



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de diciembre de 2017)

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Las respuestas escritas proporcionadas durante un examen profesional y las posibles anotaciones del examinador sobre esas respuestas son datos de carácter personal del aspirante, respecto a los cuales puede ejercitar, en principio, un derecho de acceso

Protección de las personas físicas respecto al tratamiento de datos personales. Respuestas por escrito proporcionadas por el aspirante en un examen profesional. Anotaciones del examinador en relación con dichas respuestas. Amplitud de los derechos de acceso y de rectificación de la persona interesada.

En el supuesto analizado el demandante, que era contable en prácticas, superó la primera parte de los exámenes de contabilidad y tres de los exámenes de la segunda parte de las pruebas organizadas por el Instituto de Auditores Públicos de Irlanda, suspendiendo, sin embargo, el examen de contabilidad de gestión y finanzas estratégicas, en el que se permitía a los aspirantes la consulta de documentos (examen con libros). Presentó reclamación en la que impugnaba el resultado, que fue desestimada y, posteriormente, una solicitud de acceso a todos los datos de carácter personal que le concernían, que estaban en posesión del Instituto de Auditores de Públicos. Este remitió al reclamante 17 documentos, pero denegó la remisión de su examen, basándose en que este no contenía datos personales a efectos de lo establecido en la Ley de Protección de Datos. El artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46/CE debe interpretarse en el sentido de que las respuestas por escrito proporcionadas por un aspirante durante un examen profesional y las eventuales anotaciones del examinador referentes a dichas respuestas son datos personales, a efectos del citado precepto.

(STJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/16)

En el transporte por carretera solo cabe efectuar el descanso semanal en el vehículo cuando dicho periodo es reducido (24 horas)

Transporte por carretera. Descanso semanal. Posibilidad de efectuar los periodos de descanso diario y semanal en el vehículo.

Cada vez que el Reglamento 561/2006 alude a la vez a los conceptos de periodo de descanso semanal normal (al menos 45 horas) y periodos de descanso semanal reducido (al menos 24 horas), emplea la expresión general periodo de descanso semanal. Ahora bien, cuando se refiere a la posibilidad de efectuar los periodos de descanso en el vehículo, dicho Reglamento utiliza la expresión general *periodo de descanso diario* –que engloba tanto los periodos de descanso diarios normales y reducidos– y la expresión específica *periodo de descanso semanal reducido*. De esta forma, señala el TJUE que el legislador de la Unión no ha empleado la expresión *periodo de descanso semanal* para

.../...

.../...

englobar las dos categorías de periodos de descanso semanales, de lo que se desprende claramente que su intención era permitir que el conductor efectuase los periodos de descanso semanales reducidos en el vehículo y prohibirle, por el contrario, hacer lo mismo en el caso de los periodos de descanso semanales normales. Por otro lado, se puede entender que el Reglamento contiene con ello una prohibición manifiesta, imponiendo a los Estados miembros la obligación de establecer las sanciones aplicables a las infracciones del mismo, de tal forma que esta regulación no vulnera el principio de legalidad penal.

(STJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-102/16)

No cabe exigir ante el Orden Social de la jurisdicción la responsabilidad solidaria de los administradores societarios por créditos laborales

Delimitación de competencias entre el Orden Social y el Civil. Responsabilidad de los administradores sociales. Cobro de créditos laborales. Derecho a ejercitar ante el mismo órgano jurisdiccional una acción contra la sociedad y contra su administrador, en cuanto responsable solidario de las deudas de la sociedad. Administrador que no convoca junta general pese a que la sociedad había sufrido pérdidas importantes en dos ejercicios consecutivos, incumpliendo la exigencia legal de la adopción por aquella del acuerdo de disolución o solicitud del concurso.

La normativa comunitaria no exige que exista un derecho de resarcimiento frente al administrador de una sociedad anónima, ni prevé un régimen material y procesal de la responsabilidad de dicho administrador en caso de falta de convocatoria de la junta general, pese a una pérdida grave del capital suscrito. Corresponde, por tanto, a los derechos nacionales regular la cuestión relativa a un eventual derecho del trabajador a ejercitar ante la misma jurisdicción social, competente para conocer de la acción declarativa de su crédito salarial, una acción de responsabilidad contra el administrador de esa sociedad para el reconocimiento como responsable solidario del mismo por incumplimiento de la convocatoria de la junta general ante la pérdida grave del capital suscrito.

(STJUE de 14 de diciembre de 2017, asunto C-243/16)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Excedencia voluntaria. Reincorporación. ¿Se puede reclamar cuando la plaza a la que se aspira, publicada en Infojobs sin especificaciones, es cubierta con contrato temporal y jornada limitada?

