



CIRCULAR LABORAL 1/2018

8 de enero de 2018

RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: ENERO 2018.

1. TRIBUNAL DE JUSTICIA UNION EUROPEA.

Vacaciones anuales retribuidas: derecho del trabajador a aplazarlas y a acumular las no disfrutadas por causa imputable a la empresa.

El litigio principal de donde surge la cuestión planteada al Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) versa sobre un trabajador que reclama a la empresa el pago de una compensación económica por sus vacaciones anuales, disfrutadas y no retribuidas y por las no disfrutadas, correspondientes a la totalidad del periodo durante el cual había trabajado. La negativa del empresario se funda en que se trataba de un trabajador por cuenta propia y, por tanto, le era de aplicación el estatuto de trabajador autónomo, pero, finalmente, se reconoce por sentencia la existencia de una relación laboral y es ahí cuando surge el derecho al pago de una compensación económica.

La sentencia diferencia esta situación de la del trabajador que no haya podido disfrutar de tales vacaciones por causa de enfermedad, en cuyo caso se limita la acumulación, estableciéndose un período de aplazamiento de 15 meses a cuyo término se extingue el derecho a las mismas. La razón de esa limitación son las dificultades que puede provocar la larga duración de la ausencia en la organización de la empresa. Por el contrario, cuando ha sido esta última la que no ha permitido ejercer el derecho a vacaciones, debe asumir las consecuencias, ya que en este caso dicho empresario pudo beneficiarse del no disfrute.

El derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede interpretarse de manera restrictiva. Así pues, toda excepción al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido en la Directiva 2003/88 debe ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dicha excepción permite proteger.

El Tribunal de Justicia llega a la conclusión de que, en caso de controversia entre un trabajador y su empresario a la hora de determinar el derecho a vacaciones retribuidas, no está obligado a disfrutar de sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que éstas se le retribuyan. Asimismo, el trabajador podrá aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

TJUE, Sala Quinta, Sentencia 29 de noviembre de 2017. Asunto C-214/2016.

2. TRIBUNAL DE JUSTICIA UNIÓN EUROPEA.

Transporte por carretera: los descansos semanales de los conductores no se pueden realizar en el propio vehículo.

El TJUE ha dictado una sentencia por la que interpreta el artículo 8.8 del Reglamento 561/2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera.

Esta cuestión prejudicial se planteó en el contexto de un litigio entre empresa y el Estado belga sobre la comprobación de ciertas infracciones en materia de transportes por carretera, entre las que se encuentra la sanción que se impone, de 1.800 euros, a los conductores de camiones que efectúan su descanso semanal obligatorio en su vehículo y no en otro lugar.

La jurisdicción belga solicita al Tribunal de Justicia que esclarezca las exigencias del Reglamento. En concreto, pregunta si cabe considerar que el Reglamento contiene una prohibición implícita de tomar el período de descanso semanal normal en el vehículo.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia comienza apuntando que, cada vez que el Reglamento alude a la vez a los conceptos de «período de descanso semanal normal» y «período de descanso semanal reducido», emplea la expresión general «período de descanso semanal». Ahora bien, cuando se refiere a la posibilidad de efectuar los períodos de descanso en el vehículo, el Reglamento utiliza la expresión general «período de descanso diario» -que engloba tanto los períodos de descanso diarios normales como los reducidos—, y la expresión específica «período de descanso semanal reducido».

Según el Tribunal de Justicia, como el legislador de la Unión no ha empleado la expresión general «período de descanso semanal» para englobar las dos categorías de períodos de descanso semanales, de ello se desprende claramente que su intención era permitir que el conductor efectuase los períodos de descanso semanales reducidos en el vehículo y prohibirle, por el contrario, hacer lo mismo en el caso de los períodos de descanso semanales normales.

A continuación, el Tribunal de Justicia añade que la finalidad principal del Reglamento es mejorar las condiciones de trabajo del personal del sector del transporte por carretera y la seguridad vial en general. Para ello, el legislador quiso ofrecer a los conductores la posibilidad de pasar sus períodos de descanso semanales normales en un lugar que ofrezca condiciones de alojamiento adaptadas y adecuadas. Ahora bien, una cabina de camión no parece constituir un lugar de descanso adaptado a períodos de descanso más largos que los períodos de descanso diarios y los períodos de descanso semanales reducidos. El Tribunal de Justicia observa que, si se considerara que los períodos de descanso semanales normales pueden disfrutarse en el vehículo, esto implicaría que un conductor podría efectuar la totalidad de sus períodos de descanso en la cabina del vehículo, lo que sería manifiestamente contrario al objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los conductores, perseguido por el Reglamento.

