

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de junio de 2016)

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**
- **Tribunal Supremo**
- **Tribunales Superiores de Justicia**

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA -GUÍA-

Sector de transporte por carretera. Responsabilidad del conductor por incumplir la obligación de utilizar el tacógrafo.

Si bien los Estados miembros, de acuerdo con el Reglamento núm. 561/2006, pueden atribuir plena responsabilidad a las empresas de transporte por las infracciones cometidas por sus conductores, no obstante, dicha normativa no obliga a ello, por lo que cabe interpretar que las autoridades competentes pueden imponer sanciones a los conductores que cometan infracciones de ese mismo Reglamento. Nada permite suponer que el legislador de la Unión pretendiera exonerar a los conductores de toda responsabilidad por las infracciones cometidas por ellos, en particular cuando estas están exclusivamente vinculadas con el ejercicio de sus funciones. (STJUE de 9 de junio de 2016, asunto C-287/14).

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Sociedad Estatal Correos y Telégrafos. Trabajadores contratados con carácter temporal que son cesados, declarándose la existencia de despido improcedente con el abono de la correspondiente indemnización. Efectos en cuanto a la inclusión posterior en la bolsa de empleo convocada por la indicada empresa estatal.

No pueden computarse los periodos trabajados con anterioridad a la fecha del despido indemnizado, ya que habiendo recibido una compensación por su cese en función de una concreta antigüedad, no pueden pretender que se la retribuyan otra vez computándola como mérito para puntuar en el orden de preferencias establecido en la bolsa de empleo en cuestión. (STS, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2016, rec. núm. 2061/2014).

Extinción de la relación laboral. Trabajadora que sufre un accidente de tráfico que le provoca un latigazo cervical, situación por la que es dada de baja médica, siendo despedida 10 días después por bajo rendimiento. Enfermedad asimilada a discapacidad.

La enfermedad en sentido genérico, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no puede ser considerada en principio como un motivo o factor discriminatorio en el ámbito de la relación laboral, salvo en aquellos supuestos en que concurra el elemento de segregación, basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador. Ni en el lenguaje ordinario ni en el lenguaje técnico de la ley, los conceptos de enfermedad y discapacidad son coincidentes o equiparables. La enfermedad, sin adjetivos o cualificaciones adicionales, es una situación contingente de mera alteración de la salud, que puede y suele afectar por más o menos tiempo a la capacidad de trabajo del afectado. Como es de experiencia común,

.../...

.../...

el colectivo de trabajadores enfermos en un lugar o momento determinados es un grupo de los llamados efímeros o de composición variable en el tiempo. La discapacidad, en cambio, se refiere a una limitación de larga duración, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Por tanto, las razones que justifican la tutela legal antidiscriminatoria de los discapacitados en el ámbito de las relaciones de trabajo no concurren en las personas afectadas por enfermedades o dolencias simples. En el supuesto analizado, el despido de la recurrente no es el de una trabajadora discapacitada, por lo que procede declarar su improcedencia (por falsedad de la causa de despido reconocida por el empresario) y descartar la nulidad pretendida. (STS, Sala de lo Social, de 3 de mayo de 2016, rec. núm. 3348/2014).

Discapacidad. Reconocimiento. Atribución automática del estatus de persona con discapacidad a quien es perceptor de la prestación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez sin necesidad de acreditar los requisitos exigidos en el Real Decreto 1971/1999.

El reconocimiento despliega plena eficacia en todo el ámbito de materias que regula la Ley 51/2003 (medidas contra la discriminación, de acción positiva, de fomento, de tutela judicial, etc.), pero no alcanza a la atribución con carácter general de la condición de minusválido o discapacitado, limitándose la asimilación a los aspectos coincidentes de ambas legislaciones, pero dejando al margen aquellos espacios cuya regulación corresponde privativamente, bien a la Seguridad Social bien a la protección de los discapacitados, y cuyos beneficiarios han de ser determinados, en principio, mediante los procedimientos establecidos en uno y otro sector del ordenamiento social. (STS, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2016, rec. núm. 2026/2014).