Excedencia voluntaria. Solicitud de reincorporación efectuada por auxiliar administrativa con contrato indefinido a jornada completa. Improcedencia.

La cobertura de la plaza a la que aspiraba la trabajadora excedente a través de un contrato temporal y con jornada limitada no comporta la existencia de vacante de igual o similar categoría a que el artículo 46.5 del ET condiciona el derecho preferente al reingreso. No puede aplicarse la doctrina de los actos propios (que significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga a aquella) aunque haya mediado una previa oferta de empleo sin especificaciones limitativas –temporalidad/parcialidad de jornada– utilizando el portal de empleo Infojobs. En este sentido, no puede hablarse de oferta de contrato a la simple información proporcionada en internet a través de dicho portal en la que se hace

.../...

.../...

constar simplemente –entre miles– una «oferta de auxiliar administrativo departamento de personal» a la que la empresa anunciante no señala cualidad alguna en orden a su jornada, temporalidad o salario. La oferta de trabajo publicada en Infojobs no solo es de autoría ajena a la empresa demandada, sino que no ofrece atisbo de inequívoca declaración de voluntad o de acto concluyente dirigido a causar estado, ni concreciones contractuales suficientes para que, con la aceptación, se entienda perfeccionado el contrato, por lo que no media razón alguna para atribuir a la empresa las hipotéticas consecuencias jurídicas del supuesto actuar vinculante de Infojobs. Es por completo gratuito afirmar que la ausencia de toda referencia temporal en el anuncio comportaba oferta de trabajo con carácter indefinido y a jornada completa, pues la imprecisión oferente no comporta –por definición– característica contractual alguna.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2017, rec. núm. 3844/2015)

Despidos colectivos de trabajadores con 50 o más años en empresas con beneficios. El SPEE puede reclamar la aportación económica dentro de los cuatro años siguientes al día en que pudo efectuarse la liquidación

Aportación económica por despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios. Prescripción de la acción del SPEE para su reclamación.

La naturaleza jurídica que corresponde a estas aportaciones es la de derechos de naturaleza pública no tributarios de la Administración General del Estado, por lo que la norma de aplicación en materia de prescripción de la actuación de la Administración no puede ser otra que la contenida en el artículo 15 de la Ley 47/2003, y que la establece en el plazo de cuatro años siguientes al día en que pudo efectuarse la liquidación. Es verdad que el artículo 7 e) del RD 1484/2012 señala que la propuesta de liquidación ha de estar referida al periodo correspondiente al año natural inmediatamente anterior a aquel en que se realiza, pero de esta mención no puede extraerse la consecuencia de que se esté fijando un plazo de prescripción diferente al de cuatro años del artículo 15 mencionado, ya que aquella anualidad no viene configurada como un plazo de prescripción. En cuanto a la situación jurídica que genera la obligación de realizar la mencionada aportación económica, a la hora de valorar la existencia de beneficios, tratándose de grupos empresariales, la ley no se limita exclusivamente a la situación de la empresa que efectúa el despido colectivo, sino que extiende esa posibilidad al grupo de empresas del que forme parte. Esto supone que cabe la posibilidad de que la empresa esté igualmente obligada a realizar esa aportación cuando aisladamente considerada pudiere estar en pérdidas y no tenga beneficios en el periodo de referencia, pero sí los obtuviere el grupo empresarial en su conjunto.

(STS, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2017, rec. núm. 235/2016)

Pensión de viudedad al amparo de la disp. trans. decimoctava de la LGSS. ¿Qué ocurre cuando la sentencia del Juzgado de 1.ª Instancia, que decreta la separación, es recurrida en apelación?

Pensión de viudedad. Aplicación de la disposición transitoria decimoctava de la LGSS de 1994. Cómputo de los 10 años desde la separación judicial hasta la fecha del fallecimiento del causante cuyo transcurso impide causar derecho a la prestación.

Teniendo en cuenta que la sentencia de separación produce la suspensión de la vida común de los casados, cesando la posibilidad de vincular bienes del cónyuge en el ejercicio de la potestad doméstica, y que la finalidad de la pensión compensatoria regulada en el artículo 93 del CC no es otra que ayudar a la superación de la situación de desequilibrio que puede producirse tras una ruptura matrimonial, debe afirmarse que el plazo de 10 años se debe computar a partir

.../...

.../...

del día en que se produjo la situación de necesidad que se compensa. Esta situación sobreviene cuando acaece la ruptura matrimonial por separación o divorcio en virtud de sentencia, y cesa la convivencia conyugal, por lo que es a partir de la fecha en que se dicta cuando se debe contar el plazo decenal, y no desde aquella en la que recae en apelación sentencia confirmatoria de la declaración de separación o divorcio previamente acordados. Se llega así a una solución acorde con la alcanzada por este tribunal en relación con el *dies a quo* para el cómputo de los 10 años en los casos en que con posterioridad a la sentencia de separación judicial se emite otra que decreta el divorcio.

