

AUGUSTA

ABOGADOS

FLASH LABORAL

Abril, 2018

INDICE

JURISDICCIÓN SOCIAL.....	3
1. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 3 de abril de 2018. La modificación de la política de uso del vehículo de empresa puede ser considerada una modificación sustancial de condiciones de trabajo.	3
2. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de marzo de 2018. Se aplica la presunción de laboralidad a episodios cardiovasculares cuyos síntomas aparecen durante la jornada laboral, aunque se desencadenen tras acabar la jornada y mientras el trabajador estaba ejercitando en un gimnasio.	4
3. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de marzo de 2018. En procesos acumulados de extinción contractual por voluntad del trabajador al amparo del art. 50 ET y despido, procede la condena al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia.....	5
4. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 15 de marzo de 2018. Ante un despido disciplinario durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, el Tribunal Supremo desestima la pretensión principal de nulidad y se estima la subsidiaria de improcedente.	5
5. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 7 de marzo de 2018. Obligatoriedad de los reconocimientos médicos cuando la comprobación del estado de salud resulta imprescindible para evitar o disminuir los riesgos inherentes al puesto de trabajo para el propio trabajador o terceros.	6

JURISDICCIÓN SOCIAL

1. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 3 de abril de 2018. La modificación de la política de uso del vehículo de empresa puede ser considerada una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Una empresa de ámbito estatal tenía establecida una política de “uso de vehículos por parte del personal comercial” que contemplaba las siguientes modalidades: (i) vehículos en arrendamiento con un sistema “de facturación distribuida” entre empresa y trabajador (en lugar de la retribución en especie que se imputa al empleado por el uso particular de los vehículos propiedad de la Compañía, el trabajador soporta directamente y mediante factura mensual, un coste de equivalencia del 20% del importe total del servicio); y (ii) vehículos en arrendamiento en los que el trabajador no soporta cargo alguno por renunciar al uso particular (debiendo estacionar el vehículo de empresa en el lugar que establezca, tanto al volver del trabajo, como los fines de semana).

En octubre de 2015, la empresa decidió eliminar la modalidad relativa al uso meramente profesional del vehículo, de tal modo que los trabajadores únicamente podían acudir al sistema de arrendamiento “de facturación distribuida”.

Por la representación sindical de los trabajadores se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, solicitando que se declarara nula, o no ajustada a derecho, la modificación operada en el sistema del uso del vehículo de empresa.

Frente a la sentencia de instancia - que declaró la caducidad de la acción – empresa y Sindicato presentan recurso de casación ordinaria ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. La empresa argumenta que la política y procedimiento de adjudicación de vehículos de empresa para su utilización profesional forma parte de su poder de dirección.

Sin embargo, el Tribunal Supremo destaca que, tras la modificación operada, el modo en que se adjudica la utilización de vehículos de empresa para el uso profesional tiene “una clara incidencia económica para el trabajador”, en tanto que se le impone un sistema de renting, de tal forma que “que el coste del arrendamiento pasa a ser sufragado en parte por el trabajador, en tanto no se le permite devolver el vehículo al finalizar la necesidad de uso profesional y, por tanto, se le repercute como coste por uso privado”, siendo éste el único sistema posible a partir de la decisión empresarial impugnada.

Por ello, “con independencia de que la empresa pueda disponer de la facultad de dirección sobre la distribución y la política de utilización de los vehículos profesionales”, las decisiones que se adoptan con incidencia en el salario de los trabajadores, exceden de ese poder de dirección ordinario (“ius variandi”) de la empresa y “se adentran en el concepto de modificación sustancial de una condición de los contratos de trabajo”, que debe llevarse a cabo siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la modificación de la política de utilización de los vehículos de empresa tiene incidencia en el salario de los trabajadores, puede ser considerada como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, debiendo seguirse el procedimiento previsto a tal efecto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de marzo de 2018. Se aplica la presunción de laboralidad a episodios cardiovasculares cuyos síntomas aparecen durante la jornada laboral, aunque se desencadenen tras acabar la jornada y mientras el trabajador estaba ejercitando en un gimnasio.

