

**RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: MAYO 2016.**

---

**Eduardo Ortega Figueiral**  
**Abogado.**

**1º.- TRIBUNAL SUPREMO.****Caixabank deberá identificar correctamente los riesgos laborales que perjudican la salud psicosocial de sus trabajadores.**

La demanda de conflicto colectivo denunció el método y procedimiento seguidos por Caixabank para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo. Considerando el sindicato que el método aplicado no era adecuado, solicitaba que se realizara correctamente la identificación de los riesgos laborales de origen psicosocial, y que fueran adoptadas las medidas correctoras y eliminadoras necesarias, pretensión estimada por la Audiencia Nacional, que es recurrida por la empresa demandada.

El Comité Único de Seguridad y Salud Laboral (CUSL) constituido en la empresa, mantuvo reuniones con la representación legal de los trabajadores, que abandonó la Comisión porque fue obviado el derecho de consulta y participación en la definición de la metodología a aplicar en el estudio del factor psicosocial, y porque los cuestionarios de evaluación, elaborados unilateralmente por la empresa, sin informar a la representación de los trabajadores, se realizaron a los trabajadores en los centros de trabajo y en presencia de técnicos del Servicio Mancomunado de Prevención del Grupo La Caixa, vulnerando la confidencialidad.

Siendo así como se sucedieron los hechos, puede afirmarse que la empresa no realizó ninguna evaluación, ya que en la identificación de los riesgos, no valoró los factores psicosociales sobre los que debería actuar conforme a la legislación de Riesgos Laborales.

Consta un informe de la Inspección de Trabajo que, en relación con las denuncias presentadas en varias inspecciones provinciales contra la empresa, relativas a la evaluación de riesgos psicosociales y la adecuación del método utilizado para su realización, se procedió a solicitar asesoramiento técnico sobre la cuestión al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que concluyó que el procedimiento denominado por la empresa *“identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica no es adecuado.”*

Confirma el Supremo que el procedimiento utilizado por la empresa para la identificación de los riesgos psicosociales fue un cuestionario propio, creado y aplicado unilateralmente por la empresa, que, aunque tuvo en cuenta en parte el cuestionario FTSICO 2.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siguió una metodología propia, con graves deficiencias en cuanto al método de evaluación.

(Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, S. de 15.02.16. Rec. 250/2014.)

## **2º.- TRIBUNAL SUPREMO.**

**En el plazo de tres días que tiene el despedido improcedentemente para reincorporarse, caso de que esa haya sido la opción determinada, no computan los sábados, domingos ni festivos.**

Se anula la sentencia recurrida que interpretó que el trabajador se había reincorporado extemporáneamente, pues se tuvieron en cuenta como días hábiles para la reincorporación el sábado, domingo y días festivos en la Comunidad Autónoma.

Declarada la improcedencia del despido del actor, la empresa optó por su readmisión, comunicando la fecha de reincorporación, frente a la cual el trabajador envía burofax comunicando una fecha posterior, no aceptada por la empresa que nuevamente despide al trabajador, esta vez por ausencias al trabajo al considerar que la reincorporación se efectuó extemporáneamente porque no deben excluirse los días festivos, tesis ésta también mantenida en la sentencia de suplicación.

Se plantea recurso de casación unificadora a fin de determinar la naturaleza civil o procesal del "plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito" para la reincorporación del trabajador. Si se entiende como un plazo civil o sustantivo, se debe contar de fecha a fecha, sin descontar los días inhábiles; mientras que si se entiende como un plazo procesal no se computarán los sábados, domingos y los festivos.

Como regla, los plazos establecidos en la normativa procesal deben entenderse como procesales salvo que se establezca otra cosa. El principio de igualdad impone que siendo el plazo de que dispone el empresario para comunicar al trabajador la fecha de readmisión, de naturaleza procesal, también lo sea el de incorporación del trabajador.

Para el Supremo, atendidas las fechas de las respectivas comunicaciones entre empresa y trabajador, éste no fue debidamente readmitido, siendo claro el exceso de la empresa al no admitir como fecha de incorporación la comunicada por el trabajador, y acorde a la doctrina expuesta, por entenderse como un plazo procesal, lo que implica que procede declarar extinguida la relación laboral por causa imputable a la empresa, debiendo abonar las percepciones económicas previstas para el despido improcedente.

(Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, S. de 15.01.16. Rec. 2062/2014.)

### **3º.- TRIBUNAL SUPREMO.**

#### **No cabe vedar a los delegados de prevención el acceso a las conclusiones sobre las investigaciones empresariales relativas a los daños para la salud de los trabajadores.**

El Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT formuló demanda sobre conflicto colectivo contra la interpretación y aplicación que hace la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos y la Mutua sobre los accidentes no laborales en virtud de los informes de investigación de accidentes de trabajo y contra la práctica de la empresa demandada de negar la información relacionada con el accidente a los delegados de prevención.

Los delegados de prevención tienen derecho a acceder a los informes y documentos resultantes de la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizada por la empresa. Varias son las razones que llevan al Supremo a compartir la tesis mantenida por la Audiencia Nacional. Los informes forman parte del proceso global de evaluación de los riesgos laborales y el derecho de información de los delegados de prevención tiene la misma extensión que la potestad informativa de la propia autoridad laboral en este ámbito.

La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no es una actividad autónoma, sino una parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales, en cuanto elemento eventualmente determinante de la revisión de la evaluación inicial. Siendo así, el acceso a los resultados de dicha investigación forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos y en la medida en que la autoridad laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones, también lo tienen los delegados de prevención.

