



CIRCULAR LABORAL 35/2020

5 de octubre de 2020

RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: OCTUBRE 2020.

1. TRIBUNAL SUPREMO

El Supremo reconoce el correo electrónico como prueba documental.

Cuestionada la nulidad de un Acuerdo que modificó el II Convenio Colectivo autonómico para el sector de colectividades de Cataluña, analiza el Supremo en cuanto a las pretensiones revisoras planteadas en el recurso el valor probatorio de los correos electrónicos.

Aunque la normativa procesal trata los medios de prueba “*númerus clausus*”, la Sala atendiendo al actual avance tecnológico que ha hecho que muchos documentos se materialicen y presenten a juicio a través de los nuevos soportes electrónicos, atribuye naturaleza de prueba documental a los correos electrónicos.

Ahora bien, señala que esta admisión no supone que todo correo electrónico acredite el error fáctico de instancia, al igual que sucede con los documentos privados, siendo por ello del todo necesario valorar si se ha impugnado su autenticidad por la parte a quien perjudique; si ha sido autenticado, en su caso; y si goza de literosuficiencia.

Si no se postula un concepto amplio de prueba documental, llegará un momento en que la revisión fáctica casacional quedará vaciada de contenido si se limita a los documentos escritos, cuyo uso será exiguo, -afirma el Supremo-.

Y, además, este concepto amplio de documento, comprensivo de los electrónicos, es el que impera en el resto del ordenamiento jurídico, y también en sede social ya se ha reconocido en alguna ocasión en la que se estimó una pretensión revisora casacional basada en un correo electrónico o cuando se resuelve sin la idoneidad de los correos electrónicos para sustentar una pretensión revisora casacional.

Pues bien, en el caso la revisión fáctica que se pretende, una vez visto que solo es posible cuando el documento en que se apoya tenga una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, obliga a concluir la veracidad de la adición fáctica propuesta en el sentido de dar por probado que se aprobó por mayoría la modificación del convenio de acuerdo con la propuesta presentada por los sindicatos.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 706/2020, 23 jul. Rec. 239/2018

2. TRIBUNAL SUPREMO

El permiso por hospitalización de familiares requiere internamiento del enfermo en el centro sanitario un determinado tiempo.

El Convenio Colectivo de Correos, en cuanto al permiso por hospitalización de familiares se refiere, debe interpretarse en el sentido de ser necesaria la pernoctación en el establecimiento sanitario con independencia de la gravedad del enfermo.

Para la Sala de lo Social, hospitalizar es "*internar a un enfermo en un hospital o clínica*". Sigue el concepto de hospitalización como sinónimo de ingreso en un hospital o clínica con sometimiento del enfermo al régimen de vida de la institución en la que permanece internado.

Ni de la ley ni del convenio puede deducirse que una mera intervención quirúrgica que no precisa internamiento pueda beneficiarse del permiso.

La hospitalización que da derecho al permiso requiere internamiento del enfermo en el centro sanitario para estar ingresado un determinado tiempo, a diferencia del supuesto de la intervención que no requiere de tal ingreso, sino únicamente reposo en el propio domicilio.

Señala el Supremo que admitir la tesis que postula el sindicato en su demanda de conflicto colectivo equivaldría a generar un permiso cada vez que un centro hospitalario dispensase una atención médica, lo que no sólo sería absurdo, sino que iría contra la lógica del tenor del Convenio únicamente considera causante del permiso una concreta y específica atención hospitalaria: la intervención quirúrgica que no requiera ingreso hospitalario, pero sí reposo domiciliario.

El término hospitalización implica el internamiento del paciente en el establecimiento sanitario y no los diferentes tratamientos y atenciones que se presten y que no requieran de tal internamiento, concluye la sentencia, confirmando la desestimación del conflicto colectivo.

