



## EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials, el primer a càrrec de Carolina Gala relatiu a l'ampliació del concepte d'accident de treball, i el segon de Jorge Pérez, referit a la constitucionalitat de determinades normes laborals aprovades el 2012.

## LEGISLACIÓ

LEY 36/2014, DE 26 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2015 ([accés al text](#))

Ens remetem a tot allò que ja comentat en el [Butlletí núm. 121](#) de novembre de 2014, atès que el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el del projecte de llei. S'han produït però algunes novetats, d'entre les quals us destaquem les següents:

- No ha prosperat l'esmena presentada pel Grup Parlamentari Popular que pretenia que només es poguessin realitzar contractes d'assegurança col·lectiva que incloguessin la cobertura de "contingències diferents a la de jubilació", i en la que desapareixia també la referència temporal. Així doncs, es manté el redactat de l'avantprojecte (art. 20).
- En el supòsit de les places corresponents al personal de la Policia autonòmica, es podrà arribar fins el 100 % de la taxa de reposició d'efectius sempre que es tracti de comunitats autònomes que compleixin els objectius d'estabilitat presupostària i deute públic establerts de conformitat amb la *Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera* tant en la liquidació del pressupost de l'exercici immediat anterior com en el pressupost vigent. En la LPGE de 2014 no es va contemplar aquesta possibilitat en el text final, tot i que [va ser objecte de modificació](#) el passat mes de novembre, en el mateix sentit que el text definitiu de la LPGE per a 2015 (art. 21.2.C).
- Quant a la taxa de reposició d'efectius del 50%, a l'Administració de Justícia s'introdueix un criteri especial (art. 21.2.G): es computarà el nombre màxim a autoritzar en funció del nombre de places de plantilla aprovades dotades pressupostàriament, i que hagin estat ocupades per funcionaris interins durant, com a mínim, els tres últims anys, autoritzant-se oferta pública en els cossos de funcionaris corresponents segons el percentatge i requisits que s'hi especifiquen.

REAL DECRETO-LEY 17/2014, DE 26 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ENTIDADES LOCALES Y OTRAS DE CARÁCTER ECONÓMICO ([accés al text](#))

D'aquesta norma us destaquem la DF 2a, que estableix que els perceptors de prestacions per atur que haguessin iniciat la realització de treballs de col·laboració social a les administracions públiques amb anterioritat al 27 de desembre de 2013 en virtut d'allò previst en l'art. 213.3 LGSS, i que continuïn desenvolupant aquesta activitat a l'entrada en vigor del *Real Decreto-ley*, podran seguir amb aquesta col·laboració fins a la finalització de la percepció de les seves prestacions, d'acord

amb aquest règim legal, en tot tipus d'activitats que desenvolupin per a l'Administració corresponent. Recordem que precisament la data indicada és la de la primera STS que va modificar la doctrina sobre els contractes de col·laboració social a les administracions públiques. En el seu moment us varem informar de les novetats sobre la matèria en un [resum de sentència](#) que consolidava aquesta nova línia.

RESOLUCIÓN DE 8 DE ENERO DE 2015, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE FIJA LA FECHA A PARTIR DE LA CUAL LAS RESOLUCIONES POR LAS QUE SE ACUERDE LA INCORPORACIÓN AL SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA DE CUOTAS DE LOS SUJETOS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR, SE NOTIFICARÁN ELECTRÓNICAMENTE ([accés al text](#))

A partir de 15 de gener de 2015 la TGSS notificarà (a través del sistema de notificació electrònica) les resolucions per les quals acordi la incorporació al sistema de liquidació directa de quotes, d'acord amb la DF 2a de la *Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social*. Us varem informar de les modificacions introduïdes per aquesta llei en l'[Actualització núm. 49](#) del Codi bàsic.

RESOLUCIÓN DE 29 DE DICIEMBRE DE 2014, CONJUNTA DE LAS SECRETARÍAS DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS Y DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA, EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL, DE LAS PREVISIONES DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA SEGUNDA, DE LA LEY 36/2014, DE 26 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2015 ([accés al text](#))

S'aproven unes Instruccions, d'aplicació al personal del sector públic estatal, que detallen el mètode de càlcul per a la devolució dels 44 dies de la paga extraordinària no percebuda el desembre de 2012.

