



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales, el primero a cargo de Carolina Gala sobre la ampliación del concepto de accidente de trabajo, y el segundo de Jorge Pérez, referido a la constitucionalidad de ciertas normas laborales aprobadas en 2012.

LEGISLACIÓN

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

Nos remitimos a lo ya comentado en el [Boletín núm. 70](#) de noviembre de 2014, puesto que el texto aprobado coincide, casi en su integridad, con el del proyecto de ley. Se han producido sin embargo algunas novedades, entre las que os destacamos las siguientes:

- No ha prosperado la enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Popular que pretendía que sólo pudiesen realizarse contratos de seguro colectivo que incluyeran la cobertura de “contingencias distintas a la de jubilación”, y en la que desaparecía también la referencia temporal. Así pues, se mantiene el redactado del anteproyecto (art. 20).
- En el supuesto de las plazas correspondientes al personal de la Policía autónoma, se podrá alcanzar el 100 % de la tasa de reposición de efectivos siempre que se trate de comunidades autónomas que cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública establecidos de conformidad con la *Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera* tanto en la liquidación del presupuesto del ejercicio inmediato anterior como en el presupuesto vigente. En la LPGE de 2014 no se contempló esta posibilidad en el texto final, aunque [fue objeto de modificación](#) el pasado mes de noviembre, en el mismo sentido que el texto definitivo de la LPGE para 2015 (art. 21.2.C).
- En cuanto a la tasa de reposición de efectivos del 50%, en la Administración de Justicia se introduce un criterio especial (art. 21.2.G): se computará el número máximo a autorizar en función del número de plazas de la plantilla aprobadas dotadas presupuestariamente, y que hayan estado ocupadas por funcionarios interinos durante al menos los tres últimos años, autorizándose oferta de empleo público en pública en los cuerpos de funcionarios correspondientes según el porcentaje y requisitos que se especifican.

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 ([acceso al texto](#))

De esta norma os destacamos su DF 2ª, la cual establece que los perceptores de prestaciones por desempleo que hubieran iniciado la realización de trabajos de colaboración social en las administraciones públicas con anterioridad al 27 de diciembre de 2013 en virtud de lo previsto en el art. 213.3 LGSS, y que continúen desarrollando dicha actividad a la entrada en vigor del

Real Decreto-ley, podrán seguir con dicha colaboración hasta la finalización de la percepción de sus prestaciones, con sujeción a dicho régimen legal, cualesquiera que sean las actividades que desarrollen para la Administración correspondiente. Recordemos que precisamente la fecha indicada es la de la primera STS que modificó la doctrina sobre los contratos de colaboración social en las administraciones públicas. En su momento os dimos cuenta de las novedades sobre la materia en un [resumen de sentencia](#) que consolidaba esta nueva línea.

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 ([acceso al texto](#))

A partir de 15 de enero de 2015 la TGSS notificará (a través del sistema de notificación electrónica) las resoluciones por las que acuerde la incorporación al sistema de liquidación directa de cuotas, de acuerdo con 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*, de cuyas modificaciones os informamos en la [Actualización núm. 31](#) del Código básico.

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 ([acceso al texto](#))

Se aprueban unas Instrucciones, de aplicación al personal del sector público estatal, que detallan el método de cálculo para la devolución de los 44 días de la paga extraordinaria no percibida en diciembre 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 ([acceso al texto](#))

Destaca la modificación del art. 7, que regula la remisión de información sobre personal: la relativa a retribuciones del personal deberá comunicarse ahora de manera individualizada y se añade un nuevo apartado sobre cargos electos de las entidades locales. La información se referirá a 31 de diciembre y deberá remitirse antes del 30 de abril siguiente.

SENTENCIAS

UNA NUEVA AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE: EL PATINETE COMO MEDIO IDÓNEO DE TRANSPORTE PARA IR AL TRABAJO

STSJ de Cataluña de 12 de junio de 2014, recurso 618/2014 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Como es conocido, el concepto de accidente de trabajo se ha ido ampliando en los últimos años a través de la jurisprudencia, constituyendo precisamente esta sentencia un nuevo ejemplo: se resuelve la reclamación de una Mutua que pretendía que se calificase como accidente no laboral el sufrido por un trabajador que, cuando iba en patinete del trabajo a su casa, se cayó, pasando a la situación de IT.

