



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de mayo de 2017)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

No es responsable la empresa aseguradora cuando el siniestro no se le comunica en el plazo prefijado

Accidente de trabajo. Reclamación de indemnización de daños y perjuicios contra compañía aseguradora que tenía suscrita con la empresa póliza de seguro de responsabilidad civil. Comunicación del siniestro fuera del plazo establecido en la cláusula del contrato de seguro. Naturaleza y legalidad de la cláusula.

El hecho de que la póliza contenga una cláusula en la que el riesgo asegurado se configura como aquel que ocurra en el periodo de vigencia del seguro, siempre que la reclamación se notifique fehacientemente durante la vigencia de la póliza o hasta un año después de su finalización, no implica que aquella tenga carácter limitativo de derechos y, por tanto, no resulte aplicable. En el supuesto analizado, la cláusula en cuestión es un ejemplo de una forma de delimitación del riesgo en su vertiente temporal que no limita el derecho del asegurado. Existe consenso en considerar que los derechos del asegurado son delimitados siempre que una cláusula acota el riesgo objeto de cobertura por medio del contrato de seguro y, por el contrario, son limitados solo cuando tal cláusula, al perfilar el riesgo cubierto, excluye supuestos que de ordinario o usualmente quedan comprendidos dentro del mismo. En definitiva, la concreción del riesgo asegurado no supone limitación en los derechos del asegurado. Además, deben excluirse del concepto de cláusulas limitativas de los derechos del asegurado aquellas que determinan qué riesgo se cubre, en qué cuantía, durante qué plazo (como es la circunstancia del caso presente) y en qué ámbito espacial. No existe responsabilidad de la aseguradora cuando se comunica el siniestro en plazo superior al que aparece como configurador del riesgo protegido en el contrato de seguro.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2017, rec. núm. 848/2016).

Pacto de fin de huelga vs. acuerdo conciliatorio colectivo en sede judicial: La solución de la mayoría pasa por los criterios de temporalidad y especialidad

Despido colectivo. Impugnación individual. Ediciones El País, S.L. Existencia previa al despido colectivo de un pacto de fin de huelga, afectante a todas las empresas del Grupo PRISA, donde se alcanzó el acuerdo de que en caso de reestructuración empresarial los ceses serían indemnizados con un módulo de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades. Finalización del proceso de despido colectivo sin acuerdo, procediendo a comunicar la empresa los ceses sujetándose a la cuantía legal establecida (20 días de salario por año/24 mensualidades). Impugnación colectiva del despido que desembocó en acuerdo conciliatorio judicial ante la Audiencia Nacional, con refrendo previo en asamblea de trabajadores, donde se alcanzó un módulo indemnizatorio intermedio (38 días salario/año). Valoración de los efectos colectivos del pacto de fin de huelga, el cual se quiere anteponer por el trabajador por su mayor cuantía indemnizatoria. Posibilidad de ejecución del acuerdo de conciliación judicial por los trámites de ejecución de sentencia.

.../...

.../...

No cabe abordar la resolución desde una perspectiva excluyente, dando prevalencia bien al pacto o bien al acuerdo conciliatorio, sino que por el contrario, en el supuesto analizado, procede reconocer la existencia de una concurrencia no conflictiva, complementaria. Así, dado que en el caso el acuerdo de fin de huelga fue negociado para todo el Grupo PRISA, y tal pacto admite la existencia de negociación en cascada, es preciso dar paso al juego de la autonomía colectiva en ámbitos inferiores al Grupo de empresa (Ediciones El País, S.A.), dándose una articulación entre ambas unidades negociadoras, con lo que caben factores correctores o variaciones, como el referido concretamente al módulo indemnizatorio. Al no existir colisión, procede confirmar la sentencia de suplicación, dando preferencia al acuerdo conciliatorio (2013) alcanzado ante la Audiencia Nacional con un importe indemnizatorio menor al fijado en el pacto de fin de huelga del Grupo (2011). **Sala General. Votos particulares.** El pacto de fin de huelga solo puede ser modificado por los mismos sujetos firmantes que lo adoptaron, que no es el caso, por lo que al no coincidir, dicho pacto sigue plenamente vigente, siendo exigible su cumplimiento.

(STS de 27 de abril de 2017, rec. núm. 280/2016).

Contratación a tiempo parcial y cálculo de las prestaciones por incapacidad permanente: La jurisprudencia nuevamente induce a no trabajar

Incapacidad permanente absoluta. Demanda de reconocimiento de una base reguladora y de una pensión superiores a las calculadas por el ente gestor.

