



EDITORIAL

Dediquem aquest butlletí a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Carolina Gala, es refereix a un **accident de treball durant una pausa en la jornada diària**, mentre que el segon, de Jorge Pérez, tracta sobre la **reclamació prèvia en cas d'acomiadament a una administració pública**.

LEGISLACIÓ

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

S'hi inclouen les places de les Escales de Funcionaris d'Administració Local amb Habilitació de caràcter nacional (arts. 1.3 i 2.5, en relació amb l'annex IV). Els òrgans qualificadors han d'actuar conforme el principi de transparència, en les actes de les seves reunions cal deixar constància de tots els acords que afectin les qualificacions i cal que difonguin, amb anterioritat a la realització de cada prova, els criteris generals i aspectes a considerar en la valoració que no figurin a les bases de les convocatòries (art. 3.11). Se segueix establint com a obligatori que aquelles corporacions locals que aprovin la corresponent oferta pública d'ocupació remetin els acords aprovatoris a l'Administració General de l'Estat (DA 1a). Les administracions públiques poden convocar, sense que computin a efectes de taxa de reposició, places de personal declarat indefinit no fix per sentència judicial (DA 3a). I, finalment, es poden acumular places autoritzades en diferents normes en una sola convocatòria (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 ([accés al text](#))

S'aprova la relació de festes laborals d'àmbit estatal, de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.

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

S'aplica a les relacions de treball en què hi concorrin les condicions descrites a l'art. 1.1 ET, que es desenvolupin a distància amb caràcter regular. No obstant, la seva DA 2a disposa que **no s'aplica al personal laboral al servei de les administracions públiques**, que s'ha de regir en aquesta matèria per la seva normativa específica. A l'**Actualització del Codi bàsic núm. 85** us vàrem informar, en aquest sentit, del nou art. 47.bis EBEP. l'apartat 5 del qual disposa que **el personal laboral de les administracions públiques es regeix, en matèria de teletreball, per l'EBEP i les seves normes de desenvolupament**.

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 ([accés al text](#))

La norma té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, conforme a allò previst a la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* i als arts. 17.5 i 85.2 ET. Cal tenir present el seu àmbit d'aplicació (art. 2). Entrarà en vigor 3 mesos després de la seva publicació al BOE, tenint en compte el que disposen les regles transitòries de la DT única.

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

La seva finalitat és establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva. S'aplica en l'àmbit de les relacions laborals de l'ET (art. 2). La DA 4a disposa que s'ha d'aplicar al personal laboral al servei de les administracions públiques, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica. Entrarà en vigor un cop transcorreguts 6 mesos des de la seva publicació al BOE.

SENTÈNCIES

INFART PRODUÏT DURANT L'ANOMENADA "PAUSA PER A L'ENTREPÀ": ES CONSIDERA ACCIDENT DE TREBALL

STS de 16 de juliol de 2020, recurs 1072/2018 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

En la sentència es determina si una lesió produïda durant el temps de descans anomenat "pausa per a l'entrepà" pot considerar-se derivada d'un accident de treball. En aquest cas, un treballador, mentre es trobava en aquesta pausa al menjador de l'empresa, va patir una síncope amb una parada cardíoc-respiratòria amb caiguda a terra. Com a conseqüència de les seqüeles, se'l va declarar en situació de gran invalidesa (per seqüeles d'encefalopatia post-anòxica). El debat se centra a determinar quina ha de ser la qualificació jurídica: accident de treball o malaltia comuna.

El TS conclou que es tracta d'un accident de treball, fonamentant-se en els següents arguments:

a) La presumpció "*juris tantum*" de l'art. 156.3 LGSS s'estén no només als accidents, sinó també a les malalties; però ha de tractar-se de malalties que, per la seva pròpia naturalesa, puguin ser causades o desencadenades pel treball, sense que pugui aplicar-se la presumpció a les que "per la seva pròpia naturalesa exclouin una etiologia laboral".

b) Aquesta presumpció ha operat fonamentalment en el marc de les lesions cardíques, en el qual, tot i tractar-se de malalties en les quals no pot afirmar-se un origen estrictament laboral, tampoc s'ha de descartar que determinades crisis puguin desencadenar-se a conseqüència d'esforços o tensions que tenen lloc en l'execució del treball.

c) El fet que la lesió tingui etiologia comuna no exclou que el treball pugui ser un factor desencadenant, per ser "de coneixement comú que l'esforç de treball és amb freqüència un factor desencadenant o coadjuvant en la producció d'un infart de miocardi"; a part que "no es pot descartar una influència dels factors laborals en la formació del desencadenament d'una crisi cardíaca", ja que "les lesions cardíques no són per si mateixes estranyes a les relacions causals de caràcter laboral".

d) Per destruir la presumpció de l'art. 156.3 cal que la manca de relació entre lesió i treball s'acrediti amb suficiència, bé perquè es tracti d'una patologia que per la seva pròpia naturalesa exclougui l'etiologia laboral, bé perquè s'addueixin fets que desvirtuen aquest nexa causal.