El debate se centra en determinar si el patinete constituye un medio idóneo para el desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio habitual, alegando la Mutua que no es un medio de transporte sino un instrumento adecuado para el ocio y el deporte. El TSJ concluye, con el objetivo de visibilizar la "realidad social" actual, que nos encontramos ante un accidente de

trabajo *in itinere*, fundamentándose en los argumentos siguientes:

a) Se recuerda que, tal y como señala la jurisprudencia, para calificar un accidente como *in itinere* se requiere la concurrencia simultánea de varios elementos: que la finalidad principal y directa del viaje esté determinada por el trabajo (elemento teleológico); que el accidente se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa (elemento geográfico); que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el desplazamiento (elemento cronológico); o, en otras palabras, que el recorrido no se vea alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o vuelta al trabajo; y que el trayecto se realice con un “medio normal de transporte” (elemento de idoneidad del medio).

b) Se señala que si bien el medio de transporte tiene que ser “idóneo”, dicho concepto es evolutivo y no se deben petrificar los medios mecánicos de transporte, lo que conduce a aplicar el criterio de la necesidad de adaptar la interpretación de las normas a la realidad social y al tiempo en el que vivimos, de acuerdo con el art. 3 del *Código Civil*.

c) Los hábitos sociales están cambiando, así como los valores que sustentan nuestra convivencia. Así, entre determinados grupos sociales que aun siendo minoritarios son significativamente importantes, tiene valor el uso de elementos de transporte no contaminantes, como la bicicleta, los patines o el monopatín (novedosos en su uso como transporte), y tal opción es socialmente aceptada, en la medida en que su uso no suponga molestias o riesgo para lo demás viandantes.

d) Como a consecuencia de lo anterior, el Tribunal considera idóneos los elementos de transporte antes citados para el desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio habitual de un trabajador. Declara, asimismo, que es sensiblemente más peligroso el uso en la ciudad de la bicicleta (que debe circular por el asfalto en concurrencia con vehículos a motor), que el uso del patín o monopatín -en lugares autorizados- al realizarse éste por lugares (aceras) sin la concurrencia de vehículos a motor.

e) En la medida en que un patín o monopatín se utilicen estrictamente para el desplazamiento -sin alargar su uso con fines de ocio- ningún perjuicio debe acarrear *a priori*, puesto que el desplazamiento será más breve y no necesariamente más peligroso.

f) Se recuerda que el propio TS ha utilizado recientemente el criterio de la realidad social para considerar como accidente de trabajo *in itinere* el que tiene lugar en los desplazamientos que se realizan los fines de semana desde el domicilio de residencia habitual por causa del trabajo al domicilio familiar (STS de 26 de diciembre de 2013, recurso núm. 2315/2012).

g) En el caso objeto de debate, el uso del patinete tenía como finalidad principal un rápido desplazamiento desde el centro de trabajo al domicilio habitual y, en consecuencia, constituía un medio de transporte idóneo. No hubiera sido accidente de trabajo si hubieran concurrido otros factores, como por ejemplo que no se hubiera utilizado la vía normal y razonable o se hubiera incluido un tiempo de entrenamiento con el patinete, aumentando el tiempo, el recorrido y desviándose del trayecto ordinario.

Esta sentencia constituye un nuevo ejemplo de la tendencia judicial a ampliar -casi hasta el infinito- el concepto de accidente de trabajo recogido en el art. 115 LGSS, que si bien resulta muy beneficioso desde la perspectiva del trabajador, plantea ciertas dudas. Resulta urgente una actualización del concepto “legal” de accidente de trabajo, cada vez más alejado del concepto ampliado construido por los Tribunales.

CONSTITUCIONALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA DE UN AÑO, DE LA REGULACIÓN SOBRE LA INAPLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y DE LA PRIORIDAD EN LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

STC 119/2014, de 16 de julio ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

En esta importantísima sentencia, el TC resuelve por primera vez uno de los recursos de inconstitucionalidad que fueron presentados tras la aprobación de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, que

contenía la denominada “Reforma Laboral de 2012” y que fue el resultado de la tramitación parlamentaria como proyecto de Ley del *Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero*. Muchos son los aspectos jurídicamente controvertidos de esta reforma, pero en la sentencia comentada se abordan únicamente tres: el nuevo contrato de apoyo a los emprendedores regulado en el art. 4 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio*; la nueva redacción que esta norma dio al art. 82.3 ET en relación con la inaplicación de los convenios colectivos; y el nuevo redactado introducido en el art. 84.2 del propio ET, que consagra la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias.

El letrado del Parlamento de Navarra, recurrente en este caso, plantea la eventual inconstitucionalidad de la reforma en estos concretos aspectos por vulneración de lo dispuesto en los arts. 14 (principio de igualdad), 24.1 (tutela judicial efectiva), 28 (derecho a la negociación colectiva), 35.1 (derecho al trabajo) y 37.1 (garantía de fuerza vinculante de los convenios colectivos) de la *Constitución* (CE). Los argumentos del recurrente son rechazados por el TC, que desestima el recurso en su totalidad, declarando que los preceptos cuestionados son conformes a la CE, con la única salvedad de que el redactado del art. 82.3 ET que resulta del art. 14.1 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio* lo será siempre que se interprete en los términos establecidos en el fundamento jurídico 5B) de la propia sentencia, en el sentido de que la medida adoptada debe resultar razonable y proporcionada. No obstante se emitió un voto particular por parte del magistrado Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhirieron otros dos magistrados del Tribunal, discrepante con el fallo de la sentencia por entender que los tres preceptos contienen aspectos contrarios a la CE.

