



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de octubre de 2022)

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Utilización disciplinaria de pruebas videográficas sin haber informado previamente a los trabajadores: el Alto Tribunal continúa dividido, pero mantiene la línea, de momento

Utilización disciplinaria de pruebas videográficas. Vulneración de los derechos a la utilización de los medios de prueba pertinentes y a un proceso con todas las garantías, en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva: resoluciones judiciales que, sin un verdadero motivo jurídico, declaran improcedente la prueba videográfica aportada por la empresa y admitida en la instancia. Derecho a la protección de datos del trabajador. Repercusión que la entrada en vigor de la Ley orgánica 3/2018 puede tener en la doctrina constitucional en esta materia. Carácter excepcional de la falta de información clara y precisa al trabajador. Elemento probatorio determinante del despido laboral. Cámaras de videovigilancia expuestas dentro del local a plena vista de todos, con advertencia de su existencia a través del cartel informativo colocado en el exterior del local, habiendo sido despedido 5 años antes otro trabajador de la empresa (2014) por haberse verificado conductas indebidas a través del mismo medio. Falta de una información previa, expresa, clara y concisa de la existencia de la cámara a pesar de haber transcurrido 5 años desde el anterior despido. Hallazgo de un ilícito ante la revisión de las grabaciones tras las sospechas generadas por otros actos del trabajador. Derecho a la protección de datos del trabajador.

En el marco general del control del cumplimiento de un contrato de trabajo, y a estos solos fines, el empresario podrá instalar un sistema de videovigilancia. La instalación y uso del sistema no requerirá el consentimiento de los trabajadores, pero sí exige un deber de informar a estos con carácter previo y de forma expresa sobre su existencia y finalidad. La ubicación de las cámaras habrá de respetar la intimidad propia de los lugares destinados al descanso o esparcimiento, o que tengan un carácter reservado. Por tanto, el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental, ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. No obstante, la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de los datos. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: no tendría sentido que la instalación de un sistema de seguridad en la empresa pudiera ser útil para verificar la comisión de infracciones por parte de terceros y, sin embargo, no pudiera utilizarse para la detección y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. Si cualquier persona es consciente de que el sistema de videovigilancia puede utilizarse en su contra, cualquier trabajador ha de ser consciente de lo mismo. No se ha producido vulneración alguna de la normativa sobre protección de datos de carácter personal y, por lo tanto, del derecho fundamental correspondiente. La empresa había colocado el correspondiente distintivo en lugar visible, ajustado a las previsiones legales en materia de protección de datos. Las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó flagrante, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta, como era la irregularidad manifiesta de guardar un producto de la empresa dentro de una bolsa con el logotipo de una empresa de la competencia, en un lugar no habilitado a tal efecto, del que desapareció al día siguiente. En ese contexto, resultaba válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por un trabajador. **Derecho a la intimidad del trabajador.** La instalación del sistema de





videovigilancia y la consiguiente utilización de las imágenes captadas resultaba una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada. **Conclusión.** Al haber acordado la sala competente en suplicación la exclusión de aquella prueba del material de convicción del proceso, la entidad demandante de amparo vio vulnerado su derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes. **Voto particular. Pretendida alteración de la naturaleza de la jurisdicción de amparo.** El empleador no es titular del derecho sustantivo a la protección de datos. En el presente caso, el demandante de amparo, el empleador, ha invocado un derecho del que es titular –el derecho a la prueba– y ningún inconveniente hay en que su análisis se haga conforme al parámetro de control que le es propio de verificar el debido cumplimiento del deber constitucional de motivación razonable respecto de la declaración de la invalidez de una prueba de la que intentaba valerse en un proceso laboral. Ahora bien, la posibilidad, que parece consagrar la opinión mayoritaria en la que se sustenta la sentencia, de que ese análisis se haga desde la perspectiva de la correcta aplicación del derecho fundamental sustantivo de la contraparte, cuya vulneración es la que sustentó la declaración judicial de la nulidad probatoria, encubre, de manera indisimulada, la preocupante transmutación de esta jurisdicción de amparo constitucional en algo que la Constitución no ha querido que sea: un garante abstracto en materia de derechos fundamentales. **Deber de información a los trabajadores en caso de flagrancia.** La importancia de la nueva regulación de desarrollo del derecho a la protección de datos de carácter personal del artículo 18.4 de la CE –contenida en la LO 3/2018– no puede ser ignorada e impone una reevaluación tanto de la jurisprudencia del TEDH como de la de este tribunal para establecer el actual estándar de tutela del derecho. Esto es así por cuanto la jurisprudencia existente hasta ahora se ha pronunciado al amparo de la ya derogada Ley orgánica 15/1999. Por tanto, la actual configuración legislativa de esta garantía impide entender justificada desde la perspectiva del artículo 18.4 de la CE la captación y uso de imágenes de hechos ilícitos flagrantes de los trabajadores con el mero cumplimiento del deber general de instalar carteles avisando de la existencia de un sistema de videovigilancia, sin dar cumplida explicación de las razones por las que se ha omitido el deber específico de información a los trabajadores y/o sus representantes. **Conclusión.** La excepción prevista en el artículo 89.1 de la Ley orgánica 3/2018 no habilita el uso de imágenes captadas a partir de meras sospechas en las circunstancias descritas, por muy razonables que estas puedan parecer.

