



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Carolina Gala, se refiere a un accidente de trabajo durante una pausa en la jornada diaria, mientras que el segundo, de Jorge Pérez, trata sobre la reclamación previa en caso de despido en una administración pública.

LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 936/2020, DE 27 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2020 ([acceso al texto](#))

Se incluyen las plazas de las Escalas de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional (arts. 1.3 y 2.5, en relación con el anexo IV). Los órganos calificadoros deberán actuar conforme al principio de transparencia, en las actas de sus reuniones deberá dejarse constancia de todos los acuerdos que afecten a las calificaciones y deberán difundirse, con anterioridad a la realización de cada prueba, los criterios generales y aspectos a considerar en la valoración que no figuren en las bases de las convocatorias (art. 3.11). Se sigue estableciendo como obligatorio que aquellas corporaciones locales que aprueben la correspondiente oferta pública de empleo remitan los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado (DA 1ª). Las administraciones públicas podrán convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial (DA 3ª). Y, finalmente, se pueden acumular plazas autorizadas en diferentes normas en una sola convocatoria (DA 4ª).

RESOLUCIÓN DE 28 DE OCTUBRE DE 2020, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2021 ([acceso al texto](#))

Se aprueba la relación de fiestas laborales de ámbito estatal, de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA ([acceso al texto](#))

Se aplica a las relaciones de trabajo en que concurren las condiciones descritas en el art. 1.1 ET, que se desarrollen a distancia con carácter regular. No obstante, su DA 2ª dispone que no se aplicará al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica. En la [Actualización del Código básico núm. 65](#) os dimos cuenta, en este sentido, del nuevo art. 47.bis EBEP, cuyo apartado 5 dispone que el personal laboral de las administraciones públicas se rige, en materia de teletrabajo, por el EBEP y sus normas de desarrollo.

REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO ([acceso al texto](#))

La norma tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, conforme a lo previsto en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y los arts. 17.5 y 85.2 ET. Conviene tener presente su ámbito de aplicación (art. 2). Entrará en vigor 3 meses después de la publicación en el BOE, teniendo en cuenta lo que disponen las reglas transitorias de la DT única.

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES ([acceso al texto](#))

Su finalidad es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Se aplica en el ámbito de las relaciones laborales del ET (art. 2). La DA 4ª dispone que se aplicará al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica. Entrará en vigor transcurridos 6 meses desde su publicación en el BOE.

SENTENCIAS

INFARTO QUE SE PRODUCE DURANTE LA DENOMINADA “PAUSA DEL BOCADILLO”: SE CONSIDERA ACCIDENTE DE TRABAJO

STS de 16 de julio de 2020, recurso 1072/2018 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

En la sentencia se determina si una lesión producida durante el tiempo de descanso llamado “pausa para el bocadillo” puede considerarse derivada de un accidente de trabajo. En este caso, un trabajador, mientras se encontraba en dicha pausa y hallándose en el comedor de la empresa, sufrió un síncope, que le condujo a una parada cardiorrespiratoria con caída al suelo. Como consecuencia de las secuelas fue declarado en situación de gran invalidez (por secuelas de encefalopatía postanóxica). El debate se centra en su calificación, bien como accidente de trabajo, bien como enfermedad común.

El TS concluye que se trata de un accidente de trabajo, fundamentándose en los siguientes argumentos:

- a) La presunción “*ius tantum*” del art. 156.3 LGSS se extiende no solo a los accidentes sino también a las enfermedades; pero ha de tratarse de enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo, sin que pueda aplicarse la presunción a aquellas que “por su propia naturaleza excluyan una etiología laboral”.
- b) Esa presunción ha operado fundamentalmente en el marco de las lesiones cardíacas, en el que, aunque se trata de enfermedades en las que no puede afirmarse un origen estrictamente laboral, tampoco cabe descartar que determinadas crisis puedan desencadenarse como consecuencia de esfuerzos o tensiones que tienen lugar en la ejecución del trabajo.
- c) El hecho de que la lesión tenga etiología común no excluye que el trabajo pueda ser un factor desencadenante, por ser “de conocimiento común que el esfuerzo de trabajo es con frecuencia un factor desencadenante o coadyuvante en la producción de un infarto de miocardio”; aparte de que “no es descartable una influencia de los factores laborales en la formación del desencadenamiento de una crisis cardíaca”, ya que “las lesiones cardíacas no son por sí mismas extrañas a las relaciones causales de carácter laboral”.
- d) Para destruir la presunción del art. 156.3 es necesario que la falta de relación entre lesión y trabajo se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de una patología que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal.
- e) Esa presunción entra en juego cuando concurren las dos condiciones de tiempo y lugar de trabajo, lo que determina que al trabajador le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo precisamente en el lugar y en tiempo de trabajo.

