



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos nuestra habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. En primer lugar, Jorge Pérez se centra en una sentencia sobre despidos de personal laboral indefinido no fijo, mientras que Carolina Gala trata acerca de accidentes en la hora de la comida y su posible calificación como accidente de trabajo.

LEGISLACIÓN

RESOLUCIÓN DE 5 DE FEBRERO DE 2014, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, POR LA QUE SE RECONOCE UN DÍA DE PERMISO ADICIONAL AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS POR LA COINCIDENCIA EN SÁBADO DE DOS FESTIVOS NACIONALES NO RECUPERABLES Y NO SUSTITUIBLES EN 2014 ([acceso al texto](#))

Esta resolución, que no nos consta como publicada en el BOE, otorga un día de permiso adicional al personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos al ser los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2014 festivos de ámbito nacional no recuperables ni sustituibles por las Comunidades Autónomas coincidiendo, en ambos casos, en sábado. Esta Resolución es similar a la dictada el año 2013, cuya información ya os proporcionamos en el [Boletín núm. 60](#).

LEY 1/2014, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN EL ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL ([acceso al texto](#))

La aprobación de esta ley ha supuesto la culminación de la tramitación como Proyecto de ley del *Real-Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*. Los cambios en materia laboral y de Seguridad Social que provenían del Real Decreto-ley, [convalidado el 12 de septiembre de 2013](#), no han sufrido alteraciones. Por ello nos remitimos a lo que ya comentamos al respecto en la [Actualización núm. 21](#) del Código Básico y al [Boletín núm. 63](#).

SENTENCIAS

PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO Y DESPIDOS COLECTIVOS

STSJ de Galicia de 12 de septiembre de 2013, recurso 1971/2013 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

La entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, tras la aprobación primero del *Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, y después de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, ha supuesto la expresa incorporación de la posibilidad de que las administraciones públicas

realicen despidos colectivos, en los términos recogidos en la DA 20ª introducida por las referidas normas, que prevé que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) ET y sus normas de desarrollo, en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las administraciones públicas.

Por otra parte, desde la sentencia de 20 de enero de 1998, el TS ha venido estableciendo las diferencias entre el personal laboral fijo y los trabajadores indefinidos no fijos de las administraciones públicas, con la finalidad de evitar que una contratación inicial fraudulenta pudiera acabar generando el acceso a una plaza fija en la Administración, con la consiguiente burla de los principios constitucionales de mérito y capacidad (art. 103.3 CE). Las contrataciones indefinidas no fijas no están vinculadas a una específica causa de temporalidad, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con las interinidades para cubrir vacantes.

Pues bien, en la sentencia de referencia, y en otras de 13 y 27 de septiembre del mismo TSJ de Galicia, se plantea cómo debe llevarse a cabo la extinción de los contratos de trabajo indefinidos no fijos por amortización del puesto de trabajo en las administraciones públicas después de la Reforma Laboral de 2012. En la sentencia comentada se concluye que el procedimiento adecuado para estas extinciones contractuales es el recogido en la normativa reguladora de los despidos colectivos, ya que la DA 20ª incorporada por la Ley 3/2012, de 6 de julio y desarrollada por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada viene a sujetar la amortización de una plaza ocupada por un empleado público laboral indefinido no fijo de plantilla a las formalidades, requisitos e indemnización de la extinción contractual por causas económicas, técnicas y organizativas.

Se plantea también la Sala las diferencias y similitudes entre la contratación indefinida no fija y la contratación de interinidad por vacante, resolviendo que la extinción de los contratos indefinidos no fijos debe realizarse “por la vía del despido objetivo o en su caso despido colectivo”, mientras que la los interinos no requiere de esa tramitación, puesto que el contrato, tal como señala la jurisprudencia del TS, se extingue, además de por las causas establecidas en el art. 49 ET, “por la causa específica de la amortización de la plaza servida”. No obstante, hay que señalar que la vía extintiva del despido colectivo está prevista para todo tipo de personal laboral, si bien existe prioridad de permanencia del personal fijo.

DE NUEVO SOBRE EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO: ACCIDENTE QUE SE PRODUCE DURANTE LA HORA DE COMIDA

STS de 27 de enero de 2014, recurso 3179/2012 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Esta sentencia constituye un nuevo ejemplo de la extensa labor jurisprudencial de delimitación del concepto de accidente de trabajo recogido en el art. 115 LGSS. La particularidad de la misma se halla en que el fallecimiento se produce durante el período de descanso para la comida, habiéndose autorizado expresamente al trabajador a permanecer en la empresa, dada la distancia existente entre el centro de trabajo y su domicilio. El trabajador falleció al quedar atrapado por una vagoneta.

El debate judicial se centra en determinar si, en este caso, el accidente ha tenido lugar en “tiempo de trabajo” y, en consecuencia, resulta aplicable la presunción de accidente de trabajo prevista en el art. 115.3 LGSS. El TS concluye que, en efecto, se trata de un accidente de trabajo, sobre la base de los argumentos siguientes:

- a) La definición de accidente de trabajo contenida en el art. 115.1 de la citada LGSS está concebida en términos amplios.
- b) La presunción del art. 115.3 cubre, no sólo los accidentes de trabajo en sentido estricto, sino también las enfermedades, exigiéndose, en todo caso, un nexo de causalidad entre el trabajo y la lesión que sufre el trabajador.
- c) La mencionada presunción sólo alcanza a los accidentes ocurridos en el tiempo y en el lugar de trabajo, pues se entiende

que los acaecidos en tales circunstancias, en principio, no se deben exclusivamente al azar, sino que el empresario es quien domina o debe dominar el medio en que se desarrolla la actividad laboral y es su deber preservar la salud y la integridad física de los trabajadores (arts. 40 CE y 4.2.d ET, y *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*).

d) Lo que puede considerarse "tiempo de trabajo" a efectos del citado art. 115.3 debe delimitarse conforme a un criterio flexible en los supuestos en que el accidente sobreviene en el lugar de trabajo. De este modo, por ejemplo, en el sector de la construcción resulta una práctica generalizada que los trabajadores realicen sus comidas en el propio centro de trabajo, por las dificultades que entraña la satisfacción de esa necesidad en su domicilio y el coste adicional que supondría comer en un establecimiento público. Por tanto, los trabajadores realizan su comida en el centro de trabajo, sin que con ello quede absolutamente desvinculada la lesión del trabajo realizado. Es más, sería un contrasentido negar la calificación como profesional al accidente ocurrido en tales circunstancias y en cambio reconocerla a aquel sufrido por el trabajador en la trayectoria de su domicilio al centro de trabajo y originado por causas absolutamente desconectadas del funcionamiento de la empresa.

e) En estos casos resulta de aplicación la presunción del art.115.3 ya que el accidente se produjo en el lugar de trabajo y por causas derivadas de la actividad laboral, o como consecuencia de ella, y en las instalaciones de la empresa, durante una breve pausa destinada a comer, de modo que si no se llega a esa conclusión a través del criterio estricto de la causalidad, sí que debe hacerse con el más extenso de la ocasionalidad (supuesto en que ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral, tan sólo, la ocasionalidad pura).

f) Respecto de la responsabilidad empresarial en relación con el accidente, cabe recordar que corresponde al empresario (como deudor de seguridad) y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo, probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No puede apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

El TS concluye, por tanto, que se trata de un accidente de trabajo al haberse producido en el lugar de trabajo y también "en tiempo de trabajo". La doctrina de esta sentencia -ya presente en alguna sentencia anterior, por ejemplo, la STS de 27 de febrero de 2008- amplía el concepto de accidente de trabajo a aquellos espacios temporales en que, si bien el trabajador se encuentra en el centro de trabajo, no son computables como de trabajo efectivo.