(STC, Pleno, de 29 de septiembre de 2022, rec. de amparo núm. 7211/2021)

Derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas: la sobrecarga de trabajo estructural en un tribunal no neutraliza el derecho, debiendo efectuarse un nuevo señalamiento en plazo razonable

Derecho a la tutela judicial efectiva. Derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. Intervalo temporal extraordinariamente dilatado entre la presentación de la demanda y la fecha de señalamiento para el acto de conciliación previo al juicio. Demanda presentada el 24 de junio de 2021 en solicitud de indemnización de daños y perjuicios por un pretendido incumplimiento de la formalización de un contrato posdoctoral en la Universidad de Sevilla, dictándose decreto por el que se admitía la demanda y se señalaba como fecha para el acto del juicio el día 7 de noviembre de 2024.

Aprueba el tribunal que en el caso se ha producido una dilación indebida proscrita por el artículo 24.2 de la CE. Así pues, el asunto planteado no revestía una especial complejidad, al tratarse de una simple reclamación de cantidad derivada del eventual incumplimiento de unos compromisos laborales previos; tanto el primero de los señalamientos como el segundo de ellos (19 de abril de 2023) se encuentran dentro de los rangos temporales que han servido de base a este tribunal para declarar la existencia de una dilación indebida en casos anteriores; en cuanto al interés que arriesga el recurrente en el pleito, se trata de una reclamación de cantidad que puede tener un impacto muy significativo en la vida del recurrente en amparo, teniendo en cuenta que la negativa de formalización del contrato posdoctoral implica,





de entrada, que el recurrente se quede en situación de desempleo; la conducta del demandante no merece reproche alguno, dado que, además de no haber propiciado el retraso en cuestión, ha denunciado ante el órgano judicial la concurrencia de las supuestas dilaciones; y, por último, no cabe aceptar la sobrecarga de trabajo permanente o estructural como causa suficiente para neutralizar la lesión del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, pues esta situación no altera su naturaleza injustificada, en tanto que el ciudadano es ajeno a esas circunstancias. Se declara la nulidad del decreto que señaló el acto de conciliación previo al juicio el 7 de noviembre de 2024 y se acuerda que el juzgado de lo social proceda a efectuar un nuevo señalamiento que resulte respetuoso con el derecho fundamental lesionado.

(STC, Sala Primera, de 10 de octubre de 2022, rec. de amparo núm. 8133/2021)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Es laboral y no mercantil el contrato de auxiliar de seguros cuya actividad principal consiste en el cobro domiciliario de recibos

Delimitación del contrato de trabajo. Prestación de servicios para una agencia de seguros (bajo la fórmula de un contrato mercantil) consistente, básicamente, en el cobro domiciliario de recibos y, esporádicamente, en la captación de clientela.

Pese al nombre que se le ha dado al contrato vigente entre las partes, la relación no es mercantil, ya que no tiene por objeto una actividad de mediación entre los tomadores de seguros y las entidades aseguradoras, sino que el trabajo concertado es, con carácter principal, el relativo al cobro de recibos, aunque con carácter complementario se desarrollen otras tareas (aclaración de dudas, gestión de incidencias en pólizas vigentes y suscripción de otros productos con los mismos clientes –es decir, con los afectados por el cobro–, sus familiares o vecinos). No se trata de una actividad de mediación de seguros que con carácter instrumental atiende a tareas de cobro, sino de una actividad fundamental de cobro que se completa con otras labores secundarias, entre las que ocasionalmente puede darse la suscripción de algún producto en el círculo de los afectados por el cobro y otras personas relacionadas con ellos. Concurren, por tanto, las notas de dependencia y ajenidad. Ajenidad porque es la empresa aseguradora la que, mediante una cesión anticipada, se apropia de la utilidad patrimonial del trabajo a cambio de una retribución, reembolsando los gastos derivados de su desempeño. Además, no es el actor quien asume el riesgo de la actividad, ya que este se limita a recoger los recibos en la sede empresarial, visitar a los clientes para cobrarles y entregar a la empresa lo cobrado y los recibos que resultasen no pagados. También resulta apreciable la dependencia porque, aunque no exista jornada ni horario, es la empresa la que encarga mensualmente el trabajo dentro de la zona que asigna al trabajador, mediante la entrega de los recibos que la entidad pone al cobro. Además, existe una inspectora a quien el trabajador reporta regularmente las posibles incidencias de su trabajo, correspondiendo al responsable de la empresa emitir instrucciones a través de reuniones periódicas a las que debía asistir el trabajador en las que indicaba la forma en que había que realizar el seguimiento a los clientes. En esas condiciones, rigen plenamente las exigencias que se derivan de los artículos 1.1 y 8.1 del ET, de suerte que la relación hay que calificarla de laboral cuando los requisitos inherentes a la misma aparecen, como ocurre en este caso, con claridad y nitidez.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2022, rec. núm. 930/2019)

No cabe disminuir proporcionalmente el complemento de asistencia y puntualidad en caso de reducción de jornada por guarda legal

Reducción de jornada por guarda legal. Consecuente disminución proporcional del complemento de asistencia y puntualidad establecido en convenio colectivo.

El complemento de asistencia y puntualidad no depende en modo alguno del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada por la persona trabajadora, simplemente se adquiere si no se falta al trabajo y si no se llega tarde ni se sale antes de la hora establecida. Su naturaleza no está, por tanto, en función del número de horas realizadas, sino del puntual cumplimiento de la jornada de trabajo y del horario que tenga cada persona trabajadora, de manera que, si se cumple con esa jornada de trabajo y con ese horario, las personas trabajadoras con reducción de jornada no deben sufrir la minoración proporcional de dicho complemento. Debe tenerse en cuenta, finalmente, que la evidencia empírica acredita, todavía hoy, que son las mujeres quienes mayoritariamente ejercen el derecho a la reducción de jornada por guarda legal reconocido en el artículo 37.6 del ET. De ello cabe inferir que la interpretación del complemento convencional de asistencia y puntualidad en los casos de reducción de jornada por guarda legal tiene relevancia contemplada desde las normas sobre discriminación. En consecuencia, también la perspectiva de género a la que hace referencia el artículo 4 de la Ley orgánica 3/2007 conduce a interpretar el complemento convencional en el sentido expuesto.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2022, rec. núm. 574/2019)

Demanda sobre clasificación profesional por incorrecto encuadramiento inicial. Al tratarse de una obligación de tracto único, su impugnación está sometida al plazo de prescripción de 1 año desde la fecha de la contratación

Personal laboral de la Comunidad de Madrid. Reclamación de una categoría profesional superior por indebido encuadramiento inicial. Plazo de prescripción.

El encuadramiento es propiamente un acto formal, mediante el que ambas partes asignan al trabajador al grupo profesional correspondiente y determinan el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, que podrá comportar la realización de todas las funciones propias del grupo profesional o solamente algunas de ellas. De este modo, el encuadramiento se formaliza mediante la suscripción del correspondiente contrato de trabajo en la fecha convenida. En el caso analizado, el trabajador fue contratado como auxiliar administrativo, pero desde el inicio de la relación laboral (en 1997) viene realizando las funciones propias de la categoría superior de oficial administrativo, cuyo reconocimiento reclama, así como el abono de las diferencias salariales correspondientes al periodo abril 2017-marzo 2018. La reclamación de la parte actora, dirigida a un pretendido correcto encuadramiento de su actividad laboral dentro de los grupos profesionales definidos en el convenio de aplicación, se refiere al cumplimiento de una obligación de tracto único (y no de tracto sucesivo), en cuanto que el encuadramiento se produce de una vez y en un momento concreto, coincidente con la formalización del contrato, sin perjuicio de que, una vez efectuado, la actividad laboral se inserte en una relación de tracto sucesivo y sin perjuicio de posibles modificaciones ulteriores, por ejemplo, a través de la promoción profesional. Como tal obligación –y correspondiente derecho– de tracto único, el plazo de prescripción para reclamar es de 1 año desde la fecha de la contratación, por aplicación del artículo 59.2 del ET.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de septiembre de 2022, rec. núm. 1738/2020)

No tiene derecho al complemento de maternidad la beneficiaria de pensión de gran invalidez reconocida después del 1 de enero de 2016 por agravación de una IPT anterior a la ley que instauró ese complemento

Complemento de maternidad por aportación demográfica (art. 60 LGSS –redacción original–). Reconocimiento de la situación de gran invalidez (GI) (en 2019), en virtud de revisión por agravación, en favor de quien venía percibiendo pensión de incapacidad permanente total (IPT) desde el año 2015.