Es el concepto de hospitalización como sinónimo de ingreso en un hospital o clínica y con sometimiento del enfermo al régimen de vida de la institución en la que permanece internado, el que de antiguo se viene siguiendo y ahora se confirma.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 652/2020, 15 jul. Rec. 11/2019

3. TRIBUNAL SUPREMO

La suficiencia exigida a la carta de despido disciplinario no significa que la información deba ser exhaustiva

Vuelve a abordar el Supremo cual debe ser la extensión cualitativa de la carta de despido, sobre la suficiencia en cuanto a la descripción de los hechos.

Y en el caso, descarta que la carta de despido fuera ambigua pues sin género de duda se imputaba a la trabajadora - ayudante de cocina y cajera en un Restaurante- la apropiación de dinero de la caja registradora y del bote de las propinas, incluso con referencia número de ocasiones y los días concretos en los que la empresa afirmaba que se habían producido las apropiaciones.

La carta de despido fue clara acerca de las motivaciones que amparan el despido: la sustracción de dinero de la caja registradora y del bote de las propinas en concretos días.

Fue a raíz de unas sospechas de sus compañeros sobre el monto de las propinas y sobre determinados pedidos y posibles descuadres y escandallos de caja del Restaurante, cuando la empresa decide realizar un detenido visionado de las cámaras de seguridad, - de cuya existencia tienen todos los trabajadores un exacto conocimiento-, poniendo especial atención en las grabaciones recogidas por las cámaras que cubren la zona de caja.

La suficiencia en el caso de la carta de despido es innegable y no es exigible un "plus" que incluyera la descripción del "modus operandi" imputado a la trabajadora para llevar a cabo la sustracción, la forma en que había sido empleado el mismo en cada uno de los días citados en la carta, así como las vías por las cuales había llegado a su conocimiento tales datos fácticos.

La sentencia recurrida reprochó a la empresa que días antes de la entrega de la carta de despido hubiera presentado denuncia policial por los mismos hechos, haciéndose constar en tal denuncia datos explícitos sobre el modo y forma en que había acontecido la apropiación de dinero, y tras el visionado en sede policial de la grabación, se extrajo de la misma y se hicieron constar en las diligencias detallados datos de fechas e importes, que por tanto eran perfectamente conocidos por la empresa y que voluntaria y conscientemente silenció en la carta de despido.

El artículo 55.1 ET solo exige que en la carta de despido consten los "hechos" que motivan el despido, sin que se exija la preceptiva concurrencia de un "plus" adicional, aunque en ocasiones pueda incluirse.

Una cosa es que nada impida que en la carta de despido figure ese "plus" o incluso que pueda considerarse conveniente así hacerlo en determinados supuestos, y otra que ello constituya una exigencia legal cuya ausencia determine la improcedencia del despido.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 581/2020, 2 jul. Rec. 728/2018

4. TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo, por vez primera, declara la existencia de relación laboral entre la empresa “Glovo” y un repartidor (rider.)

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado que la relación existente entre un repartidor («rider») y la empresa “Glovo” tiene naturaleza laboral.

El Tribunal rechaza elevar cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estima el primer motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, argumentando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, examinando en particular las de dependencia y ajenidad.

El Tribunal Supremo sostiene que “Glovo” no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador.

La parte recurrente formuló un segundo motivo de casación que se desestima por el incumplimiento de requisitos formales.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social (Pleno), Sentencia núm. 805/2020, 25 de sept., Rec. Unificación Doctrina núm.: 4746/2019

5. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

COVID-19: Adoptar medidas organizativas para poder reabrir el negocio no constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) si tratan de preservar la salud de los empleados.

Importante sentencia en la que se determina que adaptar medidas organizativas, de seguridad y salud, para adaptar un comercio (tienda) y poder reabrir tras la situación provocada por el Covid-19 no es una MSCT.

Razona el TSJ de Madrid que cuando, como sucede en este caso, se ha intentado un acuerdo con los representantes de los empleados para adoptar medidas que permitan la reapertura (preservando la salud de los trabajadores), si no se alcanza dicho acuerdo, corresponde al titular de la actividad (empresario) tomar las decisiones oportunas.

No cabe por tanto considerar que la adopción de las medidas constituya una MSCT, ya que la empresa está obligada a adoptar medidas que garanticen la salud y seguridad de los empleados y de terceros (por ejemplo, clientes).