e) Aquesta presumpció entra en joc quan concorren les dues condicions de temps i lloc de treball, i això suposa que al treballador li incumbeix la prova del fet bàsic que la lesió es va produir precisament en el lloc i en temps de treball. Amb aquesta prova es té per certa la circumstància presumida i qui s'oposi a l'aplicació dels efectes de la presumpció -la Mútua- ha de demostrar la falta de connexió entre el fet danyós i el treball.

f) La lesió es va produir en el lloc de treball -menjador de l'empresa-, per la qual cosa l'element clau és determinar si es va produir "en temps de treball", és a dir, si el temps de pausa d'entrepà es considera temps de treball en aquest supòsit. A aquest efecte, cal tenir en compte que:

- No n'hi ha prou, per aplicar l'art. 156.3, que el treballador es trobi en els vestidors de l'empresa quan es produeix l'infart, o a l'obra; sinó que el terme legal "temps de treball" conté una significació més concreta, equivalent a la de l'art. 34.5 ET, referida a la necessitat que es trobi en el seu lloc de treball, en el qual es presumeix que ha començat a realitzar algun tipus d'activitat o esforç -físic o intel·lectual- que determina una vinculació més senzilla del fet amb el treball i per això s'aplica la presumpció.

- L'aplicació d'aquesta doctrina ha suposat que: a) no és accident de treball la malaltia que afecta un treballador que es trobava en els vestidors de l'empresa canviant-se de roba abans d'incorporar-se al lloc de treball (SSTS de 20 de desembre de 2005, recurs 1945/2004, o de 14 de juliol de 2006, recurs 787/2005); b) tampoc ho és un infart sobrevingut quan en finalitzar la jornada laboral el treballador estava en els vestidors canviant-se de roba (STS de 20 de novembre de 2006, recurs 3387/2005) o quan s'estava canviant de roba a la pròpia obra per començar a treballar (STS de 25 de gener de 2007, recurs 3641/2005); c) sí que és accident de treball l'infart que sobrevé en els vestidors de l'empresa, però durant un temps en què el treballador hauria d'estar desenvolupant la seva activitat laboral, interrompuda en trobar-se malament (STS 22 de desembre de 2010, recurs 719/2010); d) també ho és quan la malaltia sobrevé en els vestidors de l'empresa, després d'haver fixat i mentre el treballador es proveïa obligatòriament de l'equip de protecció individual (STS de 4 d'octubre de 2012, recurs 3402/2011); i, e) també és accident de treball l'infart que es produeix en el temps emprat per un vigilant de seguretat per anar a recollir l'arma abans de començar el seu servei (STS de 18 de setembre de 2000, recurs 1696/1999).

- En el cas concret de la pausa per a l'entrepà, si l'empleat ja s'havia incorporat al treball i havia realitzat la seva activitat habitual, encara que tingués la parada càrdio-respiratòria en aquell moment en el menjador de l'empresa, ha d'entendre's que va tenir aquesta lesió en temps de treball, perquè aquesta curta interrupció de l'activitat desenvolupada no pot considerar-se fora de la jornada laboral de prestació de servei. S'ha d'afegir, com a dada essencial, que el conveni col·lectiu aplicable qualificava aquesta pausa com a temps de treball efectiu.

- I, en fi, els mateixos arguments que condueixen a exigir que qui treballa s'hagi incorporat al seu lloc perquè es tracti de temps de treball efectiu (art. 34.5 ET) i operi la presumpció de laboralitat de l'accident, obliguen a postular que així ha de succeir quan estem davant un interval cronològic durant el qual es descansa malgrat venir considerat com a temps de treball. Dit d'una altra manera: si les regles sobre jornada duen a descartar la presumpció quan aquella no ha començat a discórrer, ha de succeir el contrari quan la pausa no la paralitza.

Malgrat aquesta sentència amplia l'àmbit d'actuació de l'art. 156.3 LGSS, cal tenir present que la seva solució no s'aplicaria en els casos en què la pausa per a l'entrepà no s'ha qualificat com a temps de treball efectiu, o bé quan la malaltia sobrevinguda es manifesta fora del lloc de treball, és a dir, quan, precisament aprofitant-ne la pausa, el treballador surt de l'empresa, per exemple, per prendre un cafè en un bar pròxim o per fer una gestió.

INTERPOSICIÓ DE RECLAMACIÓ PRÈVIA I CADUCITAT DE L'ACCIÓ D'ACOMIADAMENT EN UNA ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

STS de 24 de juliol 2020, recurs 1338/2018 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

El dualisme que caracteritza l'ocupació pública a Espanya, pel que fa referència a la configuració jurídica de les relacions de treball a les administracions públiques, provoca situacions contradictòries i, sovint, una indesitjable inseguretat jurídica. En el cas del personal laboral i d'acord amb el que disposa l'art. 7 EBEP, la legislació aplicable és la laboral, sense perjudici de la aplicació dels preceptes del propi EBEP quan expressament així es disposi.

En aquest cas el TS resol, en unificació de doctrina, sobre aspectes processals relacionats amb l'extinció del contracte de treball. Decideix si l'acció d'acomiadament ha caducat i, especialment, si el termini de caducitat es troba suspès per la presentació d'una reclamació prèvia davant l'administració ocupadora, sense que aquesta fos exigible.

Es planteja el supòsit d'un empleat públic que va prestar serveis en l'àmbit de l'administració penitenciària mitjançant successius contractes d'interinitat per a cobertura de vacants, tots ells extingits després de la cobertura de la mateixa o renúncia del titular, durant un període de gairebé 4 anys. Posteriorment va subscriure un contracte per obra o servei, amb la categoria laboral de zelador de presons, amb caràcter eventual per contribuir a la major seguretat en el control d'accessos, càmeres i suport al servei de seguretat, davant l'augment d'interns. Aquest contracte, que va ser prorrogat en una ocasió, va ser extingit a instància de la mateixa administració penitenciària en concórrer la causa legalment prevista.

Un cop presentada la reclamació judicial davant el Ministeri de Defensa, el jutjat social va apreciar l'excepció de caducitat de l'acció, ja que la reclamació prèvia que es va formular, en no ser exigible a partir de la reforma introduïda per la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*, no suspèn aquell termini. Convé recordar que l'art. 69 de la vigent *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (LJS), va ser modificat per la referida *Ley 39/2015*. En la seva redacció actual, l'art. 69 LJS estableix que, per poder demandar l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals o entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades o dependents d'aquests és requisit necessari haver esgotat la via administrativa, quan sigui procedent, d'acord amb el que estableix la normativa de procediment administratiu aplicable. Desapareix, d'aquesta manera, la invocació expressa a la necessitat d'interposició de reclamació prèvia a la via judicial social.

En l'assumpte sotmès l'administració demandada entén que l'acció formulada per l'empleat públic està caducada per haver superat el termini legalment establert, ja que el requisit de reclamació prèvia havia desaparegut. No obstant això, el Tribunal, després de realitzar un minucios i exhaustiu anàlisi de l'evolució de la normativa reguladora del procés laboral, així com de la jurisprudència constitucional que afecta aquesta matèria, entén que la finalitat de la reclamació prèvia obeïa a la necessitat de garantir que l'administració demandada disposés d'un coneixement total dels fets i fonaments legals de la pretensió, atorgant-se així un estatus privilegiat a l'Administració pública que havia de ser interpretat de manera restrictiva. Aquesta finalitat, segons el parer de la Sala, cal considerar-la innecessària a la vista de la reforma produïda en 2015.

El TS comença per analitzar si, en el cas analitzat, la notificació de l'acte d'extinció s'havia de realitzar amb uns determinats requisits i, en cas afirmatiu, resoldre sobre l'abast dels possibles defectes, quan estem davant d'un ocupador que és administració pública. En aquest aspecte concret, entén la Sala que aquell acte extintiu està sotmès al règim de notificacions que regula l'art. 69.1 LJS i ha de contenir la seva condició de decisió impugnabile directament davant la via judicial laboral en el termini de vint dies, o la que pogués procedir, òrgan i termini que estigui establert a aquest efecte. Aquest mateix precepte estableix la suspensió de la caducitat de l'acció davant notificacions defectuoses i omissives, de manera que la qüestió a resoldre és quan es reprèn el còmput del termini de caducitat si, com en el cas analitzat, el treballador ha fet el pas d'interposar una reclamació prèvia en no haver indicat res a la notificació de l'acomiadament.

Conclou el TS que, atès que l'art. 69.1 LJS indica que la notificació omissiva "només té efecte a partir de la data en què l'interessat realitzi actuacions que suposin coneixement del contingut i abast de la resolució o acte objecte de notificació o resolució o interposi qualsevol recurs que sigui procedent", i que a l'art. 69.3 s'identifica el dia inicial del termini de caducitat dient que és "comptador a partir del dia següent a aquell en que s'hagués produït l'acte o notificació de la resolució impugnat", ens trobem, en principi, davant d'una notificació defectuosa, i el termini de caducitat no s'inicia fins que el treballador actua mitjançant actes que posin de manifest que coneix no només el contingut de la decisió sinó de quina manera fer-hi front.

Per tant, el simple fet d'haver-se interposat una reclamació prèvia administrativa de cap manera permet entendre que amb ella es reprèn el termini de caducitat. Es tracta, segons el parer de la Sala, d'una figura ja desapareguda, alegal, i, per això mateix, inhàbil per reprendre el termini de caducitat, com es desprèn del joc concordat dels dos preceptes citats. En no indicar-se la manera de combatre la decisió d'acomiar, es manté suspès el termini de caducitat fins que la persona afectada "interposi qualsevol recurs que sigui procedent". La desapareguda via de reclamació prèvia ja no compleix aquest requisit.