En este caso, el trabajador fallecido, que venía prestando servicios como abogado para una empresa, padecía cardiopatía isquémica, habiéndosele realizado en su día un triple bay-pass. El día de su fallecimiento acudió a la Notaría donde manifestó no encontrarse bien; luego regresó a su despacho y compañeras del mismo también lo vieron mal, pero acudió a la sede de la empresa en la que estaba gestionando la venta de un buque y tenía reuniones al efecto, apreciando sus compañeros que se encontraba sudoroso y pálido y le recomendaron que fuese al gimnasio, que la empresa abonaba a sus directivos y, hallándose en el gimnasio practicando deporte, le sobrevino un evento cardíaco, falleciendo. El médico del Registro Civil hizo constar como causa de la muerte "Cardiopatía isquémica".

La esposa del fallecido solicitó a la Entidad Gestora la apertura de expediente de determinación de contingencia para que se considerase que el fallecimiento de su esposo lo había sido por accidente laboral y por tanto se le reconociesen prestaciones de muerte y supervivencia por dicha contingencia. La Entidad Gestora declaró el carácter común de la contingencia. Dicha resolución fue confirmada por la Sentencia del Juzgado de lo Social y por la posterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia ("TSJ") de Galicia.

Recurrida la Sentencia del TSJ de Galicia ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ésta considera que lo relevante del caso es que estamos ante una muerte por lesión cardiovascular que se produce mientras el fallecido realiza actividades físicas en el gimnasio, habiendo terminado su horario matinal de trabajo, pero habiendo aparecido los síntomas de la dolencia mientras desarrollaba su trabajo.

Así, considera la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que ha operado la presunción de laboralidad. Entiende que el accidente cardiovascular del trabajador se inicia mientras se encuentra en pleno desarrollo de su trabajo: en la Notaría, en las dependencias de su empresa, inmediatamente antes y después de trasladarse a otro lugar para impulsar una operación de compraventa.

Y nos dice que "es cierto que la dolencia solo se exterioriza con toda su virulencia cuando se encuentra en el gimnasio", pero "al haber acaecido la lesión cerebral en tiempo y lugar de trabajo, entra en juego la presunción establecida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social (actual artículo 156.3), conforme al cual "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo".

La presunción de laboralidad de un episodio cardiovascular se aplica cuando los síntomas aparecen durante la jornada laboral del trabajador, aunque se desencadene tras acabar la jornada. La presunción de laboralidad no se ve destruida por el hecho de padecer lesiones cardiovasculares previas.

3. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de marzo de 2018. En procesos acumulados de extinción contractual por voluntad del trabajador al amparo del art. 50 ET y despido, procede la condena al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia.

La cuestión que se plantea en esta Sentencia del Tribunal Supremo, que conoce de un recurso de casación por unificación de doctrina, consiste en dilucidar si en los supuestos en que se produce una acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (al amparo del artículo 50 ET), con la petición de declaración de improcedencia del despido, corresponde tanto el pago de la indemnización por despido improcedente, como la obligación de abonar los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha en que se dicta la resolución judicial.

Pues bien, considera el Tribunal Supremo que la empresa viene obligada al abono de los salarios debatidos como derivados de un contrato cuya resolución se ha instado y ha prosperado, aunque que en el ínterin no haya habido ocupación efectiva, como ocurre en caso de que el trabajador haya sido despedido antes de la Sentencia que declara la extinción del contrato.

Indica el Alto Tribunal que la eficacia constitutiva del pronunciamiento judicial de extinción del contrato por los incumplimientos cometidos por el empresario con anterioridad al despido debe determinar la obligación de pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta el momento en que el órgano judicial aprecia la existencia y gravedad de los incumplimientos alegados y declara extinguida la relación laboral por esa causa, sin que a ello sea óbice que en dicho período no haya existido prestación de servicios por una decisión empresarial calificada como no ajustada a derecho.

Asimismo, recuerda que la declaración de extinción del contrato por tal causa impone que la calificación del despido como improcedente no permita el ejercicio del derecho de opción por parte de la empresa. Es decir, no podría optarse por la readmisión.

En los supuestos en que se declare la extinción de la relación laboral instada por el trabajador por incumplimientos contractuales graves de la empresa con anterioridad a su despido y la sentencia declara también el despido improcedente, la empresa queda obligada al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de la sentencia que declara la extinción del contrato.

4. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 15 de marzo de 2018. Ante un despido disciplinario durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, el Tribunal Supremo desestima la pretensión principal de nulidad y se estima la subsidiaria de improcedente.