(STS, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 2017, rec. núm. 2958/2016)

AUDIENCIA NACIONAL -GUÍA-

No cabe excedencia por cuidado de familiares para atender a un hijo mayor de 3 años

Excedencia por cuidado de familiares. Supuesto en que el sujeto causante es un descendiente menor de edad, aunque mayor de 3 años.

La excedencia por cuidado de hijos es de carácter específico, frente a la excedencia genérica por cuidado de familiares que no tiene límite de edad, puesto que esta segunda modalidad se introdujo por la reforma del ET de 1995 llevada a cabo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en cuya exposición de motivos se hablaba de la necesidad de ampliar el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tuvieran que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población. Es decir, el legislador quiso distinguir entre una y otra clase de excedencia y marcó el límite temporal para la excedencia por cuidado de hijos en tres años, que si bien puede mostrarse insuficiente en aras de conciliar la vida laboral y familiar, la implantación de otro superior no puede obtenerse en esta sede. Si en el primer párrafo del artículo 46.3 del ET se ha establecido un límite de 3 años para los hijos, no es dable soslayar ese límite acudiendo a la excedencia del segundo párrafo de este precepto cuando se trate de hijos que no estén enfermos, accidentados ni discapacitados. Este límite temporal se acomoda a la Directiva del Consejo 2010/18/UE, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental que derogó la Directiva 96/34/CE, puesto que el permiso parental por motivo de nacimiento y adopción que esta contempla puede extenderse hasta los 8 años, debiendo ser el Estado el que defina los límites. Procede la denegación de excedencia solicitada por el trabajador.

(SAN, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2017, núm. 160/2017)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

Discriminación por razón de estado civil. El despido como reacción inmediata a la comunicación de inscripción como pareja de hecho y próxima paternidad es nulo

Despido disciplinario nulo. Comunicación por el trabajador a la empresa de su próxima paternidad, así como de su más próxima inscripción como pareja de hecho con su compañera, solicitando información sobre el permiso que le correspondía.

No cabe confundir la garantía objetiva para los casos de despido ilegal cuando se está en alguno de los casos relacionados con el embarazo o atenciones familiares, con la existencia de una apariencia indiciaria suficiente de que el

.../...

.../...

despido obedece a represalia o discriminación, como es el caso. En este sentido, es preciso recordar que el estado civil es una de las causas prohibidas de discriminación expresamente contenida en el artículo 17.1 del ET y que la situación de pareja extramatrimonial de derecho, aunque tradicionalmente se integre dentro del concepto de soltero a efectos del estado civil, ha de ver reconocida, al estar ya recogida en las leyes positivas, una sustancialidad propia a los efectos que nos ocupan, debiendo recordarse que, en todo caso, es una opción que pertenecería a la intimidad personal del trabajador sobre la que ninguna potestad o competencia tiene su empleador. Por tanto, si existía apariencia suficiente de que el despido empresarial obedecía a represaliar al trabajador por pretender usar de aquellos derechos, el fallo ha de ser confirmado, pues tal panorama indiciario consta, pues se da por probada la comunicación a la empresa de esas circunstancias y ella no ha hecho prueba alguna sobre la causa de despido imputada al trabajador.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 2017, rec. núm. 1473/2017)

Jubilación parcial. Prestación de servicios de forma acumulada a jornada completa. En caso de IT los días de baja no pueden computarse también como jornadas completas

Incapacidad temporal (IT). Especialidades respecto a los contratos a tiempo parcial por jubilación parcial. Determinación de la forma de cómputo de los días de IT teniendo en cuenta la situación de jubilación parcial en que se encuentra el actor, con jornada de trabajo acumulada, pactada con el empresario.

El hecho de que las partes hubieran pactado lícitamente que la prestación de servicios se produjera concentrando la jornada interanual mediante jornadas completas, y la suspensión del contrato por IT coincidiera con el periodo en que debía prestar servicios, no puede tener como consecuencia que los días de baja se computen también como jornadas completas, ya que ello comportaría una modificación unilateral del contrato de trabajo a tiempo parcial que establece una jornada determinada. Y es que de no haberse convenido la acumulación de jornada, el actor trabajaría diariamente durante todo el año el 25 % de la jornada diaria, y en el caso de pasar a IT, esta no excedería de ese 25 % de su jornada parcial pactada.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 7 de julio de 2017, rec. núm. 860/2017)