



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de mayo de 2018)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Es improcedente el despido que no cumple las exigencias formales establecidas por convenio colectivo

Despido disciplinario. Faltas injustificadas y reiteradas al trabajo. Incumplimiento por la empresa del trámite de audiencia previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Aunque determinado trámite no esté previsto en el Estatuto de los Trabajadores (ET), los firmantes de un convenio pueden, voluntariamente, añadir nuevas exigencias formales a las previstas en el artículo 55.1 del ET, como en el caso, en que se incluyó el derecho del trabajador, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales. Sin embargo, una vez fijadas estas exigencias, devienen tan obligatorias como las contempladas en el precitado artículo 55.1, acarreado su incumplimiento idénticas consecuencias, es decir, la improcedencia del cese.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de abril de 2018, rec. núm. 1950/2016)

Las mutuas no tienen la competencia exclusiva para calificar unas dolencias como constitutivas o no de accidente

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Solicitud de reintegro de gastos médicos al Servicio Público de Salud por la asistencia sanitaria prestada a varios trabajadores (incluyendo pruebas realizadas y medicación recetada) al considerar, a posteriori, que no había tenido origen en accidente de trabajo.

La mutua no puede formular su reclamación frente al Sergas sin previamente haber sometido el conocimiento de la naturaleza de la contingencia al INSS, ya que la entidad colaboradora no puede asumir de manera definitiva una facultad que solamente tiene carácter provisional mientras dura la prestación de la asistencia sanitaria. Queda claro, por tanto, que las mutuas no pueden fijar con sus propias atribuciones el criterio definidor que corresponde al INSS, con lo que su pretensión se halla huérfana de título suficiente con el que formular la petición de reintegro. Negar al INSS la facultad de calificar unas dolencias como constitutivas de accidente, reservando estas facultades a la mutuas patronales, implica otorgar a la entidad gestora, mutuas y empresas colaboradoras una posición de total igualdad, susceptible de producir situaciones de desprotección total del beneficiario, cuando todas ellas se negaran a asumir –aunque sea de manera no definitiva– la responsabilidad por una contingencia.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de marzo de 2018, rec. núm. 1732/2016)

Accidente *in itinere*. No rompe el nexo causal demorar la vuelta a casa una hora para hacer compra en el supermercado

Consideraciones sobre el accidente de trabajo *in itinere*. Trabajadora que al concluir la jornada laboral se detiene en un supermercado durante una hora para hacer una compra, sufriendo un accidente después en el autobús que le trasladaba a casa.

En el caso de autos es claro que se cumplen de forma indubitada tres de los cuatro elementos configuradores de la laboralidad del accidente (teleológico, geográfico e idoneidad del medio), suscitándose una única duda en torno al elemento cronológico, cuya afirmada ruptura se refiere no al tiempo invertido en el trayecto trabajo/domicilio, que fue el habitual en su recorrido y duración (se utilizó el usual medio de transporte), sino a la consideración de que su inicio fue demorado menos de una hora por causa de una gestión exclusivamente personal (la compra de yogures en un cercano supermercado). La duda ha de solventarse acogiendo los precedentes flexibilizadores de este Tribunal, cuando ha afirmado que la causalidad no se rompe si «la conducta normal del trabajador responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes»; tampoco por la «la posibilidad de alguna gestión intermedia razonable», admitiéndose la razonabilidad de ampliaciones en la protección atendiendo a «criterios de normalidad dentro de los que se produce una conexión también normal entre el desplazamiento y el trabajo». Precedentes estos que nos llevan a considerar que la breve postergación temporal de autos no puede entenderse rupturista del nexo causal, en tanto que la demora por la simple compra de unos yogures no puede sino entenderse –se sea o no ama de casa– como una «gestión razonable» que responde a «patrones usuales» de comportamiento y a «criterios de normalidad» de conducta.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2018, rec. núm. 1777/2016)

Incorporarse al puesto de trabajo tras sufrir en el domicilio un accidente vascular no varía el carácter común de la contingencia

Incapacidad temporal. Determinación de la contingencia. Ictus isquémico cuyos síntomas principales (pérdida de fuerza en las piernas, dificultad para hablar y parálisis facial) se manifiestan antes de acudir al trabajo, en el domicilio, en el momento de levantarse de la cama la trabajadora.