Por último, el Tribunal de Justicia destaca que, durante el proceso de adopción del Reglamento, la Comisión propuso que los conductores tuviesen la posibilidad de efectuar en el vehículo el conjunto de los períodos de descanso (es decir, tanto los diarios reducidos y normales como los semanales reducidos y normales). Sin embargo, esta propuesta se modificó posteriormente de modo que sólo pudiera efectuarse en el vehículo el período de descanso semanal reducido fuera de la base, y no el período de descanso semanal normal, con el fin de proteger el bienestar y la higiene de los conductores. Según el Tribunal de Justicia, esta modificación demuestra plenamente que la intención del legislador era excluir la posibilidad de que los períodos de descanso semanales normales se tomasen en el vehículo.

El Tribunal de Justicia concluye que el Reglamento de la Unión que armoniza las disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera contiene manifiestamente la prohibición de que los conductores tomen los períodos de descanso semanales normales en el vehículo.

TJUE, Sala Quinta, Sentencia de 20 de diciembre de 2017. Asunto C-102/16.

3. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS

Discriminación al imponer a una trabajadora con jornada reducida por guarda legal una formación de varios días fuera de su localidad.

Se negó una trabajadora, con reducción de jornada por cuidado de un hijo menor, a acudir a un curso formación que tendría lugar durante 23 días fuera de su domicilio. La trabajadora articuló demanda al entender que esta decisión de la empresa constituía una vulneración de su garantía de indemnidad, como represalia por una sentencia dictada Juzgado de lo Social nº 1 de Oviedo a su favor, por vulneración del derecho fundamental a la igualdad en su vertiente de discriminación por razón de sexo y la libertad sindical en su vertiente de garantía de indemnidad retributiva, argumentando también que la negativa a la no asistencia al curso provoca una discriminación por razón de sexo al estar disfrutando de una reducción de jornada al tener ella atribuida la guarda y custodia en exclusiva de un menor.

Efectivamente, el principio de igualdad de trato y de oportunidades impide a la empresa exigir el cumplimiento de la obligación convencional de acudir a un curso formativo, con lo que la empresa ha incurrido en una discriminación por razón de sexo para con la demandante. En aplicación de la doctrina del TC, las facultades organizativas del empresario quedan condicionadas por el hecho de la maternidad de la trabajadora. De manera que el artículo 20 ET no puede sustentar una decisión empresarial como la aquí analizada.

No se puede imponer la obligación de acudir al curso a una trabajadora con derecho a reducción de jornada por el cuidado de un menor, aunque el Convenio colectivo que resulta de aplicación recoja la obligación de los trabajadores afectados de asistir a estos cursos porque esta norma convencional, como todas las normas, debe ser interpretada con arreglo al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

TSJ Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 2199/2017, 3 de octubre. Recurso 1938/2017.

4. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PAÍS VASCO.

La Sala obliga a los camareros de un hotel a repartir las propinas con todos sus compañeros.

La Confederación Sindical ELA articuló demanda de conflicto colectivo para que las propinas recibidas por los clientes de la cafetería/restaurante de un Hotel fuesen repartidas entre todo el personal - fregadores, cocineros, o extras - y no solo entre los camareros como ha venido haciéndose hasta la fecha.

El Juzgado de lo Social desestimó la demanda al entender que al haberse venido repartiendo exclusivamente entre los camareros desde hace años, sin sujeción a norma alguna y sin intervención alguna de la empresa, esta costumbre se ha convertido en una condición más beneficiosa que sólo puede suprimirse por la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, el TSJ establece que su naturaleza jurídica es la propia de una donación del cliente hacia los empleados por el servicio recibido. Ya en la Ordenanza Laboral de 1974 contemplaba un reparto en el que entraban tanto los camareros o personal de sala como el de cocina y otros que intervenían en el servicio, con porcentajes diferentes e, incluso sistemas diversos, en función de que el salario fijo de unos y otros se fijase con parámetros comunes o diferentes, pues en este segundo caso, la participación en el "tronco" era mayor, precisamente como compensación al menor salario fijo. En otras palabras, lo que le interesa destacar es que en ese sistema de reparto entraban todos los que intervenían en el servicio.