No es oponible que el acceso a los resultados de la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los delegados de prevención pueda afectar a la intimidad del trabajador que sufre los daños porque precisamente una de las limitaciones al derecho de información es la relativa a los datos de salud.

(Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, S. de 24.02.16.16. Rec. 79/2015.)

#### 4º.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA.

##### Despido disciplinario sin indemnización ni paro para un trabajador que trató de forzar a la empresa a pactar su cese mediante reiterados incumplimientos laborales.

El TSJ declara el despido procedente por transgredir la buena fe contractual y la lealtad debida al iniciarse los incumplimientos como consecuencia de la reiterada negativa de la empresa a participar en el fraude.

Tras varios intentos infructuosos por parte del trabajador para ser despedido de forma pactada y poder cobrar la prestación por desempleo, la empresa decide despedirlo por causas disciplinarias alegando fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, disminución voluntaria y continuada en su rendimiento, además de falta de interés y desidia en las labores encomendadas.

El juzgador de instancia pese a dar por probado *“la realidad de las conversaciones denunciadas en la carta de despido en relación con la pretensión del demandante de abandonar la empresa, siempre y cuando se le dejara por la empresa en situación de accesibilidad a la prestación por desempleo”* consideró el despido improcedente al entender que la carta de despido no contiene una vinculación entre los incumplimientos laborales y las previas denegaciones de la empresa a facilitarle la extinción de la relación laboral. Sin embargo la Sala del TSJ, considera probada la clara relación entre la reiterada negativa a participar en el fraude propuesto por el trabajador y sus incumplimientos laborales dada la simultaneidad entre ambas circunstancias.

La transgresión de la buena fe contractual constituye una causa genérica que permite sancionar muy diversos comportamientos del trabajador y no precisa dolo o voluntad consciente de causar un daño. Siendo la transgresión de la buena fe una especie de "cajón desastre", en ella tiene perfecto encaje la pérdida de confianza, que por su especial naturaleza, no admite grados de valoración. En el supuesto controvertido la conducta del trabajador constituye una evidente transgresión de la fe contractual, dada que, con independencia del posible daño económico, continúa la Sala, sí se ha vulnerado la buena fe depositada en él y la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos.

El TSJ concluye de acuerdo con lo anterior, declarando la procedencia del despido sin derecho a indemnización ante la suficiencia de la carta comunicando la extinción y la transgresión de la buena fe contractual dados los reiterados incumplimientos de los deberes del trabajador iniciados como consecuencia de la negativa de la empresa a facilitarle un despido pactado del que pudiera obtener la prestación por desempleo.

(TSJ Cataluña, Sala de lo Social, S. de 4.02.16. Recurso 6495/2015)

**5º.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS.**

**Discriminación por razón de sexo en una tienda de IKEA por adjudicar turnos rotativos a las trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de hijo.**

La demandante, dependiente en un centro de trabajo de la cadena de tiendas IKEA, y beneficiaria de una reducción de jornada por cuidado de sus hijos menores, con concreción horaria en turno de mañana, por decisión de su empleadora basada en causas organizativas y productivas, vio alterada la distribución de su tiempo de trabajo, asignándosele turnos rotativos de tarde; medida también adoptada respecto a otras 24 compañeras que, al igual que ella, estaban en situación de reducción de jornada con concreción horaria en la franja matutina.

La nulidad de tal modificación sustancial de las condiciones de trabajo por ser contraria al derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, declarada en instancia, es confirmada por el TSJ.

La modificación de las condiciones de trabajo solo afectó a trabajadoras con jornada reducida por cuidado de hijos con horario de mañana, lo que es indicio suficiente para afirmar que la medida fue una reacción al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de que mayoritariamente hacen uso las mujeres trabajadoras. No logra neutralizar la empresa tal afirmación.

Ante el fallido intento de que las trabajadoras aceptaran voluntariamente un cambio de turno, a mañana y tarde, la modificación constituyó una exhibición de fuerza para lograr acuerdos, en los que aparece comprometida la voluntad de las trabajadoras, pues ofreciendo externamente una apariencia de legalidad, realmente se estaba ante una renuncia de un derecho de dimensión constitucional ante el miedo a perder el empleo.

Varias son las particularidades del caso que refuerzan la nulidad de la modificación. Aun siendo cierto que en horario de tarde y los sábados es cuando existe una mayor afluencia de público y facturación, ello no impidió la inicial concesión a las trabajadoras de su jornada reducida en turno de mañana, lo que impide ahora alegar una causa productiva u organizativa.

No justifica suficientemente la empresa una acuciante necesidad de reordenar los turnos de trabajo con base en un descenso de visitas y ventas cuando, con mayor número de visitas y ventas - es decir, con una carga de trabajo superior - la existencia de 24 trabajadoras fijas de mañana nunca supuso problema para hacer frente a la demanda de personal.

Para el TSJ la empresa, con la modificación de la jornada, ha intentado vaciar facto el derecho a la reducción de jornada, sin lograr justificar la causa organizativa que alega porque, concretamente en el departamento a que la actora está adscrita, tanto antes como después de la modificación, las ventas vienen siendo con atendidas por el mismo número de empleados, con la única diferencia que ahora todos rotan más y hacen todos más mañanas y más tardes.

(TSJ Canarias, Sala de lo Social, S. de 8.01.16. Recurso 2/2016)

---

Barcelona, a 3 de mayo de 2016.