El hecho de que el beneficiario tenga reconocido en toda su carrera de seguro un breve periodo de cotizaciones por trabajo a tiempo parcial (37 días), habiendo estado desde entonces sin cotizar varios años hasta que volvió a ser contratado a tiempo completo, implica que las lagunas cotizatorias no se integren con las bases mínimas a tiempo completo, aunque el periodo de cotizaciones por trabajo a tiempo parcial sea corto en relación con el total. Ha de seguirse el criterio establecido en la disposición adicional séptima.1 tercera b) de la LGSS, disposición que establece que la integración de los periodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término. Esta regla no carece de justificación, pues de lo que se trata es de crear una ficción legal que consiste en entender que el trabajador habría continuado prestando servicios a tiempo parcial si no se hubiera producido la circunstancia que motivó el cese de su obligación de cotizar y la correspondiente laguna. **Votos particulares.** No es ajena nuestra jurisprudencia a la consideración de que la doctrina del paréntesis debe aplicarse de una forma flexible, exigiendo, por un lado, la manifestación del animus laborandi, que se prueba mediante la inscripción del demandante de empleo y permitiendo, por otro lado, interrupciones en esa inscripción debidas a variadas circunstancias, por ejemplo, una enfermedad impeditiva u otros supuestos análogos de infortunio personal o cuando las interrupciones no son excesivamente largas, precisando que la brevedad en el intervalo se ha de hacer en términos relativos que tengan en cuenta el tiempo de vida activa del asegurado, su carrera de seguro y también, en su caso, la duración del periodo de reincorporación al mundo del trabajo posterior a su alejamiento temporal. En el supuesto analizado, la estricta interpretación de la norma rectora, atendidos parámetros tales como la respectiva duración de la carrera de seguro y la de la contratación a tiempo parcial, podría llevar a convertir esta última en una forma de infortunio personal de consecuencias imprevisibles en el terreno de la disuasión y de la apertura de un nuevo espectro fraudulento en la evasión de los contratos de aquella naturaleza.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2017, rec. núm. 1480/2011).

Determinación del grado de discapacidad en el supuesto de pérdida total de un ojo por enucleación, con visión completa en el otro ojo

Grado de discapacidad. Aplicación del capítulo 12 del Real Decreto 1971/1999, relativo a las deficiencias del aparato visual. Determinación del grado de discapacidad en el supuesto de pérdida total de un ojo por enucleación, con visión completa en el otro ojo.

En estas circunstancias y al no existir la más mínima afectación en el ojo sano, no puede computarse separadamente la pérdida de agudeza visual y de campo visual uniocular, una vez que el porcentaje de deficiencia por pérdida de la agudeza visual que debe atribuirse al ojo dañado ya alcanza por sí solo el valor máximo del 100 %, con lo que no se puede adicionar en ese mismo ojo un mayor porcentaje de discapacidad por pérdida del campo visual.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de abril de 2017, rec. núm. 2772/2015).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

La pareja de hecho (incluso con hijos) no se equipara al matrimonio a la hora de excluir la laboralidad de la prestación de servicios en el negocio común

Despido. Existencia de relación laboral. Exclusión por trabajos familiares.

La convivencia more uxorio, incluso con una hija en común, no puede equipararse al matrimonio a efectos de excluir, eventualmente, la calificación como laboral de la prestación de servicios en el negocio de la pareja por vínculo familiar. La norma (art. 1.3 e) TRET) se está refiriendo, cuando habla de familia, a la nacida del matrimonio; no prevé la convivencia more uxorio. En el caso, sin embargo, no queda acreditada la relación laboral, por cuanto la pareja tenía al menos una cuenta bancaria en común, de donde se satisfacían los gastos domésticos, sin llegar a acreditar fehacientemente los rasgos de ajenidad y dependencia.

(STSJ de Extremadura, de 17 de noviembre de 2016, rec. núm. 476/2016).

Entrar y salir sin fichar de la empresa en horas intermedias no supone el despido si no se ha instaurado como obligatorio

Despido disciplinario. Negativa del trabajador a registrar sus entradas y salidas en horas intermedias, a pesar de hacerlo tanto a la entrada como a la salida de su trabajo.

Entiende el tribunal, confirmando la sentencia de instancia, que la negativa a fichar no es grave pese a existir un control automático de registro de entradas y salidas, porque no se ha acreditado que la empresa obligue a los trabajadores a cumplirlo rigurosamente, y aun cuando no hay constancia de si se trataba de un incumplimiento generalizado y consentido por la empresa.

(STSJ de la Región de Murcia, de 8 de marzo de 2017, rec. núm. 1047/2016).

Despido improcedente y derecho de opción: La empresa puede verse abocada a la readmisión del trabajador a pesar del ingreso de la indemnización

Despido improcedente. Opción entre readmisión e indemnización. Ingreso de la indemnización en la cuenta del juzgado sin más trámites.

Si no se ha anticipado expresa y previamente el ejercicio de la opción en el juicio, el cumplimiento de este trámite ha de hacerse con sujeción estricta a lo dispuesto en la normativa legal al respecto, entendiéndose que no existe una libertad de forma para su cumplimiento. Por tanto, dado que la empresa se limitó a consignar, sin ejercer expresamente su derecho de opción mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo señalado para ello, se le ha derivado la consecuencia de entender como no ejercitado el derecho de opción y, por tanto, procedente la readmisión del trabajador.

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2016, rec. núm. 503/2016).

El accidente en la pausa del café también es de trabajo

Accidente de trabajo. Incapacidad temporal (IT). Trabajadora que al salir del centro, en los quince minutos de descanso para tomar un café, se cae al suelo y se golpea el codo izquierdo.

La sala descarta que se aplique la presunción de laboralidad del artículo 156.3 del TRLGSS, pero sí, reconsiderando su postura de sentencias anteriores, el número 1 del mismo precepto legal, entendiéndose que la lesión se ha producido con ocasión del trabajo ejecutado por cuenta ajena, aplicando la teoría de la ocasionalidad relevante, de tal forma que sostiene que la salida de la trabajadora a la calle estuvo vinculada con el trabajo, pues solamente por razón del mismo se produjo la salida y por tanto el percance. Con dicha expresión (ocasionalidad relevante), más que a una causa propiamente dicha, evoca a la concurrencia de una condición sine qua non por la que se produce el accidente, la cual se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera alude a que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la segunda a que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento. La realidad evidencia que es ordinario o habitual este tipo de breve salida en jornadas que superan las seis horas de trabajo continuado para disfrutar de este tipo de descansos, no debiendo considerarse que se esté ante una salida desvinculada con el trabajo que hasta instantes antes se ha realizado. Es de destacar que el tribunal considera que dicho tiempo de descanso debe equipararse a tiempo de trabajo, como extensión de su reconocimiento en la presunción del apartado 3 de aquel precepto.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 27 de septiembre de 2016, rec. núm. 1613/2016).

El accidente se presumirá laboral en tanto la crisis se manifieste en tiempo y lugar de trabajo, aun concurriendo síntomas previos

Accidente de trabajo. Presunciones. Ictus cuyos primeros síntomas se manifiestan en el domicilio poco antes de iniciar la jornada de trabajo, entrando en crisis al inicio de la misma.

La presunción de laboralidad 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, porque lo que se valora a estos efectos no es la acción del trabajo como causa de la lesión cerebral, lo que no sería apreciable en principio dada la etiología común de este tipo de patologías. 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 padecía ya antes; pues aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección. **Voto particular.** Admitir que cualquier enfermedad de aparición súbita, con claros y relevantes síntomas de su presencia y totalmente desconectada del trabajo, se convierte en accidente laboral por el mero hecho de acudir al centro de trabajo tras haberse manifestado, en lugar de, o previamente a, acudir al médico, desnaturalizaría totalmente el concepto legal del accidente de trabajo, vinculado causalmente, de forma directa o indirecta al trabajo ejecutado por cuenta ajena.

(STSJ de la Rioja, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2017, rec. núm. 225/2016).

Las parejas de hecho no registradas tienen derecho a la pensión de viudedad cuando concurre violencia de género

Pensión de viudedad. Víctima de violencia de género. Inexistencia de matrimonio y de pareja de hecho registrada aunque sí de relación afectiva análoga a la conyugal y de convivencia durante 15 años.

En el supuesto de autos, no consta que la actora y el finado se inscribieran en registro oficial ni que se suscribiera documento público oficial por el que quedara debidamente registrada la constitución de la pareja de hecho, pero existen dos sentencias en las que se acuerda una orden de alejamiento por delito de amenazas en el ámbito familiar considerado como violencia de género y otra en la que se le atribuye a la actora la guarda y custodia de los hijos y el uso de la vivienda. Dichas sentencias pueden considerarse como documento oficial de reconocimiento de la previa existencia de convivencia cuyo cese se acuerda y, por ende, cumplido el requisito de pareja de derecho.

(STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 1 de diciembre de 2016, rec. núm. 632/2016).