



RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: ABRIL 2017.

1. TRIBUNAL SUPREMO

La grabación de videovigilancia es una prueba válida para el despido.

En este caso la Sala de lo Social del Tribunal Supremo asume que, puesto que los trabajadores conocían la existencia de las cámaras en su lugar de trabajo y a pesar de que no habían sido informados de sus fines disciplinarios, las grabaciones –obtenidas por una cámara que enfocaba la caja registradora o Terminal Punto de Venta (TPV)- en las que se muestra como un empleado había manipulado tickets y hurtado diferentes cantidades de dinero son prueba suficiente para su despido disciplinario.

Hasta el momento tanto el Juzgado de lo social nº 15 de Barcelona como el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña habían declarado el despido improcedente al no admitir la validez como prueba de las grabaciones aportadas por la empresa porque se consideró que vulneraban el derecho a la protección de datos porque los trabajadores no habían sido informados de que el objetivo de las cámaras era el control de su actividad.

La Sala IV del Alto Tribunal en la fundamentación de la sentencia a la que nos venimos refiriendo, recoge y aplica la doctrina establecida al respecto por la sentencia 39/2016 del Tribunal Constitucional, de 3 de marzo de 2016 que rebajó los requisitos para admitir la validez de imágenes grabadas por el empleador con fines disciplinarios. Con esta sentencia se rompió con lo establecido hasta el momento por el TC en cuanto a la videovigilancia en el ámbito laboral según la cual, la empresa debía avisar a los trabajadores no sólo de la instalación de las cámaras sino también de su función de control de la actividad de los empleados, ya que de no advertir de sus fines disciplinarios suponía la nulidad de la prueba porque se consideraba que se vulneraba el derecho a la protección de datos.

Por el contrario, la nueva doctrina constitucional al respecto establece que sólo es necesario que los trabajadores tengan conocimiento de la existencia, ubicación e instalación del sistema de video vigilancia, pero no de que pueden tener una finalidad disciplinaria. En cuanto a una posible vulneración del derecho a la protección de datos se establece que al haber una relación laboral entre las partes no es necesario un consentimiento individual ni colectivo de las grabaciones, ya que ése se entiende implícito si es necesario para el mantenimiento y cumplimiento del contrato. De manera que sólo resulta preceptivo el consentimiento de los trabajadores cuando el tratamiento de estas imágenes se use con una finalidad ajena al cumplimiento del contrato.

La sentencia del Supremo recuerda que esta doctrina ya ha sido aplicada también por la Sala IV en su sentencia 630/2016, de 7 de julio de 2016, en la que se resolvía sobre el caso de una empleada de supermercados DIA que consumía productos de la empresa en el almacén sin pagarlos, conducta que había sido registrada por las cámaras de vigilancia, de cuya instalación tenían ella y todos los trabajadores pleno conocimiento y que resultaba ser una medida proporcional para intentar evitar las continuas pérdidas empresariales.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 77/2017 de 31 Ene. 2017, Rec. 3331/2015

2. Tribunal Supremo

No se vulnera el derecho a la huelga de los trabajadores por el hecho de que las empresas clientes contraten con terceros los servicios suspendidos.

Comunicada por la empresa su intención de llevar a cabo un proceso de reestructuración por motivos económicos, y tras el fracaso del intento de mediación, se convoca por los trabajadores una huelga con carácter indefinido.

La Audiencia Nacional, además de declarar la nulidad de la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo adoptada por la empresa, declara vulnerado el derecho a la huelga porque los clientes de la empresa contrataron con terceras empresas para realizar el trabajo que deberían desempeñar los huelguistas.

El Supremo rechaza de plano esta tesis porque no puede hacerse responsable a la empresa de una conducta en la que no ha participado. Sus clientes son libres para contratar los trabajos con otras empresas de la competencia durante la huelga, y no ha sido probado que las empresas clientes formen un grupo de empresas con la demandada.

La actuación de la demandada se limitó únicamente a comunicar a todos sus clientes que no podría realizar los trabajos comprometidos durante la realización de la huelga por sus trabajadores. Ninguna vinculación existe entre la empresa demandada y sus clientes que permitiera a aquella codecidir con éstas la realización de los trabajos por terceras empresas de la competencia.

Ni la demanda estaba en condiciones de impedir que sus clientes contratasen con terceros, ni se benefició de ello, lo que impide imputarle conducta alguna que haya impedido o disminuido los efectos de la huelga.