Incapacidad permanente. Denegación de la pensión por no encontrarse el trabajador al corriente en el pago de las cotizaciones en el RETA, pese a reunir en el RGSS (en el que se halla en alta en la fecha del hecho causante) las suficientes para causar el derecho.

Cuando se reúnen los requisitos para causar derecho a la prestación solicitada en el RGSS, no es necesario acudir al cómputo recíproco de cotizaciones ni se han de tomar en consideración periodos del RETA durante los que el trabajador hubo de cotizar y no lo hizo. (STS, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2016, rec. núm. 1084/2014).

Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Interés del 5 % aplicable para fijar el valor actual del capital coste de la pensión que se abona por la empresa a la entidad gestora. Obligación de que se pague también al trabajador al percibir los atrasos de la prestación. Improcedencia.

Ese interés, normativamente, forma parte del capital coste y no está destinado directamente al beneficiario, sino a corregir el desfase temporal que sufre la entidad gestora al tener que abonar a aquel la prestación recargada desde la fecha del hecho causante, lo que excluye cualquier tipo de enriquecimiento injusto. Así pues, los intereses de capitalización que reclama el recurrente para sí, ni derivan del artículo 123 de la LGSS, ni se generan por mora o retraso en el pago de la prestación, simplemente conforman los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones. (STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2016, rec. núm. 3723/2014).

Gran invalidez. Pérdida de la agudeza visual completa en ojo izquierdo y visión de 0,05 en ojo derecho.

En su reconocimiento se impone seguir un criterio objetivo, prescindiendo de las posibles habilidades adaptativas adquiridas por el beneficiario (con base en factores perceptivos, cognitivos, ambientales, temporales u otros) para realizar los actos esenciales de la vida sin ayuda de terceros o sin necesidad de ayuda permanente. (STS, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2016, rec. núm. 2977/2014).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–**Contratas y subcontratas. Deber de subrogación de los socios trabajadores de cooperativa de trabajo asociado por fin de la contrata que tenía adjudicada la cooperativa.**

Cuando una cooperativa cesa en la contrata o concesión administrativa, los socios trabajadores tendrán los mismos derechos y deberes que si hubiesen trabajado en la cooperativa como empleados por cuenta ajena, y en este caso los actores, pese a la relación societaria, han prestado servicios en la contrata, por lo que la nueva adjudicataria debió subrogarlos. (STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2015, rec. núm. 2373/2014).

Salario. Retribución del descanso semanal correspondiente a la última semana trabajada coincidente con la extinción del contrato de los trabajadores fijos discontinuos en viernes al finalizar el curso escolar.

El salario mensual/anual que debe percibir el trabajador se calcula teniendo en cuenta no solo los días efectivos de trabajo, sino también los descansos de sábados, domingos y festivos. Para que nazca el derecho a la retribución de los siete días naturales de cada semana se deben trabajar cinco días, por ello el trabajador que preste servicios durante los cinco días de la semana tiene derecho a recibir el salario correspondiente a los dos días de descanso siguientes. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 2015, rec. núm. 744/2015).

Fiestas laborales. Canal de Isabel II. Trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes y descansan los fines de semana. Solicitud de que los días festivos que coinciden en sábado sean compensados como exceso de jornada y con valor de horas extraordinarias retribuidas económicamente o, en su caso, con descanso equivalente.

Las fiestas son efemérides o celebraciones que el legislador considera como días no laborables para su adecuada conmemoración, es decir, en ellos se exime a los trabajadores de la obligación de prestar servicios y que, de no mediar ese privilegio, debieran prestarlos en tales fechas, así es que la finalidad que persigue el artículo 37.2 del ET se alcanza siempre que en esas fechas se excuse a los trabajadores del deber de prestar servicios, bien por aplicación de esta norma, bien porque concurran otras causas que exoneren a los trabajadores de su obligación de trabajar. La ley no garantiza 14 días de descanso en concepto de fiestas anuales, sino que en las fechas señaladas no hay obligación de trabajar, y a lo único que autoriza el artículo 37.2 citado es a que el Gobierno traslade a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo, pero no ocurre lo mismo con aquellas que coincidan con sábados. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de marzo de 2016, rec. núm. 34/2016).