ORDEN HAP/2082/2014, DE 7 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN HAP/2105/2012, DE 1 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS OBLIGACIONES DE SUMINISTRO DE INFORMACIÓN PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 2/2012, DE 27 DE ABRIL, DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA ([accés al text](#))

Hi destaca la modificació de l'art. 7, que regula la remissió d'informació sobre personal: aquella relativa a retribucions del personal s'haurà de comunicar a partir d'ara de manera individualitzada i s'afegeix un nou apartat sobre càrrecs electes de les entitats locals. La informació es referirà a 31 de desembre i s'haurà de remetre abans del 30 d'abril següent.

## SENTÈNCIES

UNA NOVA AMPLIACIÓ DEL CONCEPTE D'ACCIDENT DE TREBALL IN ITINERE: EL PATINET COM A MITJÀ IDONI DE TRANSPORT PER ANAR A TREBALLAR

STSJ de Catalunya de 12 de juny de 2014, recurs 618/2014 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Com és conegut, el concepte d'accident de treball s'ha anat ampliant en els últims anys a través de la jurisprudència, constituint-ne precisament aquesta sentència un nou exemple: es resol la reclamació d'una Mútua que pretenia que es qualificés com a accident no laboral aquell patit per un treballador que, quan anava en patinet des de la feina a casa seva, va caure, passant a la situació d'IT.

El debat se centra a determinar si el patinet constitueix un mitjà idoni per al desplaçament entre el centre de treball i el domicili habitual, al·legant la Mútua que no és un mitjà de transport sinó un instrument adequat per a l'esbarjo i l'esport. El TSJ conclou, amb l'objectiu de fer visible la "realitat social" actual, que ens trobem davant un accident de treball *in itinere*, fonamentant-se en els arguments següents:

a) Es recorda que, tal com assenyala la jurisprudència, per qualificar un accident com *in itinere* es requereix la concurrència simultània de diversos elements: que la finalitat principal i directa del viatge estigui determinada pel treball (element teleològic); que l'accident es produeixi en el trajecte habitual i normal que s'ha de recórrer des del domicili al lloc de treball o viceversa (element geogràfic); que l'accident es produeixi dins del temps prudencial que normalment s'inverteix en el desplaçament (element cronològic); o, en altres paraules, que el recorregut no es vegi alterat per desviacions o alteracions temporals que no siguin normals i obeeixin a motius d'interès particular de tal índole que trenquin el nexa causal amb l'anada o la tornada al treball; i que el trajecte es realitzi amb un "mitjà normal de transport" (element d'idoneïtat del mitjà).

b) S'assenyala que si bé el mitjà de transport ha de ser "idoni", aquest concepte és evolutiu i no s'han de petrificar els mitjans mecànics de transport, la qual cosa condueix a aplicar el criteri de la necessitat d'adaptar la interpretació de les normes a la realitat social i al temps en què vivim, d'acord amb l'art. 3 del *Código Civil*.

c) Els hàbits socials estan canviant, així com els valors que sustenten la nostra convivència. Així, entre determinats grups socials que fins i tot sent minoritaris són significativament importants, té valor l'ús d'elements de transport no contaminants, com la bicicleta, els patins o el monopatí (nous en el seu ús com a transport), i aquesta opció és socialment acceptada, en la mesura que el seu ús no suposi molèsties o risc per als altres vianants.

d) Com a conseqüència de tot això, el Tribunal considera idonis els elements de transport abans citats per al desplaçament entre el centre de treball i el domicili habitual d'un treballador. Declara, així mateix, que és sensiblement més perillós l'ús a la ciutat de la bicicleta (que ha de circular per l'asfalt en concurrència amb vehicles a motor), que l'ús del patí o monopatí -en llocs autoritzats- en realitzar-se aquest per llocs (voreres) sense la concurrència de vehicles a motor.

e) Tan bon punt un patí o monopatí s'utilitzin estrictament per al desplaçament -sense allargar el seu ús amb finalitats d'oci- cap perjudici han d'implicar *a priori*, atès que el desplaçament serà més breu i no necessàriament més perillós.

