



## EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Eva Comellas, se refiere a la vulneración de derechos fundamentales en procesos de selección, mientras que el segundo, de Carolina Gala, trata sobre indemnizaciones por defunción en el caso de personal temporal.

## LEGISLACIÓN

REAL DECRETO-LEY 23/2020, DE 23 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS EN MATERIA DE ENERGÍA Y EN OTROS ÁMBITOS PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA ([acceso al texto](#))

Se entiende prorrogada durante 2021 (art. 11) la habilitación temporal para ejecutar tanto la oferta de empleo público o instrumento similar de las administraciones públicas, como los procesos de estabilización de empleo temporal, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, previstos en las LPGE de 2017 y 2018. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los diarios oficiales las ofertas que articulen los mencionados procesos de estabilización.

REAL DECRETO-LEY 27/2020, DE 4 DE AGOSTO, DE MEDIDAS FINANCIERAS, DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO Y URGENTE, APLICABLES A LAS ENTIDADES LOCALES ([acceso al texto](#)) (**acuerdo de derogación, de 10 de septiembre de 2020**)

La DF 10ª modifica el art. 6 del *Real Decreto-ley 6/2020*, que regula la consideración como situación asimilada a accidente de trabajo los períodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio en el que tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras, como consecuencia del virus COVID-19.

## SENTENCIAS

PROCESOS DE SELECCIÓN: NULIDAD DE ACTUACIONES QUE VULNERAN DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

STS de 14 de enero de 2020, recurso 4816/2017 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En una convocatoria del año 2017 de la Administración sanitaria de una comunidad autónoma participó una trabajadora que prestaba servicios desde 2008, realizando unas mismas tareas y funciones, con jornada completa y plena dedicación, de manera continuada y mediante contratos temporales concatenados. La única interrupción en su historial de servicio fue el período coincidente con su parto y las posteriores 16 semanas de maternidad, entre 2008 y 2009.

La empleada no recurrió el presunto cese por causa de parto (que habría sido nulo). Pero no se acreditó en el proceso contencioso si la interesada llegó a tener conocimiento de que durante ese período la Administración había interrumpido la relación de servicio. En cualquier caso, la Administración no aportó la resolución de cese y no se puede deducir, según palabras del Tribunal, cuál sería su contenido concreto y preciso en el caso de que se hubiera dictado.

En cuanto al proceso selectivo, las bases de la convocatoria exigían que los méritos estuvieran debidamente registrados en el sistema informático de la administración convocante. Con este fin, dentro del plazo de presentación de solicitudes era preciso que las personas aspirantes accedieran a su expediente electrónico y pidieran una revisión y actualización en caso de carencias o incorrecciones. Transcurrido este plazo, la información se entregaba al tribunal de selección y ya no se podía rectificar. La demandante no instó la rectificación de sus méritos conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria.

Al no computársele las 16 semanas de maternidad como mérito, no obtuvo plaza. El recurso lo presenta contra la falta de cómputo de este período, y alega discriminación por razón de sexo (Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y ET), así como discriminación por razón de la temporalidad (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada).

Sobre el derecho a la valoración como mérito del tiempo de permiso de maternidad, que centra la cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, el TS fija la siguiente doctrina: salvo en circunstancias excepcionales, la exclusión como mérito en los procedimientos selectivos del periodo de disfrute de permisos derivados de la maternidad constituye discriminación por razón de sexo.

Aquellas circunstancias excepcionales deberían permitir acreditar y probar que la relación de causalidad entre la conducta inicial de la Administración y el resultado del proceso selectivo se ha quebrado por actitudes solo atribuibles a la aspirante. En base a esta doctrina, el Tribunal considera que la omisión del cómputo de servicios prestados durante el permiso inherente a la baja por maternidad es nula de pleno derecho.

El TS también entiende que ha existido discriminación por razón de la temporalidad de la relación de trabajo, habida cuenta de las diferentes consecuencias que la maternidad tuvo para la demandante y las que habría tenido para una trabajadora fija comparable. La trabajadora fija no habría sido despedida ni cesada, y por tanto en el proceso selectivo se le habrían podido computar todos los servicios prestados.

Pero también hay que determinar si la interesada puede alegar anteriores derechos en este concreto proceso selectivo, puesto que no recurrió el cese ni actuó según indicaba la convocatoria para rectificar sus méritos.

Poniendo el énfasis en el valor de las bases de la convocatoria como garantía del derecho de acceso en condiciones de igualdad al empleo público, las sentencias de instancia y de apelación entendían que la pasividad demostrada por la demandante le habría impedido, ahora, solicitar la valoración del mérito. Desde esa óptica, no se habría vulnerado el derecho a la igualdad por razón de sexo pues su condición de mujer y madre no habría sido el motivo por el que no fueron computados los méritos. El motivo habría sido "su propia indolencia a la hora de hacer valer sus derechos", lo que habría perjudicado por igual a cualquier otro aspirante que hubiera actuado de igual manera con relación a todo tipo de méritos, en aplicación del art. 23.2 de la Constitución.

Pero el Tribunal considera que no se puede afirmar con seguridad que la trabajadora conociera el supuesto cese hasta que se publicó la lista de valoración de méritos del proceso selectivo. Y cuando se alega discriminación por razón de sexo, las dudas deben resolverse en contra de la Administración porque se produce una inversión de la carga de la prueba (art. 19.1 de la Directiva 2006/54/CE).