Prestación por cese de actividad. Pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad superiores al 10 % de los ingresos obtenidos en el periodo de un año. Discrepancia en cuanto al eventual cómputo del subsidio de incapacidad temporal percibido durante gran parte del año, alegando la Mutua que se trata de ingresos derivados de la actividad económica, por entender que dicho subsidio es renta de trabajo.

Dado que la Ley 32/2010 no contiene, para determinar el concepto de pérdidas e ingresos, otros criterios distintos a los que resultan de la legislación contable, el autónomo no debe computar su subsidio de IT o cualquier otra prestación de Seguridad Social sustitutiva de las rentas de trabajo como ingresos para determinar si tiene beneficios o pérdidas. (STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2016, rec. núm. 97/2016).

Reintegro de prestaciones indebidas. Subsidio para mayores de 52 años. Prescripción. Certificación del INSS emitida en el año 2001 donde erróneamente reconoce que el solicitante reunía los requisitos genéricos y específicos de cotización para el acceso a la pensión de jubilación. Emisión en 2014 de un nuevo certificado en el que manifiesta que lo resuelto en 2001 fue debido a un error. Reclamación por el SPEE del importe percibido indebidamente.

Si no lo hizo en el plazo de cuatro años, después de haber transcurrido ese extenso periodo de tiempo en el que el administrado podía razonablemente pensar que le asistía el derecho a percibir la pensión que venía percibiendo desde el año 2001, su reclamación en el año 2014 hay que tenerla por prescrita, porque de otro modo se estaría dejando sin efecto de hecho el principio de seguridad jurídica que debe ser aplicado con todas sus consecuencias, dado que fue la propia Administración la que se lo había reconocido mediante resolución motivada, aportando indudablemente el *fumus boni iuris*, derivado de la presunción de legalidad de las actas administrativas. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2016, rec. núm. 624/2015).

Incapacidad permanente total. Concepto de profesión habitual. Trabajador de tienda de alimentación que solicita para la declaración de la incapacidad que el examen se realice tomando en consideración no las funciones actuales, que ha venido desempeñando durante un periodo de 2 años, sino las que ha ejercido durante toda su vida laboral como albañil, alegando su desempeño durante 35 años.

De acuerdo con doctrina jurisprudencial anterior, puede entenderse que el desempeño de la profesión última más de 12 meses no supone una mutación del tipo profesional a tomar en consideración para la calificación de la invalidez si ese plazo continúa siendo breve en comparación con el periodo de tiempo dedicado a la anterior profesión. Dado que el Tribunal Supremo no establece parámetros o criterios concretos para fijar el límite de ruptura a partir del cual se ha de considerar mutada la referencia profesional a tomar en consideración para la declaración de invalidez, está claro que para dejar de aplicar el criterio objetivo de los 12 meses señalado en la norma reglamentaria no basta con que el tiempo desempeñado en la profesión anterior sea superior a aquel ejercitado en la nueva profesión, sino que el periodo de esta última sea breve, conjugando tanto la duración del periodo de la última profesión como la comparación de este con el periodo de desempeño de la profesión anterior. En el caso analizado no cabe el reconocimiento de la incapacidad, ya que el trabajador no ha conseguido acreditar los 35 años alegados como albañil y encargado de la construcción. Reitera doctrina contenida en STS de 9 de diciembre de 2002 (rec. núm. 1197/2002). (STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 23 de julio de 2015, rec. núm. 309/2015).

Infracciones y sanciones en el Orden Social. Imposición de sanciones a beneficiarios de prestaciones por desempleo. Atribución de competencias sancionadoras y régimen de impugnación.

