le abonó la retribución pactada. Lo que sucedió es que el acuerdo, fijando esta retribución variable, establecía una condición consistente en el alta en la entidad hasta la fecha final de devengo del complemento, por lo que el derecho a la retribución pactada no incluye dicho plus cuando el trabajador voluntariamente ha incumplido dicha condición. En definitiva, no puede reclamarse un complemento salarial cuando se ha incumplido uno de los requisitos exigidos para su devengo, al no haberse acreditado que dicho requisito sea contrario a derecho. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 2020, rec. núm. 285/2018)

El convenio colectivo de una entidad local debe aplicarse a quien es trabajador de la misma, aunque su categoría profesional no esté incluida en el convenio

Reclamación de diferencias salariales. Trabajador cuya categoría profesional (capataz del grupo municipal de intervención rápida) no está incluida en el convenio colectivo aplicable en el ayuntamiento en el que presta servicios como indefinido no fijo. Denegación por no acreditarse la igualdad de valor entre las funciones desempeñadas y las correspondientes a la categoría de peón de servicios múltiples que figura en el anexo del convenio.

El argumento del trabajo de igual valor no puede servir para que el ayuntamiento resulte eximido de aplicar el convenio colectivo de la entidad municipal a un trabajador que está claramente incluido en su ámbito personal de aplicación. Lo que el criterio de igual valor permitirá discutir es el grupo o categoría que concretamente haya de asignarse al trabajador dentro del sistema de clasificación profesional establecido por la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 22.1 del ET. Tampoco puede eximir la aplicación del convenio colectivo al trabajador el hecho de que su categoría profesional no figure en dicho convenio, ya que la atribución de una categoría inexistente en el convenio o el simple uso de una denominación que no figura en su clausulado no puede amparar que una de las partes eluda su cumplimiento. Lo que habrá que determinar será cuál es el grupo o categoría de más adecuada asignación al trabajador, tarea para la que serán plenamente válidos los criterios de igual valor y equivalentes. Pero el hecho de que el trabajador no pueda acreditar la igualdad de valor o equivalencia del grupo o categoría que reclama no puede conducir a que la entidad empleadora deje de aplicarle el convenio colectivo que claramente incluye al trabajador en su ámbito personal de aplicación. Lo que tendrá que hacer la entidad empleadora será, en tal caso, proceder a encuadrar al trabajador en la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo, asignándole un determinado grupo o categoría, encuadramiento y asignación que, naturalmente, el trabajador podrá impugnar. Por lo demás, tras la demanda del trabajador, era la entidad empleadora quien estaba en la mejor posición de acreditar las funciones y su valor, en vez de limitarse, sin más, a rechazar la solicitud del trabajador. Pero hay que reiterar que lo que no cabe es que, por no figurar en el convenio colectivo la categoría asignada al trabajador, la entidad empleadora deje de aplicar a ese trabajador un convenio colectivo que está constitucional y legalmente obligada a aplicarle.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2020, rec. núm. 3453/2018)

No reúne el requisito de alta asimilada, a efectos de acceder a la jubilación anticipada, el trabajador que tiene reconocida una incapacidad permanente total (IPT) en el régimen general de la Seguridad Social (RGSS) por trabajos prestados en empresa minera que no es de la minería del carbón

Jubilación anticipada. Requisitos. Determinación de si, en aplicación de lo establecido en el artículo 22 de la Orden de 3 de abril de 1973, para la aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del régimen especial de la Seguridad Social para la minería del carbón (REMC), puede considerarse en situación asimilada al alta, a efectos de acceder a la pensión de jubilación anticipada en el RGSS, a quien ha sido declarado en IPT en dicho régimen y ha prestado servicios en una empresa minera no perteneciente al sector de la minería del carbón.