Que no se demandara a las empresas clientes por vulnerar el derecho de huelga permite presumir que fue porque no se apreció que existiera entre ellas y la empresa demandada una especial vinculación que obligara a aquellas a respetar la huelga.

El Supremo también revoca la decisión de la Audiencia de anular la modificación sustancial de las condiciones de trabajo porque estando plenamente acreditadas las causas económicas en que se basó, y el resultado de pérdidas por descenso del nivel de ventas, las medidas propuestas siempre respetaron los salarios establecidos en los Convenios Colectivos aplicables, y siendo el porcentaje de gastos de personal, respecto al volumen de ventas, superior a la media del sector, estaban justificadas las medidas adoptadas.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 961/2016, 16 nov. Rec. 59/2016

3. TRIBUNAL SUPREMO

Las empresas “no tienen honor”: el Tribunal Supremo rechaza que exhibir una pancarta que ponga “terrorismo empresarial” vulnere el honor de una empresa.

La sentencia admite que la mención “terrorismo empresarial” utilizada durante un conflicto laboral, es una expresión de injustificada dureza, pero reconoce que su uso ocupa un lugar común en la sociedad ya que se emplea habitualmente para descalificar determinadas actuaciones empresariales por sindicatos e incluso por partidos políticos.

El origen del conflicto está en una denuncia por cesión ilegal interpuesta el 2 de marzo de 2015 contra las empresas DHL y C&J por tres trabajadores que estaban contratados formalmente por esta última empresa. Una semana más tarde, el sindicato CNT en Barcelona notificó la constitución de una sección sindical, formada por los tres empleados, a DHL que, rechazó la medida porque consideró que ninguno de ellos era personal suyo. El 25 de marzo de 2015, C&J les comunicó el despido por causas objetivas basándose en la extinción del contrato que ella tenía con DHL.

A partir de ese momento y hasta octubre de 2015, en diversas concentraciones convocadas por CNT, afiliados de dicho sindicato aprovecharon diversos actos empresariales y sindicales en los que exhibieron pancartas y repartieron octavillas con el texto “DHL Terrorismo Patronal”, y denunciaron, además, la “precariedad laboral y cesión ilegal de trabajadores en DHL” o la “represión sindical”. El mismo sindicato envió correos electrónicos a clientes de la empresa demandante explicando el conflicto de los trabajadores de “C&J” y sus relaciones con “DLH”, y acusándolas pública y judicialmente de tráfico ilegal de trabajadores.

La Audiencia Nacional rechazó la demanda presentada por DHL en la que solicitaba a CNT el pago de una indemnización por daños morales y el cese de la conducta del sindicato por infringir su derecho al honor.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia recurrida y expresa su *“plena coincidencia con la Audiencia Nacional cuando afirma que, si bien la expresión “terrorismo patronal” presenta injustificada dureza y como tal es censurable, de todas formas, no alcanza a integrar vulneración del derecho al honor.”*

La sentencia recuerda que aunque de una interpretación literal del artículo 28.1 de la Constitución pueda deducirse que la libertad sindical se reduce a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, una interpretación sistemática del mismo artículo y del 7 de la CE lleva a entender que también tiene una vertiente funcional que supone el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores.

En suma, concreta la Sala, *“a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponde, y entre ellos se encuentra “el empleo de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información respecto de cualquier asunto que pueda tener una repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales”.*

En este caso, afirman los magistrados, se trata de una persona jurídica por lo que, de acuerdo con la doctrina anterior, ha de relativizarse cualquier posible vulneración del honor, sobre todo, cuando la empresa ha reconocido que ni ha sufrido perjuicios materiales ni ha perdido clientela, lo que demuestra que ese aspecto -trascendencia- y su consiguiente “honor” como persona jurídica han quedado incólumes.

Otro aspecto valorado por la Sala es el contexto en el que se produce el empleo de la polémica expresión y que es el de una confrontación laboral prolongada y relativa a extremos -supuesto prestamismo laboral- que de resultar ciertos ofrecerían innegable gravedad (laboral e incluso penal) justificativa de una enérgica respuesta sindical, como la que se plantea en este caso, aunque sin impropiedades. Por último, indica la sentencia, se ha devaluado socialmente el significado de la locución “terrorismo empresarial”, convirtiéndose en una crítica dura, pero sin que ninguna persona razonable lo asocie propiamente con el concepto de terrorismo.