En este caso, la trabajadora demandante fue despedida el día 31 de julio de 2015 mediante despido disciplinario por bajo rendimiento mientras se encontraba en situación de Incapacidad Temporal (situación que se prolongó desde el 13 de octubre de 2014 y concluyó el 12 de octubre de 2015, fecha en la que agotó el plazo máximo de incapacidad, con diagnóstico de trastorno depresivo grave).

El Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido en sentencia confirmada en suplicación, al considerar que el despido por enfermedad asimilada a discapacidad es discriminatorio y por lo tanto nulo. La Sentencia de instancia fue confirmada por el TSJ de Galicia.

La empresa recurre en casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y presenta como sentencia de contraste la dictada el 1 de julio de 2014 por el Pleno de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En dicha sentencia se estimó que, producido el despido cuando la actora se encuentra en el décimo día de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, el mismo era improcedente y no nulo, al considerar que la decisión de despedir a la trabajadora en situación de incapacitado temporal no comporta una actuación dirigida a atacar su salud o recuperación.

Pues bien, considera el Tribunal Supremo que la situación de Incapacidad Temporal ("IT") en la que se encontraba la trabajadora al ser despedida - fecha en la que ni siquiera había agotado el periodo máximo de IT y tampoco existía resolución alguna acerca de una situación duradera de futuro, no permite identificar dicha situación de IT con la noción de "discapacidad" distinta de "la enfermedad en cuanto tal" en la que apoya la discriminación la interpretación dada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ("TJUE").

Conforme la doctrina del TJUE, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se opone a la normativa nacional cuando las ausencias sean debidas a "enfermedades atribuidas a la discapacidad de ese trabajador".

Y con base en dicha interpretación, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo considera que no es posible incardinar la IT de la demandante en un supuesto de discriminación gravado con la calificación de nulidad del despido, sino mantener la de improcedencia derivada de la falta de justificación como despido disciplinario.

El Tribunal Supremo considera que el despido durante la situación de Incapacidad Temporal no es discriminatorio cuando la enfermedad del trabajador no resulta equiparable a una "discapacidad", entendida como una limitación de larga duración que impide la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. En este caso, al momento del producirse el despido, el trabajador no había agotado el periodo máximo de IT y tampoco existía resolución alguna acerca de una situación duradera de futuro.

5. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 7 de marzo de 2018. Obligatoriedad de los reconocimientos médicos cuando la comprobación del estado de salud resulta imprescindible para evitar o disminuir los riesgos inherentes al puesto de trabajo para el propio trabajador o terceros.

Una empresa dedicada a la seguridad privada impuso la obligatoriedad de reconocimientos médicos periódicos al personal clasificado como vigilantes de seguridad y escoltas.

Los representantes sindicales interpusieron demanda de conflicto colectivo solicitando que se dejara sin efecto la medida, por considerar que vulneraba el derecho a la intimidad de los trabajadores. En primera instancia, la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana desestimó la demanda presentada respecto al colectivo de vigilantes de seguridad y escoltas.

Contra dicha Sentencia, las representaciones sindicales interpusieron recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que desestima el recurso y confirma la obligatoriedad de los reconocimientos médicos periódicos impuestos a escoltas y vigilantes de seguridad, por las siguientes razones:

El artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (“LPRL”) dispone que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Sin embargo, el propio artículo 22.1 señala que “esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”. Es decir, en principio, el trabajador es libre a la hora de someterse o no a los reconocimientos médicos y también para decidir a qué pruebas desea someterse y a cuáles no.

Ahora bien, este “principio de voluntariedad” admite las excepciones que encontramos establecidas en el propio artículo 22 LPRL, que exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico los tres siguientes supuestos: (i) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores ; (ii) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa y (iii) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En este caso, la obligatoriedad del reconocimiento médico resulta necesaria, sin que exista ninguna otra medida alternativa al reconocimiento médico para verificar el estado de salud del trabajador y existe proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y el beneficio que se pretende obtener (preservar la salud del propio trabajador; de sus compañeros de trabajo y de terceros que se relacionen con el trabajador por motivo de su relación laboral).

En definitiva, junto con el interés individual del trabajador de proteger su propia intimidad, prevalece otro interés, como es “el del resto de trabajadores o de terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender (...) del estado de salud del trabajador vigilante de seguridad o escolta”.

El “principio de voluntariedad” de los reconocimientos médicos cede cuando éstos son imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; y cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal.