

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de octubre de 2023)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Retribución complementaria de los trabajadores a tiempo parcial: su fijación debe ser proporcional al tiempo trabajado en relación con los trabajadores a tiempo completo

Trabajo a tiempo parcial. Principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial. Pilotos. Retribución por tiempo extraordinario de actividad de vuelo. Umbrales de activación idénticos para los pilotos que trabajan a tiempo completo y para los pilotos que trabajan a tiempo parcial. Diferencia de trato. Contrato de trabajo que estipula la percepción de un salario base que depende del tiempo de actividad de vuelo. Posibilidad de percepción añadida de una retribución complementaria si se realiza, en un mes, un determinado número de horas de actividad de vuelo y se supera el umbral fijado a este respecto en el contrato de trabajo.

Cuando prestan servicios, los trabajadores a tiempo parcial ejercen las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario a tiempo completo u ocupan el mismo puesto que estos. Por lo tanto, considera el tribunal que las situaciones de estas dos categorías de trabajadores son comparables. Por otro lado, si bien la retribución por hora de vuelo para las dos categorías de pilotos parece ser igual hasta los umbrales de activación, debe señalarse, no obstante, que dichos umbrales de activación idénticos representan, para los pilotos a tiempo parcial, un tiempo de actividad de vuelo superior al de los pilotos a tiempo completo en relación con su tiempo de trabajo total y, en consecuencia, una carga de trabajo mucho mayor que la de los pilotos a tiempo completo. Por consiguiente, una situación de esta índole produce consecuencias desfavorables para los pilotos a tiempo parcial en lo que respecta a la relación entre el servicio prestado y la contraprestación de este. Ello supone una diferencia de trato, a menos que esté justificada por una razón objetiva en virtud de la cláusula 4, puntos 1 y 2 del acuerdo marco contenido en la Directiva 97/81. El órgano jurisdiccional nacional deberá comprobar este extremo, teniendo en cuenta las consideraciones al respecto del tribunal de justicia: no son objetivas las diferencias de trato aunque estén previstas en una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo; la justificación requiere de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo (la remuneración cuestionada) de que se trate en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica; si permite alcanzar el objetivo perseguido; y, por último, si resulta indispensable al efecto. La invocación por la compañía aérea de que el objetivo era compensar una carga de trabajo particular en la actividad de vuelo, que repercute en la salud de los pilotos genera reservas en el tribunal, por cuanto los umbrales de activación de las horas de actividad de vuelo previstos por los convenios colectivos aplicables no se basaban en valores determinados objetivamente ni en conocimientos científicos ni tampoco en datos experimentales generales relativos a los efectos de la acumulación del número mensual de horas de vuelo, por ejemplo. Por lo tanto, no parece que existan criterios objetivos y transparentes que permitan garantizar que la diferencia de trato controvertida y la aplicación de umbrales uniformes para los pilotos que trabajan a tiempo parcial y para los pilotos que trabajan a tiempo completo comparables respondan a una necesidad auténtica, extremo que, no obstante, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

(STJUE, Sala Primera, de 19 de octubre de 2023, asunto C-660/20)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Permiso por matrimonio. Convenio colectivo que establece que el hecho causante deberá tener lugar dentro del permiso. No cabe computar como día inicial del permiso el de la propia ceremonia cuando tiene lugar en un día no laborable para el trabajador

Permisos retribuidos. Telefónica. Matrimonio y constitución de pareja de hecho. Convenio colectivo que establece que el hecho causante (ceremonia o acto jurídico de formalización) deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días.

Teniendo en cuenta que el convenio no supone una mejora en cuanto a la duración legal de la licencia, no cabe hacer una interpretación de la norma convencional que, en su conjunto, resulte más perjudicial para los trabajadores que la derivada de los mínimos de derecho necesario reconocidos en el ET. Partiendo de esta base, debe entenderse que el convenio introduce una mejora, consistente en la concesión de cierta flexibilidad en el disfrute del permiso para que el trabajador pueda distribuirlo a su conveniencia respecto al día de la ceremonia. Aspecto que no ofrece duda interpretativa alguna, y que permitirá a los trabajadores repartir a su criterio esos 15 días en periodos anteriores o posteriores al momento de la celebración/hecho causante. Una vez reconocida aquella flexibilidad, lo que se quiere evitar con esa exigencia es que los trabajadores puedan reclamar el derecho a disfrutar el permiso en un periodo que comience fuera de los 15 días anteriores o posteriores a la ceremonia. La interpretación de esa previsión convencional no puede generar el efecto perverso de computar como día inicial del permiso el de la propia ceremonia, cuando tiene lugar en un día no laborable para el trabajador que comienza el permiso inmediatamente después. Esta sala ha reiterado que la acertada interpretación del artículo 37.3 a) del ET es la de considerar que el día inicial del permiso de matrimonio celebrado en un día no laborable ha de ser el primer día laborable siguiente al de la ceremonia, por lo que no cabe una interpretación de la norma convencional que resulte más perjudicial para el trabajador que ese mínimo de derecho reconocido en la ley. La lógica, adecuada y correcta interpretación del precepto legal en litigio debe ser entonces la de entender que la exigencia de que el hecho causante deba estar dentro del permiso y en cualquiera de sus días está referida exclusivamente a los supuestos en los que el trabajador comienza a disfrutar el permiso con anterioridad a la celebración de la ceremonia. En ese caso, cuando el trabajador se acoge a esa posibilidad que le reconoce el convenio, es cuando debe darse la circunstancia de que el hecho causante se produzca dentro de los 15 días naturales ininterrumpidos. Pero si la ceremonia tiene lugar en día no laborable, y el trabajador solicita el permiso para los 15 días ininterrumpidos inmediatamente posteriores, el cómputo debe iniciarse el primer día laborable siguiente a la ceremonia. **Permiso por fallecimiento, hospitalización, enfermedad, nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo.** La circunstancia de que un convenio colectivo mejore sustancialmente la duración de los permisos legales y establezca su cómputo en días naturales no excluye la aplicación de la regla general que fija el día inicial para ese cómputo en el primero laborable siguiente al hecho causante que tiene lugar en un día no laborable para el trabajador, a salvo de una válida y expresa previsión del convenio colectivo en sentido diferente.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2023, rec. núm. 239/2021)

Extinción del contrato por incapacidad del empresario. Determinación del tiempo razonable para el cierre de la empresa

Extinción de la relación laboral por incapacidad (permanente absoluta –IPA–) del empresario. Plazo razonable para llevarla a cabo teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre esa declaración de incapacidad y la decisión extintiva.

La incapacidad permanente del empresario no justifica por sí sola la extinción de los contratos de trabajo, siendo necesario que ocasione, a su vez, el cese del negocio. Si este continúa después del reconocimiento de la incapacidad, bien sea por haber sido transmitido a otra persona o entidad, bien por nombrar el jubilado a un gerente o encargado que lo dirija o explote, conservando





él la propiedad, bien por seguir llevando él la dirección de la empresa, es obvio que no puede entrar en acción el artículo 49.1 g) del ET. En el plano temporal, se descarta la necesidad de que siempre sean coincidentes el momento de la declaración de IPA y el cierre de la empresa y subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. En el caso analizado, aunque transcurrió 1 año entre la fecha de reconocimiento de la situación de IPA y el día de remisión al actor de un burofax comunicándole su cese, es necesario advertir que las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherentes a la titularidad de la empresa las asumió otra trabajadora durante 10 meses hasta que dimitió, viéndose agravada, además, durante ese tiempo, la enfermedad de la empresaria. En este contexto, aquella causa de incapacidad se torna en elemento esencial de la decisión extintiva, del cese en la actividad, esencialidad que no empaña la atribución o delegación de facultades durante un lapso que puede, en ese caso, calificarse de prudencial para la búsqueda de soluciones y mantenimiento de los puestos de trabajo. Plazo que se estima razonable para cumplimentar el objetivo con el que ha sido configurado jurisprudencialmente: facilitar en definitiva una eventual transmisión –que no llega a producirse–, o la propia liquidación y cierre del negocio. Habiéndose anudado la extinción de los contratos a la situación de incapacidad que sufría la empresaria, así como al empeoramiento y al fracaso de la gestión encomendada a una de sus trabajadoras, resulta evidente la relación causal entre el estado incapacitante de la parte empleadora y la determinación de poner fin a la actividad empresarial. Se excluye, por tanto, la calificación del cese como despido improcedente.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de septiembre de 2023, rec. núm. 4408/2021)

Accidente (de trabajo) en situación de pluriactividad: el RETA es más exigente que el RGSS en lo que se refiere a la conexión o nexo causal entre la lesión y el trabajo

Accidente de trabajo en situación de pluriactividad. Presunción de laboralidad. Responsabilidad de las mutuas respectivas. Trabajador que simultanea la prestación de actividad como estomatólogo, quedando encuadrado tanto en el régimen general como en el RETA. Accidente vascular (hemorragia intracraneal) sufrido mientras desempeñaba su labor como trabajador por cuenta ajena. Reconocimiento por el INSS del carácter laboral de la baja causada también en el RETA. Pretensión de la mutua que asegura las contingencias en el RETA de que la IT del trabajador se considere de origen común dentro de su ámbito de aseguramiento.

Los conceptos de accidente de trabajo del RGSS y del RETA no son coincidentes. Dos son las diferencias más significativas: la primera, consiste en que, así como en el RGSS es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, en el RETA, se entiende por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta. Distintas son, ciertamente, las expresiones «con ocasión o por consecuencia» y «consecuencia directa e inmediata». En segundo lugar, y más elocuente quizás todavía, es que, así como en el RGSS se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo, en el RETA tienen la consideración de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo únicamente cuando se pruebe la conexión con el trabajo realizado por cuenta propia. De esta forma, el RETA es más exigente que el RGSS en lo que se refiere a la conexión o el nexo causal entre la lesión y el trabajo. Por tanto, no se puede compartir la conclusión alcanzada por la sentencia recurrida, que equipara las nociones de accidente de trabajo en el RGSS y en el RETA, dado que, en todo caso, la sentencia no razona en momento alguno que en el supuesto existiera la conexión directa e inmediata que exigen el artículo 316.2 de la LGSS y el artículo 3.2 b) del Real Decreto 1273/2003.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2023, rec. núm. 3841/2020)

Jubilación flexible. Cabe compatibilizar la pensión con el desarrollo de un trabajo a tiempo parcial de menor entidad que la mínima admisible a efectos de jubilación parcial

Compatibilidad de la pensión de jubilación y trabajo a tiempo parcial de pequeña intensidad (7,5 % de la jornada). Trabajador que no solicita al INSS la jubilación flexible ni comunica los trabajos por cuenta ajena. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

El legislador permite la percepción (minorada proporcionalmente de la pensión) con un trabajo prestado con una jornada que discurre entre un 25 y un 50 % de la considerada como ordinaria. Pugna con esa lógica que se considere incompatible la situación surgida cuando la dedicación a las tareas productivas está muy por debajo de ese 25 %. Si se permite lo más, es evidente que debe permitirse lo menos. En el caso de la jubilación flexible (art. 213 LGSS) es posible compatibilizar la pensión con el desarrollo de un trabajo a tiempo parcial de menor entidad que la mínima admisible a efectos de jubilación parcial. Sin perjuicio de la eventual sanción que proceda, la ausencia de comunicación de la referida circunstancia comporta el deber de reintegrar la prestación indebidamente percibida, aplicándose la proporcionalidad inversa a la minoración de jornada experimentada. La realización de un trabajo a tiempo parcial de jornada inferior a los límites reglamentarios no puede suponer la pérdida de la prestación, ahora bien, en la medida que tal trabajo por cuenta ajena no se declare exento de cotización o se califique de residual y se permita la íntegra compatibilización de este, debe repercutirse proporcionalmente sobre la cuantía de la pensión de jubilación en este caso para minorar en un 7,5 % el importe de lo percibido en el periodo reclamado.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023, rec. núm. 4115/2020)

Es posible acceder a la pensión de jubilación parcial desde la situación de personal laboral a extinguir cuando se está ocupando una plaza de naturaleza estatutaria

Reversión de concesión administrativa en un hospital que pasa a depender de la Consellería de Sanidad de la Generalitat Valenciana, subrogándose esta última en la condición de empleador. Consideración de los trabajadores como personal laboral a extinguir con mantenimiento de todos los derechos laborales. Posibilidad de acceder a la jubilación parcial al estar ocupando la demandante una plaza de naturaleza estatutaria.

En el caso analizado, no se cuestiona el derecho del trabajador a jubilarse parcialmente, puesto que existía previamente a la reversión de la concesión administrativa un acuerdo de empresa sobre jubilación parcial donde figuraba como empleado que podía solicitarla, sino la imposibilidad de la demandada de poder suscribir un contrato de relevo, al ser el trabajador personal laboral subrogado por reversión del servicio a una Administración pública y que se ha calificado como a extinguir pero ocupando plaza creada como estatutaria. Esta imposibilidad se entiende inexistente, ya que la empleadora tiene medios legales por los que poder cubrir la jornada que deja la parte demandante. Así es, la vinculación que existe entre la jubilación parcial y el contrato de relevo al que la misma se somete no puede desconocerse bajo la consideración de que el acceso del trabajador a la jubilación parcial provoca una novación extintiva de la relación laboral, ya que, aunque efectivamente el trabajador va a dejar de atender una parte de la jornada por jubilación parcial, la empleadora puede suscribir un contrato laboral de relevo en la jornada que se va a abandonar y por el tiempo que permanezca viva la relación laboral –que pasa a ser parcial– a la que aquel estaría vinculada, sin que ello venga prohibido por normativa alguna. El hecho de que en el caso que nos ocupa se esté ante un trabajador que ocupa una plaza de naturaleza estatutaria tan solo supone que lo es a los efectos de la organización de la plantilla, sin que ello altere las condiciones laborales del personal asumido que no adquiere ninguna de las condiciones del personal estatutario. El trabajador demandante es personal laboral y su existencia como tal sigue vigente y no provoca ninguna vacante, porque tan solo pretende reducir su jornada en el entendimiento que la dejada tan solo va a ser atendida –compartida– por otro trabajador que le va a sustituir en ella. Esta sustitución la puede asumir perfectamente la parte demandada que, al subrogarse en la relación laboral, lo es respetando todos los derechos y condiciones laborales que mantenía el demandante. Y en ello no interfiere la condición de personal laboral a extinguir, porque ese momento acontecerá cuando el trabajador que pretende acceder a la jubilación parcial





extinga totalmente el vínculo laboral que le une a la codemandada empleadora. No parece asumible que, sin marco legal que lo diga, se entienda que existe una prohibición de contratar a un relevista cuando en el marco del personal estatutario se permite la jubilación parcial, el acceso a las jornadas parciales, así como el nombramiento de sustitutos para cubrir las jornadas que no va a atender quien obtiene reducción de jornada, estando dotada, asimismo, la Administración pública de la facultad de adoptar los mecanismos necesarios para que las jubilaciones voluntarias (como las parciales) puedan ser atendidas. En el caso que nos ocupa, ese mecanismo existe, siendo posible que, respecto del personal laboral a extinguir, se pueda atender la jornada que no va a realizar por un relevista, vinculando dicha contratación a la vida laboral activa que el jubilado parcial mantiene con la empleadora codemandada.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2023, rec. núm. 2086/2021)

