

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de marzo de 2024)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

El derecho a la tutela judicial efectiva (art. 47 CDFUE) garantiza la aplicación directa de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco (Directiva 1999/70) en los litigios entre particulares cuando aquella se vea afectada

Principio de no discriminación. Diferencia de trato en caso de despido. Resolución de un contrato de duración determinada. Inexistencia de la obligación de indicar las causas de la resolución. Normativa nacional que no obliga a los empresarios a indicar las causas de resolución de contratos de trabajo de duración determinada, sí existiendo, por el contrario, dicha obligación en caso de resolución de contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido.

Constatada la diferencia de trato, no alcanza el tribunal a vislumbrar una justificación objetiva de la misma, pues el alegado objetivo legítimo de la consecución del pleno empleo no cumple con las exigencias de la jurisprudencia comunitaria de que su justificación se base en elementos precisos y concretos que caractericen la condición de trabajo en el contexto específico en el que se enmarque y con arreglo a criterios objetivos y transparentes para verificar si dicha diferencia de trato responde a una necesidad auténtica, permite alcanzar el objetivo perseguido y resulta indispensable al efecto. Entiende la sala que la normativa controvertida no resulta necesaria a la vista del objetivo invocado para alcanzar la flexibilidad en el mercado de trabajo. **Control jurisdiccional. Tutela judicial efectiva. Eficacia directa en litigios entre particulares.** *Situación en la que, en caso de demanda de un trabajador contra la resolución de su contrato de duración determinada, el juez competente no examina la causa de despido y el trabajador afectado no tiene derecho a indemnización alguna por falta de justificación de ese despido.* Dado que el litigio enfrenta a particulares, el derecho de la Unión no puede obligar al órgano jurisdiccional nacional a dejar inaplicada la normativa nacional basándose únicamente en la constatación de que dicha disposición es contraria a la cláusula 4, apartado 1, del acuerdo marco. Dicho esto, cuando adopta una normativa que precisa y concreta las condiciones laborales reguladas, en particular, por la cláusula 4 del acuerdo marco, un Estado miembro aplica el derecho de la Unión, en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la carta, y debe garantizar así el respeto, en particular, del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de esta. De esta forma, la normativa nacional controvertida limita el acceso de dicho trabajador con contrato de duración determinada a la tutela judicial, pues aquel no es informado, de entrada, por escrito de la causa o causas de su despido, privándole de una información importante para apreciar el eventual carácter improcedente del mismo y, en su caso, para preparar una acción judicial con objeto de impugnarlo. El tribunal de justicia ha precisado que el artículo 47 de la carta es suficiente por sí solo y no es preciso que sea desarrollado por otras normas del derecho de la Unión o del derecho nacional para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal. Por tanto, en el presente supuesto el órgano jurisdiccional nacional está obligado a prestar, en el marco de sus competencias, la protección jurisdiccional que el artículo 47 de la carta garantiza a los justiciables, en relación con la cláusula 4, apartado 1, del acuerdo marco, en lo que se refiere al derecho a la tutela judicial efectiva, que incluye el acceso a la justicia y a dejar de aplicar, por consiguiente, la normativa nacional en cuanto sea necesario para garantizar la plena eficacia de esa disposición de la carta.

(STJUE, Gran Sala, de 20 de febrero de 2024, asunto C-715/20)

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Supone una discriminación por razón de sexo la negativa del Estado a abonar los salarios de tramitación a una trabajadora embarazada, una vez transcurridos los 90 días desde la demanda, ante la nulidad de su despido

Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Reclamación al Estado de salarios de tramitación. Despido nulo. Trabajadora embarazada. Trabajadora que, al igual que a las restantes compañeras despedidas, como consecuencia de la declaración judicial de la extinción de su relación laboral (despidos improcedentes), le fue reconocido el derecho a percibir tanto la indemnización legalmente prevista, como los salarios de tramitación devengados. A pesar de ello, habiendo solicitado el abono de estos últimos al Estado (por desaparición de su empresario), solo a ella se le denegó el derecho a reclamarlos con fundamento en que su despido al final no fue calificado como improcedente sino como nulo, por hallarse embarazada al tiempo de ser despedida. Previsión normativa que únicamente contempla el abono de los salarios de tramitación por el Estado en el supuesto de despidos improcedentes, pero no en el caso de los nulos.