f) Es recorda que el propi TS ha utilitzat recentment el criteri de la realitat social per considerar com a accident de treball *in itinere*, el que té lloc en els desplaçaments que es realitzen els caps de setmana des del domicili de residència habitual per causa del treball al domicili familiar (STS de 26 de desembre de 2013, recurs núm. 2315/2012).

g) En el cas objecte de debat, l'ús del patinet tenia com a finalitat principal un ràpid desplaçament des del centre de treball al domicili habitual i, en conseqüència, constituïa un mitjà de transport idoni. No hagués estat accident de treball si haguessin concorregut altres factors, com per exemple que no s'hagués utilitzat la via normal i raonable o s'hagués inclòs un temps d'entrenament amb el patinet, augmentant el temps, el recorregut i desviant-se del trajecte ordinari.

Aquesta sentència constitueix un nou exemple de la tendència judicial a ampliar -gairebé fins a l'infinit- el concepte d'accident de treball recollit en l'art. 115 LGSS, que si bé resulta molt beneficiós des de la perspectiva del treballador, planteja certs dubtes. Resulta urgent una actualització del concepte "legal" d'accident de treball, cada vegada més allunyat del concepte ampliat construït pels Tribunals.

## CONSTITUCIONALITAT DEL PERÍODE DE PROVA D'UN ANY, DE LA REGULACIÓ SOBRE LA INAPLICACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS I DE LA PRIORITAT EN L'APLICACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS D'EMPRESA

STC 119/2014, de 16 de juliol ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

En aquesta importantíssima sentència, el TC resol per primer cop un dels recursos d'inconstitucionalitat que van ser presentats després de l'aprovació de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, la qual contenia la denominada "Reforma Laboral de 2012", i que va ser el resultat de la tramitació parlamentària com a projecte de Llei del *Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero*. Són molts els aspectes jurídicament controvertits d'aquesta reforma, però en la sentència comentada es tracten únicament tres: el nou contracte de recolzament a emprenedors regulat en l'art. 4 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio*; la nova redacció que aquesta norma va donar a l'art. 82.3 ET en relació amb la inaplicació dels convenis col·lectius; i el nou redactat introduït a l'art. 84.2 del propi ET, que consagra la prioritat en l'aplicació dels convenis

d'empresa en determinades matèries.

El lletrat del Parlament de Navarra, recurrent en aquest cas, planteja l'eventual inconstitucionalitat de la reforma en aquests concrets aspectes per vulneració d'allò que disposen els arts. 14 (principi d'igualtat), 24.1 (tutela judicial efectiva), 28 (dret a la negociació col·lectiva), 35.1 (dret al treball) i 37.1 (garantia de força vinculant dels convenis col·lectius) de la *Constitución* (CE). Els arguments del recurrent són refusats pel TC, que desestima el recurs en la seva totalitat, declarant que els preceptes qüestionats són conformes a la CE, amb l'única excepció que el redactat de l'art. 82.3 ET sorgit de l'art. 14.1 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio* ho serà sempre que s'interpreti en els termes establerts en el fonament jurídic 5B) de la pròpia sentència, en el sentit que la mesura adoptada ha de ser raonable i proporcionada. Es va emetre però un vot particular pel magistrat Fernando Valdés Dal-Ré, al qual s'hi van adherir dos magistrats més del Tribunal, discrepant amb la decisió de la sentència en entendre que els tres preceptes contenen aspectes contraris a la CE.

