



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim la nostra habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. En primer lloc, Jorge Pérez se centra en una sentència sobre acomiadaments de personal laboral indefinit no fix, mentre que Carolina Gala tracta sobre accidents en horari de dinar i la seva possible qualificació com a accident de treball.

LEGISLACIÓ

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 ([accés al text](#))

Aquesta resolució, la qual no ens consta com a publicada al BOE, atorga un dia de permís addicional al personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics pel fet de ser els dies 1 de novembre i 6 de desembre de 2014 festius d'àmbit nacional no recuperables ni substituïbles per les Comunitats Autònomes coincidint, en tots dos casos, en dissabte. Aquesta Resolució és similar a la dictada l'any 2013, de la qual us vàrem donar compte en el [Butlletí núm. 111](#).

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 ([accés al text](#))

L'aprovació d'aquesta llei ha suposat la culminació de la tramitació com a Projecte de llei 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*. Els canvis en matèria laboral i de Seguretat Social que provenien del Real Decreto-ley, el qual [va ser convalidat el 12 de setembre de 2013](#), no s'han vist afectats. Es per això que ens remetem a allò que vàrem comentar al respecte a l'[Actualització núm. 38](#) del Codi Bàsic i al [Butlletí núm. 114](#).

SENTÈNCIES

PERSONAL LABORAL INDEFINIT NO FIX I ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS

STSJ de Galícia de 12 de setembre de 2013, recurs 1971/2013 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

L'entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, després de l'aprovació primer del *Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* i després de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, ha comportat l'expressa incorporació de la possibilitat que les administracions públiques realitzin acomiadaments col·lectius, en els termes recollits a la DA 20a introduïda per aquestes normes, la qual preveu que

l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic s'efectuarà conforme a allò que disposin els arts. 51 y 52.c) ET i les seves normes de desenvolupament, en el marc dels mecanismes preventius i correctius regulats a la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

D'altra banda, des de la sentència de 20 de gener de 1998, el TS ha anat perfilant les diferències entre el personal laboral fix i els treballadors indefinits no fixos de les administracions públiques, amb la finalitat d'evitar que una contractació inicial fraudulenta pogués acabar generant l'accés a una plaça fixa a l'Administració, amb l'efecte de burlar els principis constitucionals de mèrit i capacitat (art. 103.3 CE). Les contractacions indefinides no fixes no estan vinculades a una específica causa de temporalitat, a diferència d'allò que ocorre, per exemple, amb les interinitats per a cobrir vacants.

Així les coses, en la sentència de referència, i en d'altres de 13 i 27 de setembre del mateix TSJ de Galícia, es planteja com s'ha de portar a terme l'extinció dels contractes de treball indefinits no fixos per amortització del lloc de treball a les administracions públiques després de la Reforma Laboral de 2012. En la sentència es conclou que el procediment adequat per a aquestes extincions contractuals és el recollit en la normativa reguladora dels acomiadaments col·lectius, ja que la DA 20a incorporada per la *Ley 3/2012, de 6 de julio* i desenvolupada pel *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* subjecta l'amortització d'una plaça ocupada per un empleat públic laboral indefinit no fix de plantilla a les formalitats, requisits i indemnització de l'extinció contractual per causes econòmiques, tècniques i organitzatives.

També es planteja la Sala les diferències i similituds entre la contractació indefinida no fixa i la contractació d'interinitat per vacant, resolent que l'extinció dels contractes indefinits no fixos s'ha de realitzar "per la via de l'acomiadament objectiu o en el seu cas acomiadament col·lectiu", mentre que la dels interins no requereix d'aquesta tramitació, atès que el contracte, tal com assenyala la jurisprudència del TS, s'extingeix, a banda de per les causes establertes a l'art. 49 ET, "per la causa específica de l'amortització de la plaça servida". No obstant, s'ha d'indicar que la via extintiva de l'acomiadament col·lectiu es troba prevista per a tot tipus de personal laboral, si bé té prioritat de permanència el personal fix.