Por lo que se refiere al primero de dichos tres aspectos, y tras recordar que los derechos reconocidos en la CE no son ni absolutos ni incondicionales, el TC entiende que el periodo de prueba de un año recogido en el nuevo contrato de apoyo a los emprendedores no puede ser considerado como un despido, ya que éste constituye siempre un acto surgido de la decisión unilateral del empresario, mientras que el periodo de prueba puede operar como causa extintiva del contrato de trabajo a iniciativa de cualquiera de las partes. Además, el objeto del periodo de prueba incluye también el de valorar la viabilidad del puesto de trabajo creado, algo que el Tribunal considera relevante en un contexto de crisis como el actual, cuando el interés constitucional en la salvaguarda de la competitividad y la viabilidad empresarial como mecanismo de mantenimiento del empleo es especialmente relevante. Por otra parte, se señala que las consecuencias negativas para la estabilidad en el empleo que esta ampliación de la duración del periodo de prueba pudiera tener, vienen compensadas por la introducción de nuevas deducciones fiscales y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para esta modalidad contractual, y que se trata de una medida coyuntural ante la grave situación de desempleo, cuya vigencia queda condicionada a que la tasa de paro se mantenga por encima del 15 %. Finalmente, el Tribunal rechaza que la indiferenciación de categorías o cualificaciones profesionales a la hora de calibrar la duración del periodo de prueba pueda constituir, sin más, una vulneración del principio constitucional de igualdad consagrado en el art. 14 CE.

En segundo lugar, el TC considera que no hay vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, ni a la negociación colectiva, ni se elimina la fuerza vinculante de los convenios al ampliar las materias a las que puede afectar la inaplicación de éstos y establecer, en caso de que del periodo de consultas no resulte un acuerdo entre las partes, un arbitraje obligatorio. La intervención, por esta vía, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del órgano autonómico equivalente es, a juicio del Tribunal, una excepción a la fuerza vinculante de los convenios ajustada a la CE, ya que se trata de un mecanismo subsidiario y limitado a ciertas materias, sometido a control jurisdiccional y encomendado a un órgano imparcial.

Finalmente y por lo que respecta al último de los motivos de recurso, el TC considera que la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en algunas materias es también ajustada a la CE, y que la limitación que se pudiera provocar en la autonomía colectiva está justificada por venir establecida en una ley. En la sentencia se resalta el carácter limitado de las materias afectadas por esta imposición de prioridad, así como el hecho de que no se desvinculan de la autonomía colectiva, sino que se produce una modificación de los ámbitos convencionales de aplicación.

En definitiva, la sentencia parte de la inexistencia de un modelo único e inalterable de relaciones laborales en la CE, y de que la diversidad y el pluralismo reconocidos como valores superiores del ordenamiento jurídico en su art. 1.1 son perfectamente invocables en este caso para concluir afirmando la constitucionalidad de la norma discutida en los aspectos planteados en el

recurso. Sobre estas bases, entiende que las reformas cuestionadas son incluso necesarias desde un punto de vista constitucional ante la grave situación de desempleo y de crisis económica existente cuando la norma fue aprobada.

Esta sentencia resuelve las tres cuestiones del recurso, pero aún quedan pendientes de resolución otras muy relevantes que fueron objeto de recurso de inconstitucionalidad, tales como la ultractividad limitada de los convenios colectivos o la nueva regulación de los despidos colectivos.

Por otra parte, el voto particular contiene un minucioso análisis de los argumentos del recurrente y del propio Tribunal en los aspectos planteados en la sentencia, llegando a conclusiones totalmente opuestas a las de ésta:

a) Considera que el periodo de prueba de un año que el nuevo contrato de apoyo a los emprendedores impone en todo caso no cumple los atributos del canon de proporcionalidad, vulnerando de este modo el contenido del art. 35 CE.

b) Respecto de la inaplicación de los convenios colectivos, entiende que la sentencia invoca indebidamente, en el marco de un Estado social y democrático de derecho, el interés constitucional en la salvaguarda de la competitividad y la viabilidad empresarial como mecanismo de mantenimiento del empleo.

c) El nuevo art. 82.3 ET significa una violación del principio de negociación colectiva libre y voluntaria que se deriva de los compromisos internacionales asumidos por España.

d) La prioridad aplicativa del convenio de empresa introducida en la reforma laboral de 2012 es contraria a la CE por cuanto priva a las organizaciones sindicales de la posibilidad de planificar y programar la estructura de la negociación colectiva, vulnerando así el contenido de los arts. 28 y 37.1 de la propia CE, infligiendo además una grave lesión al diálogo social.