A partir del 23 de julio de 2015, ante la reforma del artículo 48 del TRLISOS por la disposición final primera de la Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ha deslegalizado por completo la atribución de competencias sancionadoras y la ley se remite siempre al desarrollo reglamentario, estatal o autonómico, según la Administración a la que esté atribuida la competencia sancionadora. Desaparecido con ello el artículo 48.5 del TRLISOS, las previsiones reglamentarias contenidas en el Real Decreto 928/1998 (arts. 4.1, primer párrafo y 37 bis) permiten a la entidad gestora sancionar las infracciones leves y graves de los beneficiarios y solicitantes de prestaciones de Seguridad Social por su propia iniciativa, como resultado de los datos o antecedentes obrantes en la entidad u órgano gestor de la prestación, sin necesidad de propuesta previa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (que sí hace falta en el caso de infracciones muy graves). Por su parte, el régimen judicial de impugnación de sanciones en materia laboral y de Seguridad Social es único (con la excepción de las actas de infracción y de liquidación concurrentes), regulado en el artículo 151 de la LRJS, exigiendo el agotamiento de la vía previa mediante el planteamiento del recurso de alzada y no mediante reclamación administrativa previa. **Recurso de suplicación. Cuantía litigiosa.** En tanto en cuanto no se fije criterio unificado, el propio de esta sala es el de exigir una cuantía de 18.000 euros para los recursos de suplicación en todas las sentencias dictadas en el procedimiento regulado en el artículo 151 de la LRJS, se trate de la impugnación de

.../...

.../...

actos administrativos en materia laboral de la letra n) del artículo 2, o en materia de Seguridad Social de la letra s). También serán susceptibles de suplicación las sentencias de los juzgados de lo social de cuantía indeterminada, aun cuando la sanción económica no supere los 18.000 euros. Para la fijación de la cuantía de la sanción consistente en la extinción de una prestación de Seguridad Social, como la que aquí se analiza, hay que tomar en consideración su importe anual en el momento del acto administrativo sancionador, de manera que la sentencia solamente tendrá recurso si dicho importe es superior a 18.000 euros, lo que no ocurre en ningún caso ni con el subsidio de desempleo ni con la prestación de desempleo en cualquiera de las cuantías que pueden tener hoy en día con arreglo a la legislación vigente. No procede el recurso de suplicación. (STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2016, rec. núm. 173/2016).

Despido colectivo. Conciliación judicial. Eficacia de cosa juzgada en los procesos individuales.

Si la sentencia o el acuerdo de conciliación (ambos con igual valor a estos efectos) declaran desde su respectiva y distinta naturaleza que el despido es ajustado a derecho por concurrir la causa legal esgrimida, esta declaración se proyecta sobre la demanda del despido individual, cuya resolución en cuanto a la concurrencia de la causa legal no puede ser distinta, llegando a la conclusión de que no existe o de que no está probada. La conciliación judicial no puede expandir el objeto procesal y dotar de eficacia de cosa juzgada, en relación con las demandas individuales, a circunstancias que nunca pudieron ser parte del objeto del proceso colectivo y por tanto objeto de la sentencia, no ya porque no fueran planteadas en demanda sino porque legalmente no era posible porque no eran competencia del órgano llamado a resolver. (La competencia para el enjuiciamiento y determinación de los parámetros individuales corresponde al juzgado de instancia). No cabe que el acuerdo transaccional reconozca indemnizaciones inferiores a las reconocidas en convenio colectivo, pues su contenido no ha respetado los derechos mínimos e indisponibles del trabajador establecidos en un pacto con eficacia normativa. Ello se debe a que el acuerdo transaccional no puede considerarse un convenio colectivo al carecer del mismo valor y eficacia que los pactos de desconvocatoria o fin de huelga, respecto de los cuales la jurisprudencia sí ha predicado su valor de convenio colectivo. (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2015, rec. núm. 543/2014).