La indemnización por despido abonada en cantidades progresivas mensuales durante un largo periodo de tiempo (garantizadas mediante póliza de seguros) no computa como renta a efectos de percibir el subsidio de desempleo

Despido improcedente. Abono de la indemnización mediante cantidades progresivas mensuales durante 7 años como consecuencia de la póliza de seguros suscrita por la empresa de la que es beneficiario el trabajador. Consideración o no como renta (a efectos de superar el 75 % del SMI) para ser beneficiario del subsidio de desempleo de las imputaciones que, como rendimientos del capital mobiliario, realiza la compañía aseguradora, por mandato de la legislación fiscal, de la cantidad que percibe anualmente el trabajador.

En aquellos casos en que la indemnización, en lugar de abonarse directamente por la empleadora, se opta por hacerlo a través de un seguro de rentas diferidas contratado por la empresa, lo recibido por el trabajador pasa, desde el punto de vista fiscal, de ser una renta del trabajo a ser una renta del capital mobiliario, respecto de la cual deben realizarse determinadas retenciones a cuenta del IRPF que deben ser declaradas a efectos de este impuesto. Ante esta situación no puede estimarse que la cantidad que la compañía aseguradora certifica como rendimiento de capital mobiliario, y por la cual se realiza la imputación fiscal que es incluida en la declaración de IRPF, constituye una renta percibida por el beneficiario, ya que, de acuerdo con la legislación fiscal, lo que ocurre en realidad es que, desde que la indemnización por despido pasa a formar el capital de un seguro, cambia su naturaleza y, por tanto, la compañía de seguros certifica unos rendimientos por capitalización de la garantía financiera (intereses), calculados con arreglo a la cantidad y los plazos establecidos en el acuerdo sobre el pago de la indemnización y, sobre ellos, lleva a cabo una imputación a efectos de renta, sin que ello signifique en ningún momento la existencia de percepción adicional alguna por parte del trabajador. El hecho de que el tratamiento fiscal de la indemnización por despido varíe como consecuencia de que la misma no se abone en uno o varios plazos directamente por la empresa, sino que el pago se realice a través de una póliza de seguros, de la que es beneficiario el trabajador, que garantiza el abono de la cantidad indemnizatoria mediante cantidades progresivas mensuales durante un determinado periodo de tiempo, no implica que, por ello, cambie la naturaleza de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato y, en concreto, su carácter de cantidades exentas a efectos del cómputo de ingresos a efectos de la percepción del subsidio por desempleo (art. 275 LGSS). Resulta evidente que la norma no ha querido penalizar ni tratar de forma distinta la indemnización que se reciba de forma periódica, sin distinciones respecto de la forma de dicho pago aplazado ni de quien asuma finalmente el pago. Lo que se declara exento es, pues, lo percibido por indemnización derivada de la extinción del contrato hasta el límite legal, con independencia de la forma de su abono, del tiempo del mismo y del tratamiento fiscal de la indemnización.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2023, rec. núm. 4058/2020)

Subsidio de desempleo que se reconoce por error del SPEE. El plazo de prescripción para el ejercicio de la acción de revisión del artículo 146.3 de la LRJS se inicia desde que se pudo ejercitar la acción (fecha del reconocimiento)

Revisión de actos declarativos de derechos. Subsidio de desempleo para mayores de 52 años que se reconoce (en 2008) sin cumplir el requisito de carencia específica. Conocimiento efectivo del error por parte del SPEE después de transcurridos 4 años (en 2017). *Dies a quo* del cómputo del plazo de prescripción a efectos de anulación de la prestación y el reintegro de prestaciones indebidadas.

