

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de marzo de 2016)

- **Tribunal Constitucional**
- **Tribunal Supremo**
- **Tribunales Superiores de Justicia**

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL -GUÍA-

Derecho a la intimidad y a la protección de datos. Instalación de cámaras de vídeo-vigilancia en la empresa sin consentimiento ni conocimiento por parte de los trabajadores con la finalidad de llevar a cabo una función de control, ante la existencia de claros indicios de irregularidades cometidas en el desempeño de la relación laboral, consistentes en la apropiación indebida de efectivo de la caja mediante la simulación de operaciones de devolución en la venta de prendas. Instalación de una cámara oculta enfocando directamente a la caja y simultánea fijación en el escaparate de la tienda de un cartel informativo genérico.

No se requiere el consentimiento del trabajador para recabar las imágenes cuando su finalidad está dirigida al control de la relación laboral, entendiéndose dispensada la empresa de obtener dicho consentimiento con base en la excepción contemplada en el artículo 6.2 de la LOPD, que dispone esta posibilidad para el mantenimiento, desarrollo y control de la relación laboral. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario. Por el contrario, sí existe un deber de información previa, como parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos. No obstante, sin perjuicio de las eventuales sanciones legales que pudieran derivar, para que el incumplimiento del deber de información por parte del empresario implique una vulneración del artículo 18.4 de la CE se exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad (arts. 18.4 y 33 y 38 CE). En el caso, la colocación por la empresa del correspondiente distintivo en el escaparate supuso el cumplimiento de la obligación de información previa, por lo que la trabajadora podía conocer la existencia de las cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas. No es necesario, por tanto, especificar más allá de la vigilancia, la finalidad exacta que se le asigna a ese control. Por otro lado, queda descartada la violación del derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE) pues la medida estaba justificada y era idónea, necesaria y equilibrada. **Votos particulares.** (STC de 3 de marzo de 2016, rec. de amparo 7222/2013).

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Extinción de la relación laboral. Empleado de banca que es despedido por transgresión de la buena fe al ser imputado en la causa abierta en la Audiencia Nacional conocida como operación Emperador contra el blanqueo de capitales. Solicitud por el trabajador de la nulidad del despido por vulneración del derecho al honor y a la propia imagen.

No procede, ya que no consta que la decisión extintiva hubiera tenido cualquier tipo de difusión fuera del estricto ámbito contractual entre empresa y trabajador. Sí procede, en cambio, la declaración de improcedencia, ya que el hecho

.../...

.../...

de que el actor esté o no imputado en un procedimiento penal, y se haya practicado por la Policía Judicial un registro en las oficinas del banco, no es causa de despido, al no estar tipificado que la mera imputación en causa penal sea falta sancionable en la jurisdicción social. (STS, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 2016, rec. núm. 808/2014).

Prevención de riesgos laborales. Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.

Los delegados de prevención tienen derecho a acceder, al igual que las autoridades laborales, a los informes y documentos resultantes de la investigación por la empresa de los daños para la salud de los trabajadores, puesto que dichos informes forman parte del proceso global de evaluación de los riesgos laborales, aun cuando puedan existir determinadas limitaciones por diversas causas, que no han sido objeto del conflicto. (STS, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2016, rec. núm. 79/2015).

Responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo en virtud de póliza de seguros colectiva. Reclamación de indemnización de daños y perjuicios. Prescripción de la acción.

Es válida la cláusula por la que el riesgo asegurado se configura como aquel que ocurra en el periodo de vigencia del seguro y se comunique durante un periodo de tiempo (en el caso, dos años) posterior a la finalización del contrato de seguro. No hay que olvidar que el accidente es el hecho generador y a la fecha de este hay que estar, de manera que una hipotética declaración de invalidez, lejos de significar el hecho de la causación del daño o del siniestro, es meramente una formalidad administrativa determinante, entre otras, de las consecuencias económicas en diversos aspectos del accidente, pero en modo alguno puede identificarse con este. El plazo, por tanto, empieza a contar desde la fecha del accidente y no desde que se determine cabal y definitivamente por sentencia el daño derivado de aquel. (STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2016, rec. núm. 3136/2014).

Consideraciones sobre el accidente de trabajo. Infarto de miocardio que presenta síntomas en días anteriores sin impedir al operario acudir al trabajo.

La presunción no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, ya que lo que se valora a estos efectos no es la acción del trabajo como causa de la lesión cardíaca, lo que no sería apreciable en principio dada la etiología común de este tipo de lesiones. Lo que se valora es la acción del trabajo en el marco del artículo 115.2 f) de la LGSS como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del artículo 115.3 de la LGSS y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padeciera antes; pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección. (STS, Sala de lo Social, de 8 de marzo de 2016, rec. núm. 644/2015).

La protección por desempleo. Beneficiario del subsidio para mayores de 52 años que rescata tres planes de ahorro por los que obtiene un rendimiento de 15.433 euros, circunstancia que no comunica al SPEE.

