

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



04 / 2016

Índice

Artículos Doctrinales

- 5 ¿Cómo están interpretando los tribunales españoles las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de despidos colectivos?
Pablo Olábarri Candela

Novedades Jurisprudenciales

- 8 Las empresas también pueden ser indemnizadas por los retrasos sufridos por sus empleados cuando viajan en avión
Ángel Castro Temes
- 9 El Alto Tribunal aclara los requisitos que deben contener las notificaciones individuales de los despidos
Carlos Goñi Domínguez
- 10 El error del secretario judicial a la hora de desacomular acciones no puede ir en perjuicio del demandante
Carlos Goñi Domínguez
- 11 Los delegados de prevención tienen derecho a acceder a los informes de investigación de los accidentes de trabajo
Pablo Olábarri Candela
- 12 Las dolencias previas de un infarto de trabajo fuera del horario laboral no desvirtúan la existencia de un accidente de trabajo
Laura Pérez Benito

¿CÓMO ESTÁN INTERPRETANDO LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES LAS RECIENTES SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE DESPIDOS COLECTIVOS?

Pablo Olábarri Candela • Abogado

Introducción

Como ya hemos comentado en ocasiones anteriores, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha puesto recientemente de manifiesto en dos sentencias las contradicciones existentes entre la normativa europea que regula el despido colectivo (la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de Julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos) y su adaptación a la normativa española (el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores).

En concreto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea puso de manifiesto en su Sentencia de 13 de mayo de 2015 (Asunto C-392/13) que la unidad de cómputo prevista en la Directiva para calcular los umbrales de despidos a partir de los cuales es obligatorio seguir el procedimiento de despido colectivo es el centro de trabajo, y no la empresa, como prevé la norma española.

De similar manera, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2015 (Asunto C-422/14), además de aclarar otras cuestiones planteadas por el Juzgado de lo Social que formuló la cuestión prejudicial, manifestó que conforme a la Directiva las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario con base en uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores (las llamadas extinciones asimilables) deben computarse como despidos a efectos de los umbrales siempre que se hayan producido al menos cinco despidos, independientemente del número de extinciones asimilables, y no cuando se hayan producido al menos cinco extinciones asimilables, como dispone la norma española.

No son las únicas diferencias entre ambas normas. Por ejemplo, la normativa europea no prevé que se lleven a cabo despidos colectivos en los centros que tengan 20 empleados o menos, ni establece la obligatoriedad de llevar a cabo un despido colectivo en caso de cierre total de la empresa (mientras que la normativa española obliga a ello si la empresa tiene más de cinco empleados en el momento del cierre, independientemente de si se superan o no los umbrales normales). De similar manera, la normativa española contabiliza los despidos producidos en un periodo de 90 días frente a los solo 30 de la normativa europea.

Todas las diferencias mencionadas generan una serie de conflictos de difícil resolución a la hora de calcular si se han superado los límites que hacen obligatorio el despido colectivo. Y es que no es suficiente con descartar la normativa española y aplicar la europea: recordemos que el artículo 5 de la Directiva permite a la normativa nacional establecer condiciones más favorables para los trabajadores que la europea. Por lo tanto, y dado que una u otra redacción pueden ser más beneficiosas para los trabajadores según las circunstancias, las dos normativas pueden resultar aplicables dependiendo de cada caso concreto.

Dos posibles soluciones interpretativas

Por tanto, el problema al que se enfrentan ahora las empresas (y por extensión, nuestros tribunales) es cómo interpretar el conjunto normativo formado por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva.

Dejando de lado aquellas sentencias que estudian casos en los que no es necesario pronunciarse por un criterio u otro por superarse los umbrales del despido colectivo computados en el centro de trabajo independientemente del criterio jurisprudencial utilizado (como por ejemplo, las numerosas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León), se pueden diferenciar dos líneas jurisprudenciales a las que nuestros Tribunales y Juzgados se han ido suscribiendo, ya sea tácitamente o de manera expresa: por un lado está la línea que podemos llamar de la “interpretación conforme” según la cual lo que debe hacerse es utilizar la normativa española, pero interpretando la misma conforme al texto de la Directiva cuando eso sea más beneficioso para el trabajador. En el extremo contrario está la reciente sentencia

del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que detallaremos más adelante, que considera que debe valorarse cada umbral por separado y conforme al texto de cada norma, doctrina a la que podemos llamar de la “doble comprobación”.

Entender las diferencias entre una postura u otra es más sencillo si estudiamos un ejemplo concreto: Imaginemos una empresa con más de 300 empleados, de los cuales 10 trabajan en el centro de trabajo de la empresa en Madrid, y otros 25 en el de Bilbao. Debido a su mala situación económica, la empresa decide despedir a 9 trabajadores en el centro de trabajo de Bilbao. Cuarenta días después, dado que la situación productiva de la empresa sigue empeorando, deciden reducir aún más su plantilla, despidiendo a los 10 trabajadores del centro de trabajo de Madrid y a otros 9 del centro de trabajo de Bilbao.

Conforme a la doctrina de la interpretación de la “doble comprobación” no sería necesario llevar a cabo un despido colectivo. Y es que en el caso en cuestión no se habrían superado los umbrales marcados por el Estatuto de los Trabajadores, en la medida en la que en la totalidad de la empresa solo se han despedido a 28 trabajadores, es decir, menos de los 30 que serían necesarios conforme al artículo 51 del Estatuto de los trabajadores dado el número de trabajadores de la empresa. Y tampoco se habrían superado los umbrales marcados por la Directiva computados a nivel de cada centro de trabajo: y es que conforme a esta, en el centro de trabajo de Madrid no sería necesario hacer un despido colectivo por ser un centro de trabajo de menos de 21 trabajadores; y tampoco haría falta hacerlo en Bilbao, en la medida en la que los 18 despidos habrían tenido lugar en un periodo (cuarenta días) superior al previsto en la Directiva, que prevé un periodo de referencia de solo treinta.