Tales síntomas ya debieron provocar que la actora –médica de profesión– sospechase de un posible accidente vascular y, por tanto, debió llamar en ese momento a urgencias. Contrariamente a ello y de manera imprudente se incorporó a su centro de trabajo, donde no consta que realizara trabajo alguno, volviendo a su casa por encontrarse mal y llamando desde allí al 061 que la trasladó a un centro hospitalario donde fue diagnosticada de embolia cerebral con infarto cerebral. De los inalterados hechos probados no se deduce que concurriera ninguno de los elementos que son imprescindibles para que pueda operar la previsión del artículo 156.3 (antes 115.3 LGSS): el lugar o el tiempo de trabajo, pues la enfermedad apareció de manera súbita en su domicilio y su posterior incorporación al lugar de trabajo –que no a las labores propias de su trabajo– nada tuvo que ver con la aparición de una enfermedad que ya se había manifestado. Tampoco cabe apreciar, puesto que no consta dato alguno, que el trabajo desempeñado fuera origen o causa de la enfermedad cerebro vascular de la trabajadora, por lo que no puede apreciarse entre aquel y esta relación de causalidad alguna. En definitiva, no estamos ante un supuesto en el que la enfermedad se haya manifestado en lugar y tiempo de trabajo, con independencia de que la misma tuviera o no origen anterior. Estamos en presencia de un supuesto en el que la aparición de la enfermedad, del accidente cerebro vascular, se produce en el domicilio de la trabajadora, lo que impide total y absolutamente aplicar la presunción legal. Tampoco consta que la posterior incorporación al centro de trabajo –que, sin duda, puede calificarse de totalmente imprudente en una profesional de la medicina– tuviera ninguna incidencia en el origen de la enfermedad ni, tampoco, en su desarrollo posterior. **Voto particular.**

(STS, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2018, rec. núm. 2191/2016)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

No tienen legitimación para negociar un convenio estatutario las comisiones ad hoc específicamente designadas al efecto

Impugnación de convenio colectivo. Texto que no reúne los requisitos de legitimación establecidos en el ET.

La Constitución no garantiza que toda empresa pueda disponer de un convenio colectivo de carácter estatutario. Que la ley establezca requisitos de legitimación o representatividad y que anude a su cumplimiento el acceso al régimen jurídico de los convenios con eficacia normativa y general resulta del todo acorde con la Ley Fundamental. Para poder disponer de un convenio colectivo propio, de empresa, es imprescindible contar con una representación legal permanente de los trabajadores (RLT); no basta con formar una peculiar y limitada comisión *ad hoc* cuya única función sea negociar un convenio que tenga vocación de permanencia y de afectación al ámbito de toda la empresa. La comisión contemplada en el artículo 41.4 del ET y otros concordantes no puede equipararse a la RLT sin específica disposición que así lo diga. El ET no ha querido abrir la legitimación para negociar convenios de empresa (o ámbito inferior) a representaciones específicamente designadas al efecto. Se trata de una decisión legítima y acorde con las especiales garantías que el ordenamiento atribuye a los convenios negociados de acuerdo con el Título III de tal ley (eficacia general y normativa, sistema de prórrogas, publicidad, fiscalización por la Inspección de Trabajo, etc.). Teniendo en cuenta que las legitimaciones inicial, deliberativa y plena o decisoria, exigidas por los artículos 87, 88 y 89 del ET, constituyen requisitos sucesivos y acumulativos de ineludible cumplimiento, el presupuesto para alcanzar acuerdos es que se haya producido una negociación con sujetos con legitimación inicial y deliberativa suficientes.

(SAN, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2018, núm. 67/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

No es fraudulento el contrato de interinidad que se suscribe para sustituir a trabajadores objeto de movilidad funcional

Extinción de la relación laboral. AENA. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución de trabajadores que están desempeñando un cambio temporal de ocupación. Inexistencia de fraude de ley.