Para la correcta resolución del caso hay que tener en cuenta que la LRJS excluye que el reconocimiento de un grado distinto de la pensión de incapacidad permanente constituya una prestación independiente. En efecto, el artículo 191.3 c) de la LRJS no solo permite el recurso de suplicación contra toda sentencia que verse sobre el reconocimiento del derecho a obtener prestaciones de la Seguridad Social, con independencia de la cuantía litigiosa, sino también frente a aquellas cuyo objeto trate sobre el grado de incapacidad permanente. Por tanto, el reconocimiento de la pensión de GI es un grado distinto dentro de la pensión de incapacidad permanente que se reconoció al actor en el año 2015. En el caso, a la actora se le reconoció la pensión de IPT en el año 2015 y un grado distinto de dicha pensión con posterioridad a la instauración del complemento de maternidad por aportación demográfica, por lo que debe concluirse que el hecho causante es anterior al 1 de enero de 2016, no pudiendo reconocerse el complemento por maternidad propugnado. **Voto particular.** La prestación de incapacidad permanente absoluta, al igual que la de GI, tienen autonomía propia, cada una de ellas con un hecho causante determinado y concreto y, asimismo, con una fecha de efectos económicos concretos. De esta forma, partiendo en todo momento del hecho causante de la prestación a considerar, al reconocerse a la demandante la GI estaba vigente la Ley 48/2015, por lo que nada impide su derecho a lucrar el complemento solicitado. El reconocimiento de prestación distinta anterior a la vigencia de la norma no impide que de futuro se pueda acceder al derecho si se cumplen, como es el caso, los requisitos exigidos.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2022, rec. núm. 222/2020)

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Requisito de carencia de rentas. Está referido en exclusiva al beneficiario, de manera que solo cuando se supera es cuando pueden acreditarse cargas familiares

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Requisito de carencia de rentas. Beneficiario que no comunica la percepción de cantidades por vencimiento de bonos bancarios al entender que debían dividirse por el total de integrantes de la unidad familiar, sin que el resultado superara el 75 % del SMI.

El tope cuantitativo de ingresos (la totalidad del SMI en la legalidad anterior, y el 75 % del mismo en la actualmente vigente) legalmente previsto como requisito para lucrar el subsidio que nos ocupa está referido en exclusiva al beneficiario que pretende el subsidio por desempleo, sin que el cómputo del indicado tope quede condicionado al número de miembros que integran la unidad familiar, de tal suerte que para tener derecho al repetido subsidio hay un primer requisito, consistente en que el solicitante carezca de rentas propias de cualquier naturaleza que superen la aludida cuantía, y solo cuando este requisito *sine qua non* ha sido superado, es cuando pueden acreditarse cargas familiares. Esta es la forma correcta de operar, que no la de comenzar por dividir los ingresos del beneficiario por el total de integrantes de la unidad familiar, para comprobar posteriormente si la cantidad resultante supera aquel tope legal. Procede el reintegro de prestaciones indebidas por valor de 4.984,20 euros en concepto de subsidio por desempleo percibido en su día.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de septiembre de 2022, rec. núm. 1808/2019)

El Tribunal Supremo recuerda que la acción encaminada al reconocimiento de una superior antigüedad, aunque sea meramente declarativa, se configura como una pretensión con efectividad real

Acción encaminada al reconocimiento de antigüedad como consecuencia de la sucesión de contratos temporales previos a la contratación indefinida. Determinación de si existe un conflicto o controversia jurídica que sirva de base para su ejercicio.

Aunque se admiten las acciones declarativas en el proceso laboral, dado que el artículo 24.1 de la CE impone que cualquier interés legítimo obtenga tutela judicial efectiva, es necesaria la existencia de una verdadera controversia (no cabe solicitar del juez o una mera opinión o consejo) y la concurrencia de una necesidad de protección jurídica por un derecho insatisfecho. En el caso analizado, todo ello concurre, ya que la empresa denegó al trabajador el reconocimiento de los servicios prestados con anterioridad a la suscripción del contrato indefinido, en virtud de contratos temporales. Así, el reconocimiento de dicha antigüedad tiene incidencia en la esfera de los derechos del trabajador, ya que la fijación del tiempo de servicios prestados a la empresa es elemento esencial configurador de la relación laboral, pues incide en la indemnización que pudiera corresponder atendiendo al tiempo de prestación de servicios en caso de extinción del contrato de trabajo, en la movilidad geográfica obligatoria, en el acceso a cursos de formación o en la posibilidad de solicitar excedencia.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de septiembre de 2022, rec. núm. 4655/2019)

Lexnet: presentación de un recurso al día siguiente del día de gracia (art. 135.2 LEC) sin anexar justificante de la existencia de fallo en el servicio que afectó por completo a dicho día

Cuestiones generales de procedimiento y tramitación. Plazos. Caída del sistema Lexnet el día de gracia (art. 135.2 LEC). Presentación de un escrito al día siguiente del día de gracia. Falta de anexión del justificante emitido por el servicio en caso de funcionamiento anómalo. Incidencia sufrida durante 24 horas el día de gracia, el día 13 de diciembre de 2021, esto es, desde las 00:00 horas hasta las 23:59 horas. Presentación del escrito al día siguiente, el 14 de diciembre de 2021, antes de las 15:00 horas.

No es discutible que si todo el último día del plazo para la presentación de un escrito (el día de gracia, en realidad) el sistema Lexnet ha experimentado anomalías o interferencias que obstaculizaban su correcto funcionamiento, debe entenderse prorrogado el vencimiento del plazo hasta las 15:00 horas del día siguiente. A este efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 135.2 de la LEC y el artículo 12.2 del Real Decreto 1065/2015, el remitente podrá proceder a la presentación en la oficina judicial el primer día hábil siguiente acompañando el justificante de dicha interrupción. Es cierto que dichos preceptos disponen que el remitente presente el justificante de la interrupción. Sin embargo, dicho justificante reviste unas especiales características que es necesario tomar en consideración: da cuenta, en todo caso, de un funcionamiento anómalo del sistema Lexnet de carácter general, esto es, no solo en relación al concreto interviniente, sino afectante a todos sus usuarios, incluidos los propios órganos jurisdiccionales; su contenido es de público conocimiento y obtención, pues puede accederse al mismo desde la página web del Ministerio de Justicia por cualquier sujeto (profesional o no), sin ningún tipo de requerimiento (identificador, contraseña, etc.); siendo de este modo, el propio órgano judicial puede ser conocedor del alcance de la incidencia habida y del contenido de la certificación. Llegados a este punto y atendiendo: al principio de evitar que un exceso de formalismo convierta determinados requisitos en meros obstáculos procesales impositivos de la tutela judicial efectiva; a la doctrina consolidada de que la comisión por la parte de determinados errores en la confección del formulario Lexnet no puede ser elevada a la categoría





de defecto procesal insubsanable; y al hecho de que el justificante de la interrupción del servicio al que se refieren los artículos antedichos solo vendría a corroborar datos técnicos sobre el funcionamiento de dicho sistema que podrían ser fácilmente conocidos por el órgano judicial, se estima que la falta de acompañamiento del justificante que da cuenta de la anomalía en el funcionamiento de Lexnet con el escrito sometido a plazo debe ser considerado un defecto subsanable y, en consecuencia, en el caso no puede determinar la inadmisión del escrito presentado.

(ATS, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2022, núm. 5/2022)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

La percepción de beneficios proporcionales a la participación como comunero en una comunidad de bienes, sin realizar actividad alguna, no es incompatible con la condición de beneficiario de una prestación o subsidio por desempleo

Realización de actividad empresarial incompatible con la prestación por desempleo. Trabajadora cuya participación en una comunidad de bienes se limita al 10 % del beneficio o pérdida que la misma tuviese.

La participación en una comunidad de bienes, sin realizar actividad alguna, no puede equipararse a la realización de una actividad profesional por cuenta propia a los efectos de aplicar el artículo 282.1 de la LGSS (incompatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social). A estos efectos, aunque la trabajadora haya presentado durante el año 2018 la declaración modelo 130 de régimen de actividades económicas directas, esto no implica más que la constatación de los beneficios que obtuvo, quedando excluida de la obligación de estar dada de alta en el RETA al no tener control sobre la entidad de la que forma parte. En este contexto, la participación en la comunidad de bienes no significa el desempeño de ningún tipo de actividad prestacional, por lo que la situación de la actora no es incompatible con la percepción de la prestación o el subsidio de desempleo.

(STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 12 de abril de 2022, rec. núm. 217/2021)