En cambio, si aplicáramos el criterio de la “interpretación conforme” e interpretáramos ambas normas conjuntamente, tomando de cada una de ellas las partes más favorables al trabajador, sí sería necesario llevar a cabo un despido colectivo, puesto que tanto en Madrid como en Bilbao se habrían despedido a 10 o más trabajadores en un plazo de 90 días.

Ejemplos de los distintos criterios

El criterio jurisprudencial mayoritario a día de hoy parece ser el de la “interpretación conforme”.

El ejemplo por excelencia de este criterio es la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, de 10 de junio de 2015, dictada en los autos 85/2013. Este procedimiento tiene la particularidad de que es el procedimiento en el cual se planteó la cuestión prejudicial que dio lugar a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015 (Asunto C-392/13). Así, el Juzgado consideró que, al haberse producido más de 10 despidos en un centro de trabajo, interpretando el artículo 51 de conformidad con lo dispuesto en la Directiva, (es decir, sustituyendo el término “empresa” por “centro de trabajo”) debió procederse a llevar a cabo un despido colectivo, y eso aunque el centro de trabajo tuviese solo 20 trabajadores.

Igualmente, hay que mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria 37/2015 de 29 mayo, que no solo ha adoptado este criterio de la “interpretación conforme”, sino que lo ha llevado al extremo, pues en esa sentencia se estudiaba la posible nulidad no ya de un despido, sino de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En concreto, en ese caso la empresa había modificado la jornada de todas las trabajadoras (13) de un mismo centro de trabajo, a través de modificaciones individuales, dado que en el cómputo global de la totalidad de la empresa no se superaban los umbrales establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria consideró nula dicha medida por entender que, conforme a lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea 13 de mayo de 2015 (Asunto C-392/13) el cómputo de los umbrales previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores debió hacerse tomando como unidad de referencia el centro de trabajo y no la empresa en su totalidad.

En defensa de la teoría de la “doble comprobación” se posiciona en cambio el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su Sentencia de 1169/2016, de 22 febrero, que revocó la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona a la que hemos hecho antes mención, al entender que no cabe hacer un “espiguelo normativo” entre Directiva y el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores: *“Tomar como referencia el centro de trabajo (parámetro de la Directiva), de menos de 20 trabajadores (parámetro del art. 51.1.ET) para dejar comprendidos un número de despidos en los números y en los valores temporales (90 días) previstos en el art. 51.1 del ET, es una operación que responde al “espiguelo normativo” que reiteradamente ha rechazado nuestro Tribunal Supremo, en tanto que toma un concreto extremo de la norma más favorable y rechaza los puntos que no resultan beneficiosos, para integrarlos con los de otra normativa.”*

O en otras palabras, según el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña no se debe intentar interpretar ambas normas conjuntamente, sino verificar por separado si se superan los umbrales marcados por una u otra, siendo necesario llevar a cabo un despido colectivo de superarse los umbrales conforme a cualquiera de ellas. Es decir, hacer una comprobación a nivel de empresa aplicando el texto del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y otra comprobación a nivel de centro de trabajo conforme al de la Directiva.

Finalmente, hay que mencionar las Sentencias del Tribunal de Justicia del País Vasco, 2364/2015 y 2365/2015, ambas dictadas el 9 de diciembre. En dichas sentencias el Tribunal se posiciona por la doctrina de la “interpretación conforme”, si bien en el caso concreto acaba aplicando la teoría de la “doble comprobación” por ser la única que había sido alegada por los trabajadores recurrentes.

A la espera de que el Tribunal Supremo unifique esta cuestión (o, preferiblemente, que el legislador adapte la normativa española a la europea) y tengamos por fin un criterio definitivo, nuestra recomendación es que se utilice el criterio de la interpretación conforme, por ser el más favorable al trabajador, y por tanto la opción más conservadora para la empresa.

LAS EMPRESAS TAMBIÉN PUEDEN SER INDEMNIZADAS POR LOS RETRASOS SUFRIDOS POR SUS EMPLEADOS CUANDO VIAJAN EN AVIÓN

Ángel Castro Temes • Abogado

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de febrero de 2016 (Asunto C-429/14)

En esta Sentencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”) va un paso más allá a la hora de exigir responsabilidades a las aerolíneas por los retrasos que sufran los pasajeros que viajan en sus vuelos.

Concretamente, el TJUE analiza las implicaciones en materia de resarcimiento de daños que tiene el supuesto en el que una empresa pública de Lituania se ve obligada a extender algunos días un desplazamiento puntual de dos trabajadores que se encontraban de viaje como consecuencia de un retraso sufrido en el vuelo de ida. Es preciso señalar que fue la empresa quien compró los billetes de los trabajadores a través de una agencia de viajes.

Pues bien, como consecuencia del retraso ocasionado por la aerolínea, el empleador tuvo que abonar a estos trabajadores las dietas y cotizaciones sociales por los días de más que estuvieron desplazados.

Sentado lo anterior, la controversia se centra en interpretar el Convenio de Montreal en el sentido de analizar si la aerolínea debe indemnizar estrictamente a los pasajeros o también a terceros (en este caso, el empleador) que se vean directamente perjudicados como consecuencia de retrasos sufridos por los pasajeros.

Pues bien, el TJUE ha entendido que el Convenio de Montreal –aplicable en la Unión Europea desde 2004– no solamente obliga a que se indemnice a los pasajeros que, como tales, viajaban en el avión que sufrió el retraso sino que considera que también son susceptibles de ser indemnizados los terceros (en este caso