Sentencia Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2017 (Rec. nº 103/2016.)

4. TRIBUNAL SUPREMO

Cambio de la doctrina del Tribunal Supremo respecto a la compensación y absorción salarial de los complementos cuyo origen es una condición más beneficiosa.

Pactada en el contrato de trabajo una mejora voluntaria “compensable y absorbible”, como consecuencia de un cambio en el Convenio colectivo aplicable, la empresa compensó la mejora voluntaria reconocida al trabajador con el plus de antigüedad previsto en el nuevo Convenio.

En la instancia se desestima la acción de reclamación interpuesta por el trabajador al entender que la mejora no podía ser calificada como condición más beneficiosa adquirida porque había sido expresamente prevista en el contrato como compensable y absorbible, y porque mostraba homogeneidad con el complemento de antigüedad.

El Supremo, modificando su doctrina, confirma lo fallado en la instancia porque, aunque la mejora voluntaria se hubiese adjetivado en el contrato expresamente como «compensable y absorbible», la naturaleza personal de la mejora pactada muestra suficiente homogeneidad con el complemento personal de antigüedad utilizado como elemento compensador, permitiendo un efecto neutralizador entre ambos.

Justifica el Supremo su conclusión en que la doctrina sobre la homogeneidad de conceptos genéricos, que no obedezcan a condiciones de trabajo singulares, debe ser flexible, y en el caso, un concepto jurídicamente indeterminado, como es la homogeneidad, no puede entenderse como equivalente a la igualdad. Este giro supone pasar de una exigencia de estricta homogeneidad a una posible neutralización entre conceptos homogeneizables.

Siendo homogéneo, lo perteneciente o relativo a un mismo género, y poseedor de iguales caracteres, en el caso, se está ante dos complementos personales, atribuidos en atención a circunstancias de trabajador y no del trabajo realizado, lo que permite la inclusión de ambos conceptos, compensado y compensador, en el mismo grupo de complementos salariales y, por ende, su neutralización.

En definitiva, pese a pactarse una mejora voluntaria como absorbible, ello no obsta a su compensación y absorción del complemento de antigüedad porque la naturaleza personal de la mejora pactada tiene suficiente homogeneidad con el también personal complemento de antigüedad utilizado como elemento compensador.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 58/2017, 25 Ene. Rec. 2198/2015

5. TRIBUNAL SUPREMO

Formar parte de la comisión negociadora de un convenio no conlleva el derecho a ser liberado sindical.

El artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical no obliga a las empresas a liberar a los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos hasta el punto de que mientras dure la negociación del convenio, los representantes queden totalmente exentos de su obligación de trabajar. Los permisos que deben concederse para participar en las comisiones negociadoras de los convenios, y en el resto de actividades inherentes al cometido negocial, solo abarcan los concretos momentos en los que resulta necesaria la ausencia al trabajo por resultar incompatible con la actividad negociadora.

El derecho al disfrute de los permisos para la realización de las actividades necesarias para la negociación del convenio, que coincidan con el tiempo de prestación de servicios, no es un derecho absoluto, sino que está limitado a los tiempos de trabajo coincidentes con la actividad negociadora.

La posibilidad de que los negociadores puedan pactar, o que la empresa conceda de forma unilateral, una licencia completa por un determinado período de tiempo, en función de la duración de las negociaciones del convenio, es solo eso, una posibilidad. No existe un derecho legal a la ausencia completa del trabajo mientras duren las negociaciones del convenio.

El permiso no se extiende a toda la negociación del convenio, ni sobre todo el tiempo de trabajo, sino exclusivamente, al que coincida con las actividades negociadoras, lo que resulta suficiente para garantizar el respeto a la capacidad de iniciativa del representante y evitar injerencias empresariales.

En suma, el Supremo desestima el recurso interpuesto por el sindicato recurrente porque entiende que la negativa a la total liberación sindical no vulneró derechos fundamentales como la libertad sindical o la negociación colectiva, porque la obligación de trabajo subsiste en todos aquellos momentos en los que no resulte necesaria la ausencia por no existir actividad negociadora.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 70/2017, 26 Ene. Rec. 73/2016

Barcelona, a 3 de Abril de 2017