Cuando una entidad gestora activa un proceso judicial para revisar un acto propio, anterior y declarativo de derechos, debe observar el plazo de prescripción de 4 años. El recurso a este cauce de revisión hace que opere irremediamente el lapso prescriptivo desde el momento mismo del reconocimiento, no siendo posible la posposición del inicio del cómputo al tiempo en el que el SPEE ha tenido acceso al conocimiento de datos o hechos que afectan a los derechos indebidamente declarados. La concreción en esta litis determina que haya transcurrido con creces el lapso de referencia, dado que el reconocimiento a la trabajadora del subsidio por desempleo para mayores de 52 años se obtuvo en 2008 y la demanda en reclamación de prestaciones indebidadas fue formulada por el organismo gestor en 2017. La acción, por ende, ha prescrito, debiendo señalarse que el presupuesto básico de la revisión no fue el fraude en el reconocimiento, sino el error de quien declaró el derecho a la prestación.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de septiembre de 2023, rec. núm. 1548/2021)

Reclamación de cantidad. Los intereses por mora no se computan, en ningún caso, a efectos de determinar la cuantía del proceso para recurrir en suplicación

Competencia funcional. Procedimiento de reclamación de cantidad. Determinación de si deben computarse los intereses moratorios o debe estarse únicamente al importe del principal, a efectos de que la sentencia del juzgado sea recurrible en suplicación por razón de la cuantía.

Aunque el artículo 192.1 de la LRJS establece que la cuantía litigiosa, a efectos de la procedencia o no del recurso, vendrá determinada por el importe de la reclamación cuantitativa mayor «sin intereses ni recargos por mora», en referencia a los supuestos en los que sean varios los demandantes o algún demandado reconviniera, ello no ha de impedir la extensión de ese mismo criterio a los procesos en los que hay un único demandante y no se ha formulado reconvencción, en los que debe igualmente aplicarse esa misma previsión, ya que no hay razón legal que permita una solución diferente. Entender que ese precepto excluye del cómputo de la cuantía del proceso los intereses y recargos por mora en los procedimientos en los que hay varios demandantes, pero que deben por el contrario contabilizarse cuando se trata de un solo y único demandante, conduce a un resultado contrario a toda lógica jurídica, que llevaría al sinsentido de admitir o denegar el acceso al recurso en función de que la demanda se hubiere interpuesto por uno o por varios demandantes, aunque la acción ejercitada y su cuantía fuesen de todo punto coincidentes en ambos casos. Esto se aprecia con mayor nitidez en los supuestos en los que se pudiere haber formulado reconvencción por parte de algún codemandado, que conduciría al absurdo de computar los intereses de mora respecto a la pretensión económica del demandante y no contabilizarlos, sin embargo, para la formulada por el demandado reconviniente. Esa interpretación no solo sería manifiestamente incoherente, sino además contraria a los derechos fundamentales a la igualdad y a la tutela judicial efectiva, en la medida en que, en asuntos absolutamente idénticos, en los que se ejercite una misma pretensión de igual valor económico, se haría depender la recurribilidad de la sentencia del hecho de que hubiere uno o varios demandantes y de que pudiere haberse formulado reconvencción. La STS de 16 de junio de 2009, rec. núm. 2723/2008, que se invoca de contraste, recoge una doctrina que se encuentra ya superada y no resulta aplicable, al haber sido dictada bajo el imperio de la anterior Ley de procedimiento laboral de 1995, que no contenía unas reglas específicas en esta materia.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2023, rec. núm. 4134/2020)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

¿Es obligatorio facilitar silla ergonómica a los teletrabajadores si se proporciona al personal que presta servicios de manera presencial?

Teletrabajo. Obligación de la empresa de facilitar al personal que presta servicios a través de esta modalidad la silla ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial.

Dentro de las condiciones equiparables entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales a que se refiere el artículo 4.1 de la Ley 10/2021, con carácter general, no puede incluirse el tipo de asiento que se utiliza para prestar servicios, y ello sin perjuicio del derecho de todo trabajador que presta servicios en la modalidad de teletrabajo a gozar del mismo nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales que los trabajadores que prestan servicios de forma presencial. Prueba de ello es que el legislador ha querido que la dotación de los medios necesarios para la realización de la prestación sean objeto de negociación individual (en los acuerdos individuales de trabajo a distancia) o colectiva (en el convenio de aplicación). En el caso analizado, los acuerdos individuales suscritos recogían un inventario de medios donde la empresa se comprometía a facilitar ordenador portátil, auriculares y ratón, haciéndose cargo de la reparación de averías o daños de los medios de trabajo que impidieran la realización de este de forma debida, así como una cantidad fija de 30 euros brutos mensuales con la finalidad de compensar los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que se pudieran incurrir por la persona trabajadora durante el teletrabajo. Además, no se ha acreditado que la prestación de trabajo a distancia implicara con carácter general un riesgo de carácter ergonómico que aconsejara que la empresa dotase del asiento de las características solicitadas a dicho colectivo. Por su parte, la empleadora sí ha acreditado que dota a los trabajadores que prestan servicios a distancia de formación en materia de prevención de riesgos laborales, que efectúa evaluaciones individuales de riesgos y que aplica un procedimiento de entrega de material ergonómico, en los que, si bien con carácter general no se encuentra el asiento ergonómico que se reclama, el mismo puede solicitarse si se encuentra respaldado por un informe del servicio de prevención. Procede, por tanto, la desestimación de la demanda.

(SAN, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2023, núm. 105/2023)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Las controversias relativas al acceso del personal laboral a las Administraciones públicas no se sustancian por el procedimiento de tutela, al no tratarse de un derecho fundamental amparado por el artículo 23.2 de la CE

Tutela de derechos fundamentales. Derecho a la igualdad en el acceso a las funciones públicas. Fundación para el apoyo a la autonomía y capacidades de las personas de Aragón. Convocatoria de procesos selectivos para cubrir los puestos de trabajo de dicha fundación. Ausencia de información sobre estos procesos selectivos en las páginas del Gobierno de Aragón donde se vienen publicando las ofertas de empleo. Pretensión de nulidad de diversos procesos selectivos e indemnización de 7.500 euros en reparación de los perjuicios ocasionados.

Para la resolución del presente asunto es preciso analizar la naturaleza jurídica de la entidad demandada, entendiendo la sala que se trata de una fundación que integra el sector público institucional de la comunidad autónoma de Aragón. De la normativa autonómica se desprende que no hay duda de que para la contratación de personal no directivo es necesaria una convocatoria pública y el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. Ahora bien, se trata en





el presente supuesto del acceso a determinados puestos de naturaleza laboral, que se rigen por la legislación laboral y no por la regulación del acceso a la función pública, lo que resulta trascendente para la determinación de la adecuación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, atendiendo al limitado objeto del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 178 de la LRJS, que dispone que el objeto del procedimiento queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública. El derecho fundamental reconocido en el artículo 23.2 de la CE no solo se proyecta sobre los cargos de representación política, sino también sobre los funcionariales. En cambio, no es aplicable al personal laboral o al personal que se rija bajo otra forma contractual. El derecho fundamental del artículo 23.2 de la CE no es de aplicación al personal laboral, y solo se proyecta sobre las funciones públicas que se prestan a través de puestos de carácter estatutario, quedando excluidas del ámbito del derecho fundamental aquellas funciones públicas que se lleven a cabo a través de una relación laboral o mediante cualquier otra fórmula contractual con la Administración. Por tanto, no puede ser objeto del presente procedimiento la tutela del derecho fundamental que se solicita, pues no tiene dicha consideración el acceso del personal laboral que es objeto del mismo, tratándose de una cuestión de legalidad ordinaria que, en su caso, puede ser objeto de enjuiciamiento en otro procedimiento, pero no en el presente, razón que conduce a la desestimación de la demanda. **Pleno.**

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2023, rec. núm. 1095/2022)