La falta de comunicación de esos ingresos determina la aplicación de los artículos 25.3 y 47.1 b) de la LISOS que tipifican la ausencia de información sobre datos relevantes en el ámbito del percibo de la prestación como falta grave, a la que se anuda la sanción de pérdida del derecho al subsidio y no la suspensión imputable al mes en el que se ha producido el devengo. La ocultación dolosa o culposa de los ingresos que impedirían el acceso al derecho trae consigo su supresión, sin que pueda llevarse a cabo de manera parcial. No se aprecia una eventual vulneración constitucional de los preceptos de la LISOS por ausencia de proporcionalidad. Sala General. **Votos particulares.** La circunstancia de que toda ocultación de ingresos, sin atender al importe de la cantidad no declarada (siempre que alcance el listón del 75 % del SMI), comporte automáticamente la extinción del derecho al subsidio (con una duración de hasta casi diez años en el caso analizado y la del consiguiente posible acceso a la pensión de jubilación contributiva), socava la virtualidad del principio de proporcionalidad. (STS, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2016, rec. núm. 3035/2014).

Ejecución definitiva. Sentencia firme de despido improcedente con opción empresarial por la readmisión. Interpretación del artículo 278 de la LRJS.

Aunque en algún caso concreto pudiera entenderse que es socialmente inadecuado, el plazo no inferior a tres días de que dispone el empresario para efectuar la readmisión del trabajador, una vez comunicado a este por escrito –dentro de los diez días siguientes a aquel en que le notifique la sentencia– la fecha de su reincorporación al trabajo, es de carácter procesal, por lo que deben excluirse para su cómputo no solo los días festivos, sino también los sábados. Ello implica que no se tengan en cuenta, entre otras circunstancias, los días de la semana en que contractualmente el despedido está obligado a trabajar en la empresa, los días de actividad empresarial y si esta se desarrolla, en todo o en parte, los sábados y festivos, el lugar de reincorporación si exige o no desplazamientos, etc. (STS, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2016, rec. núm. 2062/2014).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–**Reducción de jornada de común acuerdo a trabajador que ya prestaba servicios a tiempo parcial. Abono por error del salario en la cuantía percibida antes de la reducción de jornada durante un año y cinco meses. Reclamación de cantidad efectuada por la empleadora. Improcedencia.**

Si en el pacto de reducción de jornada nada consta en relación con el salario, sea cual fuere la causa por la que la empresa califica como indebido el abono en tiempo tan dilatado, el pacto ha de ser interpretado con criterio fundado en su propia literalidad, sin presuponer que la reducción de jornada conlleva también el efecto implícito de la consiguiente disminución del salario como prestación recíproca entendida o prevista por las partes. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 2015, rec. núm. 601/2015).

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Empresa que extingue el contrato por no superación del periodo de prueba de un año a los 11 meses de formalizarlo. Extinción ajustada a derecho.

No resulta de aplicación al caso el artículo 4.4 de la Carta Social Europea, ya que no puede ser invocada a efectos de su aplicación directa; asimismo, este contrato ha sido declarado constitucionalmente válido, ante lo cual, por mor del principio de seguridad jurídica, no puede ahora declararse nula dicha cláusula. Sala General. **Voto particular.** El valor jurídico de la Carta es el propio de un tratado internacional y por ello prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno, siendo el artículo 4.4 de la Carta directamente aplicable al encontrarse en la Parte II y ser contenido jurídico vinculante. Existe una obligación clara de fijar un plazo de preaviso y la norma española no lo cumple. (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2015, rec. núm. 134/2015).

Sucesión de contratatas. Adjudicaciones sucesivas, por una Administración foral, de contratos de servicios de ejecución de diversas operaciones de conservación y explotación de las carreteras de la red de interés preferente y básica, en determinadas comarcas. Subcontratación por la primera adjudicataria de la ejecución de algunos de los trabajos encomendados. Negativa de la segunda adjudicataria a subrogarse en el contrato de un trabajador de la subcontratista, aduciendo que el convenio colectivo aplicable a la misma (jardinería), y que prevenía la subrogación empresarial, no era aplicable a la nueva contratista, que se regía por otro distinto (construcción). Identificación de la unidad y entidad de la empresa objeto de transmisión. Consideración como unidad de referencia de la actividad de desbroce y limpieza de las cunetas.

A pesar de la existencia de una doctrina jurisprudencial según la cual un convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni establecer condiciones de trabajo que hayan de asumir empresas no incluidas en su ámbito de aplicación, no obstante, esa doctrina ha sido excepcionada al admitirse

.../...

.../...

la aplicabilidad de la cláusula subrogatoria establecida en un convenio colectivo sectorial a empresas ajenas a su ámbito atendiendo a un criterio funcional, que determina la aplicación de la norma garante de la estabilidad en el empleo correspondiente a la actividad que realizan los trabajadores en cuya relación ha de subrogarse a cualquier empresa que aspire a obtener una contrata al margen del convenio por el que se rija. A lo que debe añadirse que ese mismo efecto subrogatorio se produce en relación con los trabajadores de una subcontratista del anterior adjudicatario, con el fin de protegerlos frente a actuaciones abusivas o fraudulentas, como la que supone asumir un servicio a cambio de un precio en el que están incluidas las operaciones que la anterior adjudicataria venía efectuando por medio de una subcontrata, sin hacerse cargo del personal que las ejecutaba, con el pretexto de que la actual concesionaria no se rige por el convenio correspondiente a esa actividad (jardinería), pero sin aplicar tampoco la cláusula subrogatoria del convenio colectivo que le es aplicable (construcción). (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2015, rec. núm. 1392/2015).

Sector de transporte por carretera. Despido objetivo. Grupo de empresas patológico. Elección de trabajadores con los salarios más elevados que, al mismo tiempo, coinciden en ser los de mayor edad y antigüedad. Subrogación de una empresa a otra respecto de trabajadores con menor salario que vienen a sustituir a los posteriormente despedidos.

La selección de los afectados no se ha realizado en relación con su mayor edad, sino porque son los conductores con un salario más alto, por lo que se está ante un despido por razones económicas. Por otro lado, la asunción voluntaria de la condición de grupo patológico supone que el análisis de la concurrencia de causas del despido se efectúa en relación con ambas empresas, ya que los datos a valorar son los del conjunto. **Juicio. Medios de prueba.** Valoración en el recurso de suplicación. Ante la grabación de las vistas orales el Tribunal Superior tiene acceso a todo el material probatorio practicado en el litigio, pudiendo valorarlo en términos similares a como lo hace el juez de instancia que ha conocido del pleito. En consecuencia, la revisión de la convicción del juzgado se aproxima a valores más propios de un recurso de apelación, si bien limitada a la prueba documental o pericial. **Voto particular.** Buscar la refundición de las empresas que ilícitamente funcionaban independientes y con autonomía para, al amparo de ello, prescindir de los trabajadores más gravosos, no parece que sea una práctica querida por el legislador. Se deberían haber seguido los mecanismos lícitos de reducción salarial. La causa objetiva del despido es, a la postre, la disminución productiva y económica, no el coste salarial de los trabajadores. (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 27 de octubre de 2015, rec. núm. 1755/2015).

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad civil de empresa de servicios de prevención por daños derivados de la deficiente o incorrecta prestación de la actividad contratada de vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas dedicadas a la actividad de prestación de servicios de prevención externos no tienen cabida en el concepto de empresario infractor, en orden a la imposición del recargo de prestaciones de Seguridad Social por accidentes laborales y enfermedades profesionales sufridos por los trabajadores al servicio de las empresas que contratan sus servicios. Sea cual sea su conducta, nunca le alcanzará la solidaridad en el recargo de prestaciones de Seguridad Social por falta de medidas de seguridad. Cuestión distinta es que las empresas de servicios de prevención puedan incurrir en responsabilidad administrativa y civil, en concurrencia con el empleador, cuando la causa del accidente laboral o de la enfermedad profesional se encuentre en su conducta negligente, pudiendo dar lugar a exigencia de tal responsabilidad por parte de los afectados o de sus causahabientes, y sin perjuicio de que los empresarios puedan ejercitar frente a las mismas las correspondientes acciones de repetición por los daños causados por su incorrecta actuación profesional. (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2015, rec. núm. 1554/2015).

Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo. Incompatibilidad con una incapacidad permanente absoluta reconocida posteriormente derivada de enfermedad común. Derecho de opción.

Cuando un beneficiario tiene reconocida una IPT derivada de riesgo profesional y posteriormente en revisión se declara que tiene una IPA debida a enfermedad común, está claro que si a cada una de las situaciones se aplica la base reguladora

.../...

.../...

que legalmente le corresponda a la causa que se reconoce como generadora del grado de invalidez, resultaría que la base reguladora de la IPA sería inferior a la de la prestación de IPT. Por ello debe mantenerse, después de efectuada la revisión, el montante o importe de la base reguladora que se aplicó a la pensión de IPT primeramente reconocida. Ello es así porque todas las dolencias y secuelas del interesado han de ser apreciadas conjuntamente a efectos de la revisión del grado de incapacidad, aunque provengan de distintas contingencias determinantes, ya que la incapacidad laboral constituye un estado o situación personal de quien la sufre en relación con el trabajo, en la que debe atenderse al estado resultante en términos de merma de la capacidad de trabajo. No obstante, el actor no tendría derecho a ambas pensiones, a pesar de reunir la carencia necesaria, al ser las dos del régimen general y por lo tanto incompatibles. (STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2015, rec. núm. 4545/2014).