Concretamente, por correo electrónico de 6 de mayo la empresa (conocida cadena de tiendas retail) informa al comité de empresa conjunto de Madrid del borrador de medidas de seguridad y salud para la reapertura de tiendas donde se han tenido en cuentas las diferentes aportaciones de los comités.

Con el email se acompañaba el documento denominado “medidas de seguridad y salud para la reapertura al público de tiendas”, así como un documento dirigido “a la representación legal de los trabajadores de (...) en la provincia de Madrid” asunto, fases de reapertura progresiva al público de nuestras tiendas.

Entre otras medidas, para garantizar la salud y seguridad se consideraba necesario por la Dirección, en tanto en cuanto así venga determinado por las distintas OM de Sanidad, la organización de los turnos para garantizar la distancia de seguridad interpersonal mínima interpersonal entre los trabajadores, así como para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadoras o no, para lo cual se proponían tres opciones de turnos a acordar en cada centro de trabajo que variaban horarios previos.

Los sindicatos Alternativa Sindical de Trabajadores (AST) y Confederación Territorial de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura de la CGT impugnan la decisión de la empresa de implementar los turnos indicados en conflicto colectivo por MSCT.

El TSJ de Madrid desestima la demanda y niega que exista en este caso una MSCT

A la vista de la normativa aplicable (tanto a nivel nacional como autonómico), la Sala considera que las decisiones empresariales adoptadas entran dentro de atribuciones del titular de la actividad laboral legalmente encomendadas (poder de dirección empresarial).

En primer lugar, encuentran su cobertura en la normativa reguladora de una situación ciertamente excepcional y perentoria.

Se trata, igualmente, del ejercicio adecuado de un poder de dirección y organización con un margen de determinación individual en el que no se ha desconocido el espacio ocupado por otras fuentes normativas pues, ciertamente, se ha contado en todo momento con el comité de empresa a través de un proceso negociador en toda regla en el que la parte trabajadora se ha visto igualada en la mesa negociadora a la hora de determinar las medidas a adoptar.

El hecho de que no se haya logrado un acuerdo no minimiza la bondad del proceso negociador ni mancha la actuación empresarial, por esta sola circunstancia, de ilegalidad.

En segundo lugar, las decisiones empresariales han tratado de conjugar la obligación de adoptar las medidas impuestas por la normativa del estado de alarma con la normativa de prevención de riesgos laborales.

En la normativa de PRL se exige al empresario una diligencia máxima, así como con la laboral, tarea ciertamente compleja porque implica la construcción de un adecuado y equilibrado entramado de derechos y obligaciones de protección de la salud, de intereses personales, sociales y empresariales, de necesidades productivas y familiares de muy diversa índole en el que se ha dado en todo momento prevalencia a la preservación de la salud de los trabajadores que el artículo 15 de la Constitución Española consagra en los siguientes términos:

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral” con sacrificio temporal, si así se precisaba, de otros derechos”.

Además, en concordancia con el mandato constitucional el artículo 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo, a su integridad física (consagrada en el art. 15 CE) y a una adecuada política de seguridad e higiene. Y, por su parte, el artículo 14.1 de la LPRL establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

En tercer lugar, recuerda el TSJ, no puede desconocerse el carácter reiteradamente recalado de la temporalidad de las modificaciones decididas vinculadas a la propia evolución y correlativa temporalidad del estado de alarma y que en todo momento se han tratado de consensuar.

Esta temporalidad de las medidas y las causas de su aplicación nos llevan a concluir que falta el rasgo esencial de la sustancialidad de la modificación y afirmar, en consecuencia, que no nos encontramos en sede del art. 41 del ET sino ante una materia concreta, novedosa, que ha merecido una respuesta específica y coyuntural. Por todo ello, el TSJ descarta la existencia de modificación sustancial.

TSJ de Madrid, (Sala de lo Social) Sentencia num. 688/2020 de 25 junio. Procedimiento Conflicto colectivo 318/2020 Secc.1

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com