Doctrinalmente se ha sostenido que el contrato de interinidad por sustitución de trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo solo cabe cuando el contrato del sustituido ha quedado en suspenso por alguna de las causas contempladas en el artículo 48 del ET. En parte debido a ello se viene manteniendo por la jurisprudencia que no cabe el contrato de interinidad para sustituir a trabajadores en vacaciones –puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha–, aunque al propio tiempo se admite para estos casos el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción. Sin embargo, literalmente, ni el artículo 15.1 c) del ET, ni el Real Decreto 2720/1998 equiparan reserva del puesto de trabajo a suspensión del contrato de trabajo, ni tal equiparación de conceptos es deducible de la regulación del artículo 48 del ET. Es más, el artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998 amplía la admisibilidad de la contratación de interinidad a todos los casos en los que la reserva de puesto de trabajo se establece no solamente en norma con rango legal (como en parte de los casos del artículo 48 del ET) sino en convenio colectivo o pacto individual. No existe, por tanto, razón normativa actualmente

.../...

.../...

para limitar las causas de reserva del puesto de trabajo que autorizan la contratación de interinidad solamente a las causas de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48 del ET. Lo importante es que se produzca una ausencia, total o parcial, de un trabajador que exceda de una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios –es decir, algo distinto de los periodos de descanso normales y más o menos cíclicos a los que tiene derecho cualquier trabajador y que por tanto la empresa ha de prever desde la misma suscripción del contrato de trabajo, como el descanso semanal, o las vacaciones–; una efectiva necesidad temporal de mano de obra para sustituir el puesto de trabajo dejado desocupado por un concreto trabajador; y que el trabajador sustituido tenga derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo por así disponerlo una norma legal o reglamentaria, un convenio colectivo, o un pacto individual con su empleador. En el supuesto analizado, el convenio colectivo de aplicación configura el cambio temporal de ocupación tanto como una potestad empresarial como un derecho de los trabajadores –que pueden obviamente tener interés en realizar, temporalmente, un puesto de trabajo de superior categoría y mejor remunerado–, regulándose la constitución de una bolsa de voluntarios para esos cambios temporales de ocupación y el orden de prelación entre los posibles interesados, y está sujeto a varios controles (como la duración máxima de cada cambio temporal de ocupación, tener que acudir a la provisión definitiva si en ese plazo máximo persiste una vacante de necesaria cobertura, no consolidación de la categoría superior por el mero desempeño de la misma, etc.). Desde el momento en que el convenio colectivo permite no solo esa movilidad funcional, temporal y reglada, sino que además prevé que al finalizar la misma –por fin de la causa motivadora del cambio temporal de ocupación, o del plazo máximo de 6 meses en un periodo de 12 meses en que cada trabajador individual puede ser objeto de ese cambio– los trabajadores que hayan tenido ese cambio temporal reintegrarán a su anterior ocupación –es decir, a su anterior puesto de trabajo–, la conclusión es que el hecho de que a un trabajador de la empresa demandada se le haya concedido un cambio temporal de ocupación constituye causa lícita para celebrar el contrato de interinidad por sustitución. Acatando la doctrina del TJUE en la [sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14](#) (De Diego Porras), la demandante tiene derecho a una indemnización igual a la de los despidos objetivos (20 días de salario por año de trabajo), por la finalización del contrato de interinidad por sustitución, al extinguirse el mismo por causa válidamente consignada en dicho contrato –reincorporación del trabajador sustituido–.

(STSJ de Canarias/Tenerife, de 17 de noviembre de 2017, rec. núm. 451/2017)

El coste de manutención en centro penitenciario computa a efectos de prestaciones no contributivas

Incapacidad no contributiva. Recursos computables. Beneficiario que se encuentra recluido en prisión. Deducción del coste correspondiente a la manutención otorgada por el centro penitenciario. Procedencia.