En consecuencia, el Tribunal afirma que la conducta de la aspirante no es la causante del resultado del proceso selectivo. De acuerdo con el principio de confianza legítima, expresión del principio de seguridad jurídica, el Tribunal entiende que la recurrente no tenía por qué pensar que la cesarían durante el período maternal, ni tenía por qué dudar de que la

Administración le reconocería de oficio todos los servicios prestados. La Administración tiene la obligación de actuar conforme a la legislación vigente y la trabajadora tenía derecho a confiar en que así sería y que por este motivo su expediente estaría completo. Pero en este caso la Administración vulneró sus derechos fundamentales y mantuvo en el tiempo los efectos de aquella discriminación, al no corregir de oficio su historial cuando ella se presentó al proceso selectivo. Como consecuencia, estima el derecho al cómputo de los servicios prestados durante el permiso de maternidad, lo que conlleva el derecho a obtener plaza en el proceso selectivo.

Esta sentencia recuerda la necesidad de que la Administración actúe con la diligencia que el ordenamiento jurídico le supone, y que corrija sus actuaciones cuando disponga de la información necesaria y siguiendo los procedimientos establecidos, sin que se pueda amparar en las bases de la convocatoria para excluir la tutela de los derechos fundamentales.

## DISCRIMINACIÓN AL PERSONAL TEMPORAL EN LA INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO PREVISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS de 12 de febrero de 2020, recurso 2802/2017 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Un trabajador fue contratado por un ayuntamiento mediante un contrato temporal para obra o servicio determinado, a tiempo parcial, como operario de servicios generales. Falleció por un infarto agudo de miocardio que se produjo cuando acababa de incorporarse a su puesto de trabajo. En el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del ayuntamiento se regulaba, como mejora voluntaria, un seguro de accidentes de trabajo con una cobertura mínima de 30.050 euros en caso de fallecimiento. También se preveía que dicho Acuerdo, en esta materia, solo sería aplicable al personal que prestase sus servicios con carácter fijo, perteneciente a la plantilla de personal funcionario o laboral, es decir, funcionarios de carrera, funcionarios interinos y laborales con contrato fijo.

El debate se centra en determinar si un empleado temporal tiene derecho a esa mejora voluntaria, que reclaman judicialmente los padres del trabajador fallecido. Esto es, se trata de determinar si la indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo pactada como una mejora voluntaria en el Acuerdo regulador, vulnera o no el principio de igualdad ante la ley al estar prevista únicamente para el personal funcionario y laboral fijo.

La Sala de lo Social del TS concluye, con un criterio que comparto, que el Acuerdo regulador incurre en una diferencia de trato en una mejora voluntaria de la Seguridad Social en función de la naturaleza del contrato, contraviniendo la doctrina del TJUE que interpreta la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*, y en particular su cláusula 4, que tiene por objeto la aplicación del principio de igualdad a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos empleados de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida. Se vulnera así también lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución, donde se recoge el principio de igualdad de trato. Los argumentos que fundamentan esta decisión son los siguientes:

a) Es cierto que el art. 14 de la Constitución no impone en el ámbito laboral una igualdad de trato; ahora bien, las mejoras sociales y demás derechos derivados de la relación laboral no pueden establecerse con exclusión de los trabajadores temporales solo por la naturaleza jurídica de su contrato, salvo que exista una causa objetiva acreditada. En esta línea, la STC 155/2014, de 25 de septiembre, señala que “el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino solo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados”; y que “para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”.

b) Se establece una diferencia de trato inadmisibles en la mejora voluntaria de la Seguridad Social entre los trabajadores en función de la naturaleza de su contrato, que contraviene la *Directiva 1999/70/CE*, reiteradamente interpretada por el TJUE señalando que el Acuerdo Marco anexo a la Directiva, y en especial su cláusula 4, tiene como objetivo la aplicación del principio de igualdad a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esa naturaleza sea utilizada por un empresario para privar a dichos empleados de los derechos reconocidos a trabajadores con un contrato indefinido.

c) Asimismo, a nivel interno, el art. 15.6 ET dispone expresamente que los empleados con contratos temporales tienen los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las especialidades propias de cada modalidad contractual en materia de extinción del contrato.

d) Claramente las partes negociadoras del Acuerdo regulador del Ayuntamiento establecieron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal laboral con contrato fijo, respecto al personal laboral temporal y eventual, que fue excluido de la cobertura de la póliza de seguros. Este trato desigual vulnera el principio de igualdad ante la ley entre los trabajadores temporales e indefinidos, al no estar amparado por una justificación objetiva y razonable.

Esta solución judicial comporta adicionalmente dos consecuencias: el ayuntamiento, al no haber incluido a los trabajadores temporales en la correspondiente póliza de seguros, deberá abonar directamente el importe de la mejora voluntaria a los padres del trabajador fallecido; y, en segundo lugar, esta solución -de igualdad de trato entre los trabajadores/funcionarios indefinidos y los contratados temporales- resulta trasladable al resto de las mejoras voluntarias previstas en la negociación colectiva de las administraciones públicas, sea cual sea su naturaleza o tipo (mutuas médicas, complementos por maternidad, incapacidad temporal, pólizas de seguro de todo tipo...), y también al resto de las ayudas sociales (ayudas por hijos con discapacidad, ayudas formativas, ayudas por gafas y prótesis, etc.). La única excepción son los planes de pensiones, donde la propia normativa -avalada por la jurisprudencia del TS-, permite exigir a los trabajadores una antigüedad mínima en la empresa o entidad para poder quedar incluidos en los mismos.