Los usos sociales demuestran que las propinas no tienen un destinatario individual en la persona que la recibe, al contrario, lo habitual no es entregarla directamente a un concreto empleado del establecimiento, sino que se deja junto con el importe de la factura o, al devolver los cambios y en la misma bandeja en que se entregan éstos, lo que avala la tesis de que la gratificación va destinada a un colectivo de personas, a todas las que han intervenido en el servicio: comida, limpieza de la vajilla y del local, atención de los camareros, etc. y no solo por la singular atención del camarero que atiende, que en ocasiones no es uno solo.

Por tanto, revoca la sentencia de instancia y estima la pretensión sindical de que las propinas se repartan entre todo el colectivo de personas que participan en el servicio de restauración y a partes iguales porque esta es la fórmula más respetuosa con el principio de igualdad y no puede privarse de las propinas a quienes son tan destinatarios naturales de ella como los camareros.

TSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1613/2017, 18 de julio. Recurso 1337/2017.

5. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PAÍS VASCO.

Improcedente el despido de un trabajador de baja por IT como consecuencia de un esguince en tobillo que participo, durante su baja, en una carrera popular.

Aunque la sentencia que comentamos ya fue dictada hace unos meses, nos ha llegado hace recientemente poco. El interés fundamental de destacar su contenido es acreditar las distintas casuísticas que se pueden dar en un juzgado o tribunal en un caso que, objetivamente, no debería generar dudas o consideraciones. Pues sí. A destacar la importante tipificación de la falta.

En este caso se viene a resolver la extinción contractual de un trabajador que, estando de baja con un esguince de tobillo, fue despedido por correr en una carrera popular de 6 kilómetros.

Es por error en la elección de la causa de despido por lo que el TSJ declara improcedente la extinción. La falta imputada en la carta de despido y recogida en el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica no encaja en este caso al referirse a la simulación de enfermedad o accidente, trabajo por cuenta propia o ajena durante la baja y la manipulación para prolongar la baja por accidente o enfermedad. Pero desestimados los dos primeros supuestos, en tanto que está acreditada la lesión y no se ha realizado ningún trabajo en situación de incapacidad, el Tribunal entiende que tampoco tiene encaje en la última de las situaciones, pues no se aprecia intención de prolongar la baja.

Es más fuerte el afán deportivo del trabajador, que deseaba reanudar su vida deportiva, que la intención de causar un mal a su empleador, y también ha de decirse que participó en la carrera tras constatarse médicamente una mejoría del esguince. No es la primera vez que la justicia se pronuncia en relación a la adecuación de la sanción de despido cuando un trabajador participa en una competición deportiva durante periodo de incapacidad temporal, y se ha sentado como uno de los criterios a tener en cuenta, la valoración de la intensidad de la actividad deportiva respecto a la actividad laboral del trabajador.

Tampoco debe olvidarse la proporcionalidad de la sanción, extremo éste que debe valorarse siempre en atención a las concretas circunstancias de cada caso y en el presente, solo se está ante un hecho concreto y puntual, la participación en una carrera popular que el trabajador abandona tras correr kilómetro y medio y cuando comienza a sentir dolor en el tobillo. Y no consta que esta escasa participación haya producido una agravación de la lesión ni que como consecuencia de ello la baja laboral se haya prolongado más tiempo del debido.

Tiene también en cuenta la sentencia que en los más de quince años en que el trabajador ha estado empleado en la empresa, solo ha existido un incidente por el que ni siquiera se le sancionó.

Por todo ello, y no negando la Sala que la actividad de correr en una carrera, estando de baja por esguince de tobillo, además de imprudente, es censurable y sancionable, discrepa que la falta sea de tal entidad como para merecer la máxima sanción de despido por no resultar proporcionada atendidas las concretas circunstancias, y por ello, declara la improcedencia del despido.

TSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1416/2017, 20 de junio. Recurso 1214/2017

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*