Cuando se declara judicialmente la extinción de la relación laboral a instancia de un trabajador por imposibilidad de readmisión, tal y como ha sucedido en el caso de autos, la ley no reconoce el derecho al cobro de los salarios de tramitación sino tan solo a la percepción de la indemnización por despido improcedente (art. 110.1 b) Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS)). A pesar de ello, en el presente caso, la sentencia de despido reconoció a las cuatro trabajadoras despedidas el derecho a cobrarlos, al descartar una interpretación literal de la citada norma de conformidad con el criterio sentado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia 362/2018, de 4 de abril (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2935-2016). En la medida en que el embarazo, el parto y la maternidad son situaciones vitales asociadas al sexo femenino, el hecho de que pueda existir una diferenciación de trato fundada en tales circunstancias se vincula a la existencia de una discriminación por razón de sexo. Por consiguiente, la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo. Las diferencias normativas de trato de carácter discriminatorio solo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad. No basta, en fin, con que las resoluciones judiciales estén motivadas y fundadas en derecho, sino que es preciso que sean coherentes con el derecho fundamental que está en juego, expresando o trasluciendo una argumentación axiológica que sea respetuosa con su contenido. Señala el tribunal que la vulneración del artículo 14 de la Constitución española no es imputable a la norma legal de cobertura, sino a la interpretación que de ella se realizó tanto por la Administración como por los órganos judiciales de manera que se debe concluir que en el caso de autos la recurrente sufrió una discriminación por razón de sexo derivada de su embarazo, al ser este último el único motivo por el que su despido fue declarado nulo y, en consecuencia, por el que le fueron denegados los derechos económicos derivados de la extinción de su contrato de trabajo (percepción de salarios de tramitación a cargo del Estado) que le habían sido reconocidos por sentencia firme como al resto de sus compañeras de trabajo. En suma, la negación a la recurrente de su derecho a percibir los salarios de tramitación sobre la base de que su despido mereció la calificación de «nulo» no es sino fruto de una interpretación rigorista, literal y formalista de la legalidad ordinaria. Procede una interpretación del artículo 116.2 de la LRJS acorde al derecho a la no discriminación por razón de sexo, dando por cumplimentada, en consecuencia, la exigencia legal de que el despido hubiera sido declarado improcedente.

(STC de 12 de febrero de 2024, rec de amparo núm. 5319/2022).

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Normas y criterios de utilización de dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores. Cualquier modificación, especificación, ampliación o restricción a cargo de la empresa debe contar con la participación de la RLT

Derecho a la intimidad. Comunicación efectuada por la empresa a la plantilla relativa al uso de dispositivos informáticos sin la preceptiva participación de la RLT. Consideración por la empresa de que se trata de un mero recordatorio y no de una nueva política de uso de los medios informáticos.

Aunque íntimamente relacionados entre sí, el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el 87.3 de la Ley orgánica de protección de datos (LOPD) obedecen a lógicas diferentes. El precepto estatutario reconoce el poder de dirección del empresario en el ámbito de la relación laboral, facultándole para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control. Se trata de un precepto de carácter general aplicable a todo tipo de actividad. En cambio, el artículo 87.3 de la LOPD se refiere, específicamente, a los criterios de utilización de los dispositivos digitales que el empresario pone a disposición de los empleados para la realización del trabajo, facultándole para establecer normas de uso, aunque con la limitación de que en la elaboración de dichos criterios participe la RLT, al estar en juego el derecho a la intimidad del trabajador. De ahí que el nuevo artículo 20 bis del ET disponga que «los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos». Por otra parte, es necesario poner de relieve que el mandato del artículo 87.3 de la LOPD tiene carácter imperativo en los supuestos en los que el trabajo se realice mediante dispositivos digitales, ya que establece que «los empresarios deberán establecer criterios de utilización» y que tal establecimiento debe realizarse «con la participación de la RLT». Consecuentemente es claro que, aunque el mandato no tiene efectos retroactivos, cualquier modificación de los criterios previamente establecidos a la entrada en vigor de la LOPD o cualquier especificación de los mismos, ampliación o restricción deben seguir las normas establecidas en la ley vigente. En el caso analizado, no estamos ante un mero recordatorio, sino que la controvertida instrucción implica una modificación y, en todo caso, una actualización de los criterios que venían rigiendo en la empresa y que, consecuentemente, debieron ser elaborados cumpliendo la normativa vigente. En efecto, la circular o instrucción, tras recordar la prohibición del uso de los equipos informáticos para fines particulares no relacionados con el desempeño de las funciones laborales encomendadas, añade una serie de medidas dirigidas a «impedir el uso indebido de los equipos informáticos» estableciendo, al efecto, la plena accesibilidad de la empresa a todos los ordenadores y a todos los correos electrónicos corporativos facilitados al trabajador, pudiendo ser en cualquier momento «analizados, examinados, formateados y/o reseteados mediante los oportunos medios informáticos al alcance de la empresa», sin ninguna otra precisión relativa a la información del interesado o a la participación o presencia del mismo o de sus representantes. Con independencia de que tan amplias posibilidades de acceso pudieran, en su caso, colisionar gravemente con los derechos a la intimidad y dignidad de los trabajadores, lo cierto es que tales criterios debieron ser fijados con la participación de la RLT, tanto en atención –en abstracto– al discutible contenido de los mismos, como a su contenido de especificación novedosa de anteriores instrucciones.

(STS, Sala de lo Social, de 6 de febrero de 2024, rec. núm. 263/2022).

Incompatibilidad entre los salarios de tramitación y la prestación por desempleo reconocida en su modalidad de pago único. La cantidad que hay que reintegrar se corresponde con la parte de la prestación temporalmente coincidente

La protección por desempleo. Modalidad de pago único. Percibo de salarios de tramitación a cargo del FOGASA en ejecución de sentencia durante un tiempo parcialmente coincidente. Reintegro de prestaciones indebidas.

La devolución de prestaciones no puede extenderse a los periodos en los que no existe incompatibilidad, por cuanto no se han percibido salarios de trámite, de modo que la devolución solo se extiende a las prestaciones temporalmente coincidentes con estos. En el caso analizado, el actor percibió en concepto de salarios de tramitación, durante el mismo periodo en el que le



correspondieron prestaciones por desempleo en la modalidad de pago único, el importe de 8.990,40 euros. Dicha cantidad, abonada por el FOGASA, se corresponde con el tope legal de 120 días, siendo este el importe que la sentencia recurrida ha considerado como el que debe reintegrar al Servicio Público de Empleo Estatal. Sin embargo, la norma establece que el reintegro se produce respecto de las prestaciones, no de los salarios de tramitación. En ese sentido, si bien el trabajador ha percibido una prestación de desempleo desde el 10 de octubre de 2018 al 15 de septiembre de 2020 (696 días), en su modalidad de pago único, por importe total de 24.887,39 euros, solo ha percibido en concepto de salarios de trámite durante ese mismo período un total de 120 días, de modo que solo deberá reintegrar la prestación por desempleo correspondiente a esos días, lo que asciende a la suma de 4.290,92 euros, ya que en el resto del periodo de percepción, realmente, no existe la incompatibilidad. Hay que tener en cuenta que, cumplida la finalidad de la norma de impedir la compatibilidad de las dos percepciones, parece desajustada con la propia regulación legal la devolución íntegra de la totalidad de la prestación, cuando durante el percibo de la prestación en la que no incide esa incompatibilidad existía realmente la inicial situación de desempleo protegida de la que derivó aquella única prestación.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2024, rec. núm. 4999/2022).

Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador con anterioridad a la vigencia de la Ley 21/2021. No está al alcance de quien ha extinguido su contrato como reacción frente a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Jubilación anticipada con anterioridad a la vigencia de la Ley 21/2021 por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. Consideración como equivalente a un despido por causas objetivas la terminación del contrato activada por el propio trabajador como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT).

En el caso analizado, la minoración de la edad de jubilación se halla estrictamente vinculada a la involuntariedad del cese. Ahora bien, el legislador no equipara a ello cualquier supuesto de desempleo, sino que mediante un listado tasado efectúa una clara concreción de los supuestos en que considera existente una situación de reestructuración empresarial que impida la continuación de la relación laboral, lo que equivale a excluir todas las demás situaciones que dan lugar a la extinción del contrato de trabajo, incluso si obedecen a causa no imputable al trabajador. No hay que olvidar que el legislador ha expuesto que la regulación de la jubilación anticipada ha de tener en cuenta la sostenibilidad financiera del sistema. El hecho de que no se haya incluido la vía del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET) como causa equiparada a las sí contempladas por el artículo 207 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) vale, con mayor razón, para el caso en que la extinción del contrato instada por el trabajador no se debe a un incumplimiento del empleador sino a que este ha activado una MSCT justificada en razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Aunque el legislador de la Seguridad Social identifica como ajena a la voluntad de quien queda sin trabajo la terminación de su relación laboral, aunque la haya decidido como reacción frente a una MSCT perjudicial, no se ha querido trasladar esa catalogación a la hora de identificar los casos de terminación involuntaria del contrato de trabajo desde la perspectiva de la jubilación anticipada, por lo que el intérprete tampoco puede hacerlo. Si tenemos en cuenta la evolución de la normativa que ha regulado la jubilación anticipada, vemos que durante la vigencia de la Ley 40/2007 se optó por asimilar la involuntariedad en la pérdida del trabajo con lo establecido desde la perspectiva del desempleo. De este modo, la remisión queda abocada a la consecuencia de que era posible el acceso a la jubilación anticipada cuando la terminación del precedente contrato de trabajo se hubiera producido tras «resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1 m) y 50 del ET». Sin embargo, esa opción aparece inmediatamente descartada a partir de los cambios introducidos en la materia por la Ley 27/2011, que utiliza una fórmula sustancialmente respetada por todas las versiones posteriores del precepto, olvida la previa parificación con el desempleo y afronta la tarea de delinear específicamente el supuesto protegido. Finalmente, cuando la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, incorpora como sexta causa de cese en el trabajo para posibilitar el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada la que venimos examinando («la extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»), viene a confirmar que previamente no debía considerarse incluida de manera implícita. La solución sería diversa, por expreso mandato del legislador, si el caso se hubiera producido una vez vigente la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, ya que el tenor del artículo 207.1 de la LGSS ha experimentado cambios decisivos por cuanto respecta al problema ahora resuelto. Y no hay en esta ampliación del listado retroactividad alguna que pudiera afectar a nuestra respuesta.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2024, rec. núm. 559/2021).

Jubilación no contributiva. No forma parte de la unidad económica de convivencia el hijo que está ingresado en prisión cumpliendo condena

Pensión de jubilación no contributiva. Unidad económica de convivencia. Determinación de si forma parte de la misma el hijo que está ingresado en prisión cumpliendo condena.

La finalidad institucional de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social se orienta no a proporcionar rentas de sustitución de las remuneraciones percibidas, sino a asegurar a los ciudadanos que se encuentran en estado de necesidad unas prestaciones mínimas de carácter uniforme para atender a las necesidades básicas de subsistencia ante una situación de insuficiencia de recursos. Siendo esa la finalidad de esta clase de prestaciones, ninguna duda cabe de que el concepto de «unidad económica de convivencia» ha de estar referenciado a aquellas situaciones en las que existan vínculos de dependencia económica (entre los distintos sujetos que la integran) en el sostenimiento de las cargas y gastos elementales en la vida ordinaria para la atención de las necesidades básicas de todos ellos. Es obvio que la forma ordinaria y habitual de conformar esa unidad económica de convivencia será la de la efectiva y real residencia en el mismo domicilio de todos sus integrantes. Pero eso no ha de impedir que pueda, asimismo, reconocerse su existencia cuando alguno de sus miembros no viva transitoriamente en ese domicilio, pero mantenga sin embargo los vínculos de dependencia económica con los demás miembros de la unidad familiar, tanto por seguir estando a su cargo y dependiendo económicamente de sus ingresos, como, en sentido contrario, a los efectos de continuar computando los ingresos que pudiere generar en la cuantificación del límite de acumulación de recursos del conjunto de la unidad. Lo verdaderamente determinante es que realmente se mantenga una verdadera dependencia económica entre los integrantes de la unidad de convivencia. Aun admitiendo hipotéticamente que el hijo privado de libertad pudiere carecer de cualquier renta o ingreso, no puede considerarse que continúe bajo la dependencia económica de sus padres cuando el centro penitenciario le facilita el alojamiento, la manutención y garantiza un mínimo de decoro y dignidad en la atención de las necesidades de los presos, tal y como así lo impone la normativa legal que regula el régimen penitenciario. Carece, por tanto, de justificación que si las necesidades del solicitante o beneficiario se atienden por la Administración penitenciaria no se tengan en cuenta estas atenciones como ingresos en especie a efectos de la garantía de su subsistencia cuando la regla general para las prestaciones públicas y privadas es la contraria. Si el alojamiento y manutención del preso tiene naturaleza prestacional dirigida a cubrir tales necesidades, eso supone que la unidad de convivencia no ha de hacerse cargo de las mismas y no se mantiene, en consecuencia, la situación de dependencia económica que configura su propia esencia y justifica su existencia. La situación no es equiparable a la del ingreso en un centro sanitario de rehabilitación, pues, en esas circunstancias, el hijo continúa dependiendo económicamente de la unidad familiar, aun cuando el centro de rehabilitación le proporcione alojamiento y manutención, porque se trata de una ausencia justificada por fuerza mayor y de carácter transitorio, siendo más bien equiparable al de cualquier ingreso hospitalario de cierta duración, en el que los gastos de alojamiento y manutención son asumidos por la sanidad pública sin coste para el enfermo.

(STS, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2024, rec. núm. 1810/2021).

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Ausencias a causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes de hasta 4 días al año reguladas en el artículo 37.9 del ET. No es necesaria prevención convencional alguna o pacto de empresa para que sean retribuidas

Permisos retribuidos. Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes. Determinación de si la retribución de las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año queda supeditada a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y la RLT.





Señala el segundo párrafo del artículo 37.9 del ET que «las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la RLT aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia». El legislador, cuando quiere supeditar un derecho a su eventual reconocimiento en un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa, no se expresa en términos tan absolutos como lo hace en este precepto. A modo de ejemplo, en el artículo 34.4 del ET se señala claramente que el periodo de descanso de 15 minutos se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo, términos estos que no aparecen en la redacción del artículo 37.9 del ET. Aunque podría objetarse a esta interpretación que el precepto no especifica cuál debe ser la retribución de las denominadas horas por fuerza mayor, ello resulta innecesario, pues el propio ordenamiento jurídico nos da las pautas concretas y específicas para fijar las mismas. Por otro lado, no puede aceptarse la tesis defendida por la empresa según la cual el hecho de que este permiso no esté regulado en el artículo 37.3 del ET implica que la ley no reconoce que la ausencia deba ser retribuida, ya que el propio artículo 37 también regula supuestos en que expresa claramente cuando la ausencia acarrea la pérdida consiguiente del salario (apdos. 4 a 7 del art. 37). Por último, hay que tener en cuenta que cualquier duda que pueda surgir a la hora de interpretar la regulación de los permisos vinculados a cuidados familiares, debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género. Pues bien, la interpretación que postula la empresa según la cual la retribución de las meritadas horas de fuerza mayor se supedita al pacto colectivo expreso, resulta contrario al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada «brecha laboral de género», ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermada su retribución por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares.

(SAN, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2024, núm. 19/2024).

Puede negociarse un plan de igualdad de grupo en empresas que ya cuenten con uno propio, ya expirado o cercano a expirar. La concurrencia deja en suspenso la aplicación del plan de grupo hasta que expire la vigencia de los planes de empresa

Conflicto colectivo. Indra Sistemas, SA. Posibilidad de negociar un plan de igualdad de grupo, conformando una nueva unidad de negociación supraempresarial cuando las empresas que lo engloban ya cuentan con uno y sus respectivas unidades negociadoras específicas.

Si el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, posibilita la negociación de un plan de igualdad de grupo y la negociación se rige por las normas de negociación de los convenios colectivos sectoriales, nada obsta para que, próxima la expiración de la vigencia de los planes de cada una de las empresas, se constituya la comisión negociadora del plan de igualdad de grupo con la representación legal de la empresa y los sindicatos más representativos a nivel estatal, al objeto de alcanzar un acuerdo que, por un lado, colme la ausencia dejada por los planes ya expirados y, por otro, consiga el objetivo de homogeneizar la aplicación de las medidas atinentes al plan en una división empresarial, conformada por empresas que desarrollan actividades complementarias y en las que existe una frecuente movilidad de trabajadores. Es más, entiende este tribunal que el margen temporal existente entre la comunicación remitida a los sindicatos más representativos y la expiración de la vigencia de los planes existentes se encuentra plenamente justificada. Por todo ello, el derecho fundamental de libertad sindical del sindicato demandante no ha resultado vulnerado, al no ostentar legitimación para la negociación del plan de igualdad de grupo, cuya activación mediante la constitución de la comisión negociadora del mismo se encuentra plenamente avalada y justificada. La concurrencia, en su caso, del plan de igualdad de empresa (los prorrogados) y el plan de igualdad de grupo (no aprobado aún) no comportaría el desplazamiento de aquellos, sino la inaplicabilidad del plan de grupo, a la espera de que la vigencia de los planes de empresa expirara de forma efectiva, en consonancia con la doctrina de la Sala Cuarta atinente a la concurrencia de convenios, por todos conocida.

(SAN, Sala de lo Social, de 15 de enero de 2024, núm. 1/2024).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Es accidente in itinere el sufrido por una trabajadora tras abandonar las instalaciones de la empresa para acudir a una cita médica

Accidente in itinere. Accidente de tráfico sufrido por una trabajadora tras abandonar la empresa, antes de su hora ordinaria de salida, para ir al médico.

Para la resolución del caso hay que centrarse en el elemento teleológico, al no aparecer discutidos los demás, el cual nos delimita la finalidad última por la que se ha realizado el desplazamiento. De esta forma, el accidente debe sobrevenir al trasladarse el trabajador desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa. Esto es, el desplazamiento debe tener una finalidad laboral. De modo que los supuestos que interrumpen el nexo causal son las desviaciones del trayecto que obedezcan a la conveniencia personal del trabajador, que sean arbitrarias, injustificadas o revelen por parte de este un fin distinto al desplazamiento con destino al domicilio o al trabajo, incluyendo aquellos que tienen por finalidad la gestión de asuntos privados. En el caso analizado existe una conexión entre la atención médica y la salud laboral. El hecho de la necesidad de, antes de acudir al domicilio, ir al hospital (con autorización de la empresa) por tener programada una cita médica, no rompe el nexo causal, ya que la salud guarda una relación directa con el ámbito del desarrollo laboral. Por ello, no puede entenderse que sea considerada como una actividad privada desnuda de la protección laboral, pues la salud de la trabajadora tiene trascendencia laboral. **Voto particular.**

(STSJ del País vasco, Sala de lo Social, de 6 de febrero de 2024, rec. núm. 2224/2023).

JUZGADO DE LO SOCIAL –GUÍA–

Contrato de interinidad por vacante inusualmente largo. El cese por cobertura definitiva de la plaza debe calificarse como despido improcedente al tener el trabajador la consideración de fijo en virtud de la reciente sentencia del TJUE

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía. Prestación de servicios como ordenanza durante 14 años con un contrato de interinidad por vacante. Cese por cobertura definitiva de la plaza. Efectos. Aplicación de la STJUE, de 22 de febrero de 2024, asuntos C-59/22, C-110/22 y C-159/22 (acumulados), sobre el abuso de la temporalidad en las Administraciones públicas.

De la prueba practicada cabe concluir que nos hallamos inequívocamente ante una contratación temporal injustificadamente larga y, por tanto, abusiva, por lo que en aplicación de la sentencia del TJUE mencionada, no debe considerarse a la trabajadora despedida como indefinida no fija, sino directamente como fija, debiendo declararse en consecuencia su despido como improcedente con todos los efectos legales correspondientes. En este contexto, la Junta de Andalucía no ha alegado, ni menos aún probado, ningún motivo por los que, a lo largo de tan dilatado periodo, no se hubiera cubierto la plaza, ni ha acreditado ningún acto administrativo tendente a su cobertura definitiva con anterioridad a la convocatoria que finalmente se produjo en 2023. No hay que olvidar que la figura del indefinido no fijo creada por la jurisprudencia española, a la postre, no es más que una relación laboral igualmente temporal a los efectos de la directiva europea sobre trabajo de duración determinada y, por tanto, no constituye una sanción adecuada al abuso de la temporalidad. A pesar de los loables y prolongados esfuerzos que se han realizado durante largos años por la jurisprudencia nacional para intentar dar una respuesta a las situaciones de uso abusivo de la temporalidad con el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, el legislador no





ha establecido, en todo este tiempo, una medida adecuada a lo exigido por la directiva que tuviera en cuenta los sucesivos pronunciamientos que ha ido emitiendo el TJUE a las respuestas prejudiciales planteadas por los órganos judiciales españoles. Precisamente, ha sido el TJUE quien ha señalado que la fijeza no es la única solución posible pero que, en ausencia de otra medida idónea, los tribunales nacionales deben aplicarla con preferencia a las disposiciones internas, incluso de rango constitucional. Hubiera sido deseable que el legislador arbitrara una situación acorde con la normativa europea y, a su vez, con nuestros principios constitucionales, pero, a falta, pues, de otra medida adecuada en el derecho interno, teniendo en cuenta la primacía del derecho de la Unión Europea y el carácter preferente de su aplicación, procede sancionar el abuso de la utilización fraudulenta y abusiva de la temporalidad con el reconocimiento de que la relación laboral de la trabajadora demandante con la Administración demandada tenía el carácter fijo en el momento de la extinción, lo que conlleva que su cese sea calificado como despido improcedente.

(SJS núm. 14 de Sevilla, de 27 de febrero de 2024, núm. 51/2024).