DE NOU SOBRE EL CONCEPTE D'ACCIDENT DE TREBALL: ACCIDENT QUE ES PRODUEIX DURANT L'HORA DE DINAR

STS de 27 de gener de 2014, recurs 3179/2012 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta sentència constitueix un nou exemple de l'extensa tasca jurisprudencial de delimitació del concepte d'accident de treball recollit en l'art. 115 LGSS. La seva particularitat es troba en el fet que la mort es produeix durant el període de descans per al menjar, havent estat autoritzat expressament el treballador a romandre en l'empresa, per la distància existent entre el centre de treball i el seu domicili. El treballador va morir en quedar atrapat per una vagoneta.

El debat judicial se centra a determinar si, en aquest cas, l'accident ha tingut lloc en "temps de treball" i, en conseqüència, resulta aplicable la presumpció d'accident de treball prevista en l'art. 115.3 LGSS. El TS conclou que, en efecte, es tracta d'un accident de treball, sobre la base dels arguments següents:

- a) La definició d'accident de treball continguda en l'art. 115.1 de la citada LGSS està concebuda en termes amplis.
- b) La presumpció de l'art. 115.3 cobreix, no només els accidents de treball en sentit estricte, sinó també les malalties, exigint-se, en tot cas, un nexa de causalitat entre el treball i la lesió que pateix el treballador.
- c) L'esmentada presumpció només abasta als accidents ocorreguts en el temps i en el lloc de treball, doncs s'entén que els esdevinguts en tals circumstàncies, en principi, no es deuen exclusivament a l'atzar, sinó que l'empresari és qui domina o ha de dominar el mitjà en el qual es desenvolupa l'activitat laboral i és el seu deure preservar la salut i la integritat física dels treballadors (arts. 40 CE i 4.2.d ET, i *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*).
- d) El que es pot considerar "temps de treball" a l'efecte del citat art. 115.3 s'ha de delimitar conforme a un criteri flexible en els

supòsits en què l'accident sobreve en el lloc de treball. D'aquesta manera, per exemple, en el sector de la construcció resulta una pràctica generalitzada que els treballadors realitzin els seus àpats en el propi centre de treball, per les dificultats que comporta la satisfacció d'aquesta necessitat en el seu domicili i el cost addicional que suposaria menjar en un establiment públic. Per tant, els treballadors realitzen el seu àpat en el centre de treball, sense que amb això quedi absolutament desvinculada la lesió del treball realitzat. És més, seria un contrasentit negar la qualificació com a professional a l'accident ocorregut en aquestes circumstàncies i en canvi reconèixer-la a aquell sofert pel treballador en la trajectòria del seu domicili al centre de treball i originat en causes absolutament desconnectades del funcionament de l'empresa.

e) En aquests casos resulta d'aplicació la presumpció de l'art. 115.3 ja que l'accident es va produir en el lloc de treball i per causes derivades de l'activitat laboral, o com a conseqüència d'aquesta, i en les instal·lacions de l'empresa, durant una breu pausa destinada a menjar, de manera que si no s'arriba a aquesta conclusió a través del criteri estricte de la causalitat, sí que s'ha de fer amb el més extens de l'ocasionalitat (supòsit que ja no exigeix que el treball sigui la causa determinant de l'accident, sinó que n'hi ha prou amb l'existència d'una causalitat indirecta, quedant exclosa del caràcter laboral, tan sols, l'ocasionalitat pura).

f) Respecte de la responsabilitat empresarial en relació amb l'accident, cal recordar que correspon a l'empresari -deutor de seguretat- i als concurrents en la producció del resultat lesiu, provar l'adopció de les mesures necessàries per prevenir o evitar el risc, així com qualsevol factor excloent o minoratiu de la seva responsabilitat. No es pot apreciar com a element que exoneri de la responsabilitat, la culpa no temerària del treballador ni la que respongui a l'exercici habitual del treball o a la confiança que aquest inspira.

El TS conclou, per tant, que es tracta d'un accident de treball en haver-se produït en el lloc de treball i també "en temps de treball". La doctrina d'aquesta sentència -ja present en alguna sentència anterior, per exemple, la STS de 27 de febrer de 2008- amplia el concepte d'accident de treball a aquells espais temporals en què, si bé el treballador es troba en el centre de treball, no són computables com de treball efectiu.