Quant al primer dels esmentats tres aspectes, i després de recordar que els drets reconeguts en la CE no són ni absoluts ni incondicionals, el TC entén que el període de prova d'un any recollit en el nou contracte de recolzament a emprenedors no es pot considerar acomiadament, ja que aquest constitueix sempre un acte originat en la decisió unilateral de l'empresari, mentre que el període de prova pot operar com a causa extintiva del contracte de treball a iniciativa d'una part o de l'altra indistintament. A més, l'objecte del període de prova inclou també el de valorar la viabilitat del lloc de treball creat, aspecte que el Tribunal considera rellevant en un context de crisi com l'actual, quan l'interès constitucional en la salvaguarda de la competitivitat i la viabilitat empresarial com a mecanisme de manteniment de l'ocupació és especialment rellevant. D'altra banda, s'indica que les conseqüències negatives per a l'estabilitat en l'ocupació que aquesta ampliació de la durada del període de prova pogués tenir, es compensen per la introducció de noves deduccions fiscals i bonificacions en les quotes de la Seguretat Social per a aquesta modalitat contractual, i que es tracta d'una mesura conjuntural per fer front a la greu situació d'atur, la vigència de la qual queda condicionada a que la taxa d'atur es mantingui per sobre del 15 %. Finalment, el Tribunal refusa que la no diferenciació de categories o qualificacions professionals a l'hora d'examinar la durada del període de prova pugui constituir, sense cap més requisit, una vulneració del principi constitucional d'igualtat consagrat a l'art. 14 CE.

En segon lloc, el TC considera que no hi ha vulneració del dret a la tutela judicial efectiva, ni a la negociació col·lectiva, ni s'elimina la força vinculant dels convenis en ampliar les matèries a les que pot afectar la inaplicació d'aquests i establir, en cas que del període de consultes no resulti un acord entre les parts, un arbitratge obligatori. La intervenció, per aquesta via, de la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* o de l'òrgan autonòmic equivalent és, segons el Tribunal, una excepció a la força vinculant dels convenis ajustada a la CE, atès que es tracta d'un mecanisme subsidiari i limitat a matèries concretes, sotmès a control jurisdiccional i atribuït a un òrgan imparcial.

Finalment i en relació amb l'últim dels motius del recurs, el TC considera que la prioritat en l'aplicació dels convenis d'empresa en algunes matèries és també ajustada a la CE, i que la limitació que es pogués provocar en l'autonomia col·lectiva està justificada en venir estipulada en una llei. En la sentència se subratlla el caràcter limitat de les matèries afectades per aquesta imposició de prioritat, així com el fet que no es desvinculen de l'autonomia col·lectiva, sinó que es produeix una modificació dels àmbits convencionals d'aplicació.

En definitiva, la sentència parteix de la inexistència d'un model únic i inalterable de relacions laborals en la CE, i de què la diversitat i el pluralisme reconeguts com a valors superiors de l'ordenament jurídic en el seu art. 1.1 són perfectament invocables en aquest cas per a concloure amb l'afirmació de la constitucionalitat de la norma discutida en els aspectes plantejats en el recurs. Sobre aquestes bases, entén que les reformes qüestionades són fins i tot necessàries des d'un punt de vista constitucional davant la greu situació d'atur i de crisi econòmica existent quan la norma va ser aprovada.

Aquesta sentència resol les tres qüestions del recurs, però resten pendents de resolució d'altres molt rellevants que van ser objecte de recurs d'inconstitucionalitat, com ara la ultraactivitat limitada dels convenis col·lectius o la nova regulació dels acomiadaments col·lectius.

D'altra banda, el vot particular conté una minuciosa anàlisi dels arguments del recurrent i del propi Tribunal en els aspectes plantejats en la sentència, arribant a conclusions totalment oposades a les d'aquesta:

- a) Considera que el període de prova d'un any que el nou contracte de recolzament a emprenedors imposa en tot cas no compleix els atributs del cànon de proporcionalitat, vulnerant en conseqüència el contingut de l'art. 35 CE.
- b) Respecte de la inaplicació dels convenis col·lectius, entén que invoca indegudament, en el marc d'un Estat social i democràtic de dret, l'interès constitucional en la salvaguarda de la competitivitat i la viabilitat empresarial com a mecanisme de manteniment de l'ocupació.
- c) El nou art. 82.3 ET significa una violació del principi de negociació col·lectiva lliure i voluntària que es deriva dels compromisos internacionals assumits per Espanya.
- d) La prioritat en l'aplicació del conveni d'empresa introduïda en la reforma laboral de 2012 és contrària a la CE per quant priva les organitzacions sindicals de la possibilitat de planificar i programar l'estructura de la negociació col·lectiva, vulnerant així el contingut dels arts. 28 i 37.1 de la pròpia CE, infligint a més una greu lesió al diàleg social.