El mencionado artículo 22 no se limita simplemente a incluir la previsión de que los trabajadores del REMC se consideren en situación de alta o asimilada a tales efectos, sino que establece numerosas normas para calcular la base reguladora; sobre el pago de cuotas y cómputo de cotizaciones de otros regímenes; distingue determinados efectos en función de que la incapacidad sea derivada de accidentes de trabajo; contiene reglas para las pensiones de muerte y supervivencia que se causen en el futuro, etc. A lo que se añade la continua repetición de alusiones a ese concreto régimen especial. Todo ello demuestra que se pretende una regulación completa de una singular y específica modalidad de jubilación, para este concreto y particular colectivo de trabajadores del REMC, que no es extensible ni parangonable a ningún otro régimen de Seguridad Social. Tanto la literalidad del precepto como su espíritu y finalidad inclinan al intérprete a llegar a la conclusión de que no resulta de aplicación al supuesto que enjuiciamos, y ello porque en cada uno de los tres párrafos de los que se compone dicho artículo se hace referencia literal expresa a los pensionistas «de este Régimen Especial», esto es, el de la minería del carbón, que es el específicamente regulado en la Orden de 3 de abril de 1973, de suerte que («*incluso unius, exclusio alterius*») habrá de entenderse que no están comprendidos los pensionistas que perciban su prestación con cargo a ningún otro régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social. Si el titular de la potestad reglamentaria hubiera querido extender el beneficio a cualquier pensionista por IPT, en tal sentido lo habría dado a entender, bien señalándolo así de manera expresa, o bien absteniéndose de consignar tan reiteradamente la expresión «de este Régimen Especial», referida a los pensionistas. A ello debe añadirse que el Real Decreto 3255/1983, que aprueba el Estatuto del Minero, ha incorporado el sistema de coeficientes reductores de la edad de jubilación para todos los trabajadores de la minería, en condiciones similares a la minería del carbón, pero no ha hecho sin embargo extensiva a todo el colectivo de mineros aquella específica previsión del REMC en favor de los pensionistas de invalidez permanente.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2020, rec. núm. 2053/2018)

Reconocimiento de pensión en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) cuando el causante no se encuentra al corriente en el pago de las cuotas y no atiende la invitación al pago. El Supremo recuerda que la deuda no se puede compensar con la prestación que se le pudiera otorgar

Jubilación con invitación al pago de cuotas adeudadas al RETA que es incumplida por el demandante. Posibilidad de atender la solicitud de este de cumplir la invitación al pago mediante la retención de la pensión de jubilación a la vista de su carencia de rentas y del hecho de que la compensación es una forma de pago (art. 1.156 Código Civil). Improcedencia.

No cabe la menor duda de que para acceder a las prestaciones –en todos los regímenes de la Seguridad Social– es requisito básico tener cumplido el periodo mínimo de cotización exigido en la fecha del hecho causante, conforme a



▶

elemental planteamiento del principio de contributividad; así se manifiesta –en el RETA y para la pensión de jubilación– el artículo 30 del Decreto 2530/70, al referir la exigencia carencial a la fecha en que se entienda causada la prestación. Tampoco es ajeno al citado principio el que igualmente se exija –en el marco del mismo RETA– que el beneficiario de la prestación venga igualmente obligado a estar al día en el pago de las cuotas (art. 28), pues siendo el solicitante a la vez obligado al pago de las mismas, obviamente sufriría el sistema si se dejase en su mano la tentadora posibilidad de desatender el pago de cotizaciones atrasadas –particularmente las prescritas–, y es por ello por lo que tal requisito es condición indispensable para tener derecho a las prestaciones. Ahora bien, para cumplir adecuada y simultáneamente con la debida protección en situaciones de necesidad, el sistema también contempla la posibilidad de subsanar defectos meramente coyunturales en aquella obligación cotizatoria y, al efecto, impone a la entidad gestora la obligación de invitar al pago de las cuotas adeudadas, pero solamente cuando de manera previa ya tuviese el interesado cubierta la cotización exigida; así se colige inequívocamente del citado artículo 28, cuando prescribe que es condición indispensable para tener derecho a las prestaciones que los solicitantes se hallen al corriente en el pago de sus cuotas exigibles en la fecha en que se entienda causada la prestación, pero que, si cubierto el periodo mínimo de cotización preciso el interesado no estuviera al corriente en el pago de las restantes cuotas exigibles, la entidad gestora invitará al interesado para que ingrese las cuotas debidas en el plazo improrrogable de 30 días naturales. Con tales prescripciones es claro que la invitación al pago de las cuotas no prescritas tan solo procede cuando previamente se halla acreditada la carencia exigible y que la satisfacción de estas tras el hecho causante no tiene virtualidad carencial alguna; o lo que es igual, la prestación se obtiene con las cuotas satisfechas con anterioridad al hecho causante, pero el requisito adicional de estar al día en las cotizaciones admite la subsanación con el obligado mecanismo de la posterior invitación a su pago. No puede, por tanto, atender la solicitud del demandante de cumplimiento de la invitación al pago mediante la compensación con la propia pensión de jubilación, pues eso equivaldría a un aplazamiento de las cuotas adeudadas posterior al hecho causante.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2020, rec. núm. 2084/2018)

Trabajadores extranjeros: la extinción de las autorizaciones de residencia y trabajo por inexactitudes en la solicitud no priva de validez a los actos de afiliación, altas y bajas causados por contratos desempeñados antes de la extinción

Régimen general. Trabajadores extranjeros. Extinción de la autorización de residencia temporal por inexactitud grave de la documentación presentada (error en el nombre de la madre y en el lugar de nacimiento). Anulación de los periodos de alta y baja aun cuando ha habido una relación laboral con uno o varios empresarios por entender que no disponía del preceptivo permiso de trabajo en el tiempo de prestación de servicios.

El contenido de la resolución de la Subdelegación del Gobierno no tiene un carácter anulatorio, como defiende la Tesorería General de la Seguridad Social, sino meramente extintivo, de tal forma que la extinción (y no la anulación) se deriva de la aplicación del artículo 162.2 c) del Real Decreto 557/2011, por la existencia de error en ciertos datos. Los efectos de esta calificación son desde ese momento y para el futuro (*ex nunc*), y no cabe transfigurar tal efecto en una anulación y menos aún con efectos *ex tunc*, esto es, retro trayendo la pérdida de validez de la autorización de residencia y trabajo al momento mismo de su concesión. No se está en el caso de carencia originaria de autorización de residencia y trabajo por la anulación con efectos retroactivos de la misma, sino de extinción de su vigencia, y es a partir de que se acuerda la extinción cuando se producen los efectos de la misma (efectos *ex nunc*). La extinción de las autorizaciones de residencia y trabajo acordada por la Administración no priva de validez a los actos de afiliación, altas y bajas causados por contratos de trabajo desarrollados antes de acordarse dicha extinción. Por tanto, no cabe equiparar este supuesto al previsto en el artículo 36.5 de la Ley de extranjería, ya que no se trata de que haya existido un contrato de trabajo careciendo el trabajador de la autorización de residencia y trabajo, sino que ha sido extinguida

▶

▶

posteriormente la que tenía en el momento de concertar los contratos de trabajo y causar la afiliación, altas y bajas sucesivas a que se refiere la resolución. Aquí se contrató con una autorización de permiso de residencia y trabajo vigente y válida, que luego se ha extinguido. Por la misma razón no es de aplicación el artículo 42.2 del Real Decreto 84/1996. Para dejar sin efecto la afiliación y alta anteriores la Administración de la Seguridad Social debería haber acudido a un procedimiento de revisión de oficio, ex artículo 55 de dicho reglamento, que contempla específicamente los supuestos de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario. A los efectos de determinar cuál es el procedimiento (administrativo o judicial) a seguir para su revisión, lo decisivo en el orden contencioso-administrativo es si se trata de un acto declarativo de derechos o no, y el alta en la Seguridad Social lo es.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 16 de diciembre de 2020, rec. núm. 1259/2019)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Registro de jornada: es adecuado un sistema de registro que se funde en datos declarados unilateralmente por el trabajador

Registro de jornada. Impugnación de convenio colectivo. Acuerdo sectorial de las cajas de ahorros sobre registro de jornada. Alegación de falta de objetividad y fiabilidad en el registro al basarse en la mera autodeclaración del trabajador y sin que la jornada tenga que ser simultánea a la incorporación o abandono del puesto.

Entiende la sala que el hecho de que un sistema de registro se funde en datos declarados unilateralmente por el trabajador no colisiona ni con el artículo 34.9 del ET, que se limita a remitir el sistema de registro a la negociación colectiva, ni con lo dispuesto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de la que en modo alguno cabe inferirse que se proscriba tal tipo de registro de jornada. Ciertamente, en la STJUE de 14 de mayo de 2019 ([asunto C-55/19](#)), se hace referencia a que el sistema debe ser objetivo y fiable, pero dichas notas a nuestro parecer no se desvirtúan por el mero hecho de que sea el trabajador quien declare diariamente y mediante una aplicación informática y excepcionalmente mediante hojas escritas el tiempo diario efectivamente trabajado.

(SAN, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2020, núm. 116/2020)

Elecciones a representantes de trabajadores: no cabe la agrupación de centros de trabajo de múltiples provincias, máxime cuando están territorialmente distantes

Impugnación de convenio colectivo. Elecciones a representantes de los trabajadores. Se solicita la nulidad del artículo 53 del convenio de empresa que acuerda agrupar en tres zonas geográficas (este, norte y sur) la elección de la representación legal de los trabajadores. Se estima la demanda.

No cabe, desde la perspectiva de la ley, desbordar el centro de trabajo como unidad electoral en la elección para comités de empresa. El artículo 63 del ET no permite agrupar –salvo, excepcionalmente, para la elección del comité conjunto, dentro de una misma provincia o en municipios limítrofes– los distintos centros de trabajo que una empresa puede tener repartidos a lo largo y ancho de todo el territorio nacional para elegir un único comité de empresa de ámbito estatal, o varios comités de empresa que no sean de la misma provincia o en municipios limítrofes, no pudiendo agruparse centros de trabajo de múltiples provincias, máxime cuando las mismas están territorialmente distantes. Ello



► conduciría a un sistema representativo muy distinto del previsto en la ley. Sería tanto como despojar a los trabajadores de los centros que ocupan entre 6 y 10 de la facultad soberana de ser ellos los únicos que pueden decidir por mayoría si celebran o no elecciones, para imponérselas desde fuera, aun en contra de su voluntad. Igual que en el supuesto de los comités de empresa, que deben constituirse en cada centro de trabajo, sin posibilidad de acumular centros de múltiples provincias para la elección de sus miembros.

(SAN, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 2020, núm. 103/2020)

AUDIENCIAS PROVINCIALES –GUÍA–

El aislamiento social preventivo del letrado en su domicilio por la sospecha de COVID-19 de su esposa es causa de suspensión del acto del juicio

Nulidad de actuaciones. Suspensión del acto del juicio por aislamiento del letrado derivado de la COVID-19.

La nulidad de actuaciones procesales exige para ser estimada de dos requisitos: la infracción de una norma imperativa procesal de carácter esencial y que se haya podido producir indefensión. La infracción de la norma procesal esencial denunciada es la contenida en el artículo 188.1.5.º de la Ley de enjuiciamiento civil que fija la suspensión de la vista, entre otras razones, por imposibilidad absoluta del abogado de la parte que pide la suspensión. La sala, visto el contenido de autos y documental adjuntado por la parte demandada desde el mismo día de la celebración del juicio, aprecia la causa de tal imposibilidad, dado que está sobradamente justificado, con los instrumentos y certificados médicos aportados, que la tarde del día anterior a la celebración de la vista la esposa del abogado de la parte demandada tuvo que ser internada en el hospital con un posible diagnóstico de afectación de COVID-19 y se ordenó por los facultativos al esposo en cumplimiento del protocolo existente que guardase el aislamiento social preventivo en su domicilio, lo que fue puesto de manifiesto al juzgado por el procurador de la parte el mismo día de la vista antes de su comienzo y con aportación del certificado médico respecto a la esposa del abogado. La sala, atendida tal causa y la realidad social existente a tal data, 5 de marzo de 2020, en que era notoria la expansión del brote epidémico y que ya se habían adoptado medidas de prevención de contagios que llevó a la declaración del estado de alarma inmediatos días después y consiguiente confinamiento obligatorio, con limitación de circulación de las personas, y en la Administración de Justicia se dispuso la suspensión de los términos y plazos procesales, entiende que estaba sobradamente justificada, en dicha tesitura, la imposibilidad del abogado de la parte demandada de estar presente en tal acto. Exigir por no ser tal persona física el «enfermo», es desconocer las normas de seguridad sanitaria (ampliamente difundidas) de prevención en la crisis sanitaria y, por consiguiente, concurriría causa de suspensión del acto del juicio y al no acordarse en tal sentido se infringió una norma procesal esencial del proceso. Que posteriormente el día 8 de marzo de 2020, tras el resultado de las oportunas pruebas médicas, se concluyese que la esposa del abogado no presentaba afección del mentado virus, no excluye que a día de señalamiento de juicio debieron adoptarse las medidas de aislamiento explicitadas y, por tanto, atendería contra la más elemental norma de prudencia sanitaria –en esa situación– exigir la presencia del abogado de la parte demandada en el acto del juicio. Además, causó evidentemente indefensión, al no poder intervenir la parte demandada en toda la prueba practicada en dicho acto ni efectuar las conclusiones. Dada la conjunción de ambos requisitos, procede acordar la nulidad plena del acto del juicio celebrado y la sentencia dictada, debiendo retrotraerse las actuaciones al inicio del acto del juicio que deberá el órgano judicial volver a celebrar.

(SAP de Valencia de 22 de diciembre de 2020, núm. 533/2020)