Con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción -la Mutua- tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo.

f) La lesión se produjo en el lugar de trabajo -comedor de la empresa-, por lo que el elemento clave es determinar si se produjo "en tiempo de trabajo", es decir, si el tiempo de pausa de bocadillo se considera tiempo de trabajo en este supuesto. A tales efectos, debe tenerse en cuenta que:

- No basta para aplicar el art. 156.3 con que el trabajador se halle en los vestuarios de la empresa cuando se produce el infarto, o en la obra; sino que el término legal "tiempo de trabajo" contiene una significación más concreta, equivalente a la del art. 34.5 ET, referida a la necesidad de que se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo -físico o intelectual- que determina una más fácil vinculación del hecho con el trabajo y por ello se aplica la presunción.

- La aplicación de esa doctrina ha supuesto que: a) no es accidente de trabajo la enfermedad que afecta a un trabajador que se encontraba en los vestuarios de la empresa cambiándose de ropa antes de incorporarse al puesto de trabajo (SSTS de 20 de diciembre de 2005, recurso 1945/2004 o 14 de julio de 2006, recurso 787/2005); b) tampoco lo es un infarto sobrevenido cuando al finalizar la jornada laboral el trabajador estaba en los vestuarios cambiándose de ropa (STS de 20 de noviembre de 2006, recurso 3387/2005) o cuando se estaba cambiando de ropa en la propia obra para empezar a trabajar (STS de 25 de enero de 2007, recurso 3641/2005); c) sí es accidente de trabajo el infarto que sobreviene en los vestuarios de la empresa, pero durante un tiempo en que el trabajador debería estar desarrollando su actividad laboral, interrumpida al encontrarse mal (STS 22 de diciembre de 2010, recurso 719/2010); d) también lo es cuando la dolencia sobreviene en los vestuarios de la empresa, después de haber fichado y mientras el trabajador se proveía obligatoriamente del equipo de protección individual (STS de 4 de octubre de 2012, recurso 3402/2011); y, e) también es accidente de trabajo el infarto que se produce en el tiempo empleado por un vigilante de seguridad para ir a recoger el arma antes de comenzar su servicio (STS de 18 de septiembre de 2000, recurso 1696/1999).

- En el caso concreto de la pausa para el bocadillo, si el empleado ya se había incorporado al trabajo y había realizado su actividad habitual, aun cuando tuviera la parada cardiorrespiratoria durante la pausa en el comedor de la empresa, debe entenderse que tuvo esta lesión en tiempo de trabajo, pues esa corta interrupción de la actividad desarrollada no puede considerarse fuera de la jornada laboral de prestación de servicio. A lo que cabe añadir, como dato esencial, que el convenio colectivo aplicable calificaba dicha pausa como tiempo de trabajo efectivo.

- Y, en fin, los mismos argumentos que conducen a exigir que quien trabaja se haya incorporado a su puesto para que se trate de tiempo de trabajo efectivo (art. 34.5 ET) y opere la presunción de laboralidad del accidente, obligan a postular que así debe suceder cuando estamos ante un intervalo cronológico durante el que se descansa pese a venir considerado como tal tiempo de trabajo. Dicho de otro modo: si las reglas sobre jornada llevan a descartar la presunción cuando aquella no ha comenzado a discurrir, debe suceder lo contrario cuando la pausa no la paraliza.

Aun cuando esta sentencia amplía el ámbito de actuación del art. 156.3 LGSS, debe tenerse presente que su solución no se aplicaría en los casos en que la pausa para el bocadillo no se ha calificado como tiempo de trabajo efectivo, o bien cuando la enfermedad sobrevenida se manifiesta fuera del lugar de trabajo, es decir, cuando, precisamente aprovechando la pausa, el trabajador sale de la empresa para, por ejemplo, tomar un café en un bar cercano o para realizar una gestión.

INTERPOSICIÓN DE RECLAMACIÓN PREVIA Y CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE DESPIDO EN UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS de 24 de julio 2020, recurso 1338/2018 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El dualismo que caracteriza al empleo público en España, por lo que respecta a la configuración jurídica de las relaciones de trabajo en las administraciones públicas, provoca situaciones contradictorias y, con frecuencia, una indeseable inseguridad jurídica. En el caso del personal laboral y a tenor de lo dispuesto en el art. 7 EBEP, la legislación aplicable es la laboral, sin perjuicio de la aplicación de los preceptos del propio EBEP cuando expresamente así se disponga.

En este caso el TS resuelve, en unificación de doctrina, sobre aspectos procesales relacionados con la extinción del contrato de trabajo. Decide si la acción de despido ha caducado y, en especial, si el plazo de caducidad se encuentra suspendido por la presentación de una reclamación previa frente a la administración empleadora sin que esta fuera exigible.

Se plantea el caso de un empleado público que prestó servicios en el ámbito de la administración penitenciaria bajo sucesivos contratos de interinidad para cobertura de vacantes, todos ellos extinguidos tras la cobertura de la misma o renuncia del titular, durante un periodo de casi 4 años. Posteriormente, suscribió un contrato por obra o servicio, con la categoría laboral de celador de prisiones, con carácter eventual para contribuir a la mayor seguridad en el control de accesos, cámaras y apoyo al servicio de seguridad, ante el aumento de internos. Ese contrato, que fue prorrogado en una ocasión, fue extinguido a instancia de la propia administración penitenciaria al concurrir la causa legalmente prevista.

Presentada la reclamación judicial ante el Ministerio de Defensa, el juzgado de lo social apreció la excepción de caducidad de la acción, ya que la reclamación previa que se formuló, al ser inexigible a partir de la reforma introducida por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no suspende aquel plazo. Hay que señalar que el art. 69 de la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS), fue modificado por la referida Ley 39/2015. En su redacción actual, el art. 69 LJS establece que, para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable. Desaparece, de este modo, la invocación expresa a la necesidad de interposición de reclamación previa a la vía judicial social.

En el asunto enjuiciado la administración demandada entiende que la acción formulada por el empleado público está caducada por haber superado el plazo legalmente establecido a tal efecto, ya que el requisito de reclamación previa había desaparecido. Sin embargo, el Tribunal, después de realizar un minucioso y exhaustivo análisis de la evolución de la normativa reguladora del proceso laboral, así como de la jurisprudencia constitucional que afecta a esta materia, entiende que la finalidad de la reclamación previa obedecía a la necesidad de garantizar que la administración demandada dispusiera de un conocimiento cabal de los hechos y fundamentos legales de la pretensión, otorgándose con ella un status privilegiado a la Administración pública que debía ser interpretado de forma restrictiva. Esa finalidad, a juicio de la Sala, se ha visto innecesaria a la vista de la reforma producida en 2015.

El TS comienza por analizar si, en el caso que se le somete, la notificación del acto extintivo debía realizarse con unos determinados requisitos y, en caso afirmativo, determinar el alcance de los eventuales defectos, todo ello cuando estamos ante un empleador que es administración pública. En este concreto aspecto, entiende la Sala que aquel acto extintivo está sometido al régimen de notificaciones regulado en el art. 69.1 LJS y debe contener su condición de decisión impugnabile directamente ante la vía judicial laboral en el plazo de veinte días, o la que pudiera proceder, órgano y plazo que esté establecido a tal efecto. Ese mismo precepto establece la suspensión de la caducidad de la acción ante notificaciones defectuosas y omisivas, por lo que la cuestión a resolver es cuándo se reanuda el cómputo del plazo de caducidad si, como en el caso analizado, el trabajador ha dado el paso de interponer una reclamación previa al no haberse indicado nada en la notificación del despido.

Concluye el TS que, considerando que el art. 69.1 LJS indica que la notificación omisiva "solo surtirá efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de notificación o resolución o interponga cualquier recurso que proceda", y que en el art. 69.3 se identifica el día inicial del plazo de caducidad diciendo que es "contado a partir del día siguiente a aquel en que se hubiera producido el acto o notificación de la resolución impugnado", en principio, ante una notificación defectuosa, el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengán a poner de manifiesto que conoce no solo el contenido de la decisión sino cómo actuar frente a ella.

Así pues, el mero hecho de haberse interpuesto una reclamación previa administrativa en modo alguno permite entender que con ella se reanuda el plazo de caducidad. Se trata, a juicio de la Sala, de una figura ya desaparecida, alegal, y, por eso mismo, inhábil para reanudar el plazo de caducidad, tal y como se desprende del juego concordado de aquellos dos preceptos

citados. Al no haberse indicado el modo de combatir la decisión de despedir, se mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que la persona afectada "interponga cualquier recurso que proceda". La desaparecida vía de reclamación previa ya no cumple ese requisito.