La manutención de los internos es un ingreso en especie de naturaleza prestacional que ha de computarse a los efectos previstos en los artículos 144 y 145 de la LGSS, es decir, para establecer la renta que da lugar a la prestación no contributiva o a la deducción de esta en la forma que establece el artículo 145.2 de la LGSS. Esto es así, en primer lugar, porque la legislación caracteriza de forma expresa e inequívoca la manutención como prestación pública y, en segundo lugar, porque estamos ante un suministro gratuito de bienes y servicios, que se financia con recursos públicos y que concede al interno un auténtico derecho subjetivo en orden a su exigencia, lo que impide que este supuesto se pueda comparar con determinadas formas asistenciales atípicas. En este sentido, resulta irrelevante que: 1.º se trate de una prestación en especie, pues ello no excluye su valor económico en términos de mercado y de cobertura de necesidades; 2.º la prestación se otorgue sin control de la insuficiencia de recursos del interno, pues los ingresos que tiene en cuenta el artículo 144.5 de la LGSS no son únicamente los de carácter asistencial y 3.º que la renuncia a la prestación no sea indemnizable, pues ninguna renuncia a una prestación pública lo es. 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. Además, a los internos no se les exige el pago de su alimentación, sino que simplemente se les deduce un ingreso computable de una pensión no contributiva, cuya concesión está subordinada a un límite de ingresos. En cuanto a la vivienda que el recurrente mantiene en régimen de alquiler durante su situación de privación de libertad, no puede ser considerada un gasto necesario que por sí mismo deba ser deducido de la manutención del actor como interno de prisión a los efectos de computar su importe como ingreso de renta, pues la misma no se corresponde con la de una vivienda habitualmente ocupada, sin perjuicio de que la misma lo pueda ser en los periodos de permisos penitenciarios del actor.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2018, rec. núm. 6935/2017)

JUZGADO DE LO SOCIAL –GUÍA–

Reducción de jornada por guarda legal. No se puede discriminar a quien la solicita para el cuidado de su suegra

Reducción de jornada por motivos familiares. Trabajadora a turnos que teniendo a su cargo el cuidado de la suegra solicita desempeñar su jornada en turno de mañana. Empresa en la que trabajando 101 personas en jornada de mañana y 111 en jornada de tarde, de ellas, en jornada de mañana, 48 tienen reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar discapacitado.

Ninguna razón existe para discriminar a la familia de la actora en relación con sus compañeras con jornada reducida, ya que no puede olvidarse la finalidad de la institución, que no es otra que conciliar la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta la especial carga de trabajo que tradicional y socialmente ha recaído en las mujeres respecto al cuidado de los hijos pequeños y de los ancianos. La negativa a conceder a la actora la jornada y la concreción del horario solicitados, para cuidar a su suegra mayor de 86 años, sin analizar las posibles dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, vulnera la norma estatutaria, que trae su fundamento de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. El hecho de que existan trabajadoras disfrutando del mismo derecho, no impide en modo alguno aplicar el mandato legal que debe respetarse, puesto que no solo se trata de una directiva europea con trascendencia familiar continental sino que se trata de un derecho anexo al derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, lo que debe primar en relación con la conveniencia del empresario, y ello aunque se tratase de una empresa con dificultades para establecer los correspondientes turnos de las trabajadoras de las diversas secciones, lo que no es el caso.

(SJS N.º 3 de León, de 26 de enero de 2018, núm. 30/2018)

Inadmisión de prueba de videovigilancia encubierta: obviando la última doctrina constitucional (STC 39/2016)

Despido disciplinario. Videovigilancia encubierta. Derecho a la protección de datos. Medios de prueba. Constatación de que la trabajadora consumía indebidamente alimentos en su puesto de trabajo, como consecuencia

.../...

.../...

del seguimiento singular a que fue sometida durante varios días mediante una cámara fija orientada sobre su zona de trabajo, sin que dicha empleada fuera informada o advertida de ello.

La grabación propuesta como prueba para acreditar los hechos concretos, residenciados en un solo día y que justificaron el despido, no puede ser tenida en cuenta, dado que en aplicación de la doctrina constitucional contenida en la STC 29/2013 y la que ampara la STEDH de 9 de enero de 2018, en el caso López Ribalda vs España, es preciso que el trabajador sea informado previamente de la existencia de la cámara de vigilancia para que dicho medio de prueba pudiera ser valorado como válido. **Vulneración del derecho a la no discriminación. Incapacidad temporal por contingencias comunes.** *Reubicación de la trabajadora desde el puesto de cajera a la de dependienta en el snack bar a consecuencia de las lesiones. Alegación de que la causa del despido trae causa de la prolongada situación de IT previa y la posterior solicitud de IP, aún en proceso.* Se descarta un panorama indiciario de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, pues la trabajadora en el momento del despido no se encontraba en situación de IT declarándose, por tanto, la improcedencia del despido por falta de causa.

(SJS N.º 2 de Córdoba, de 20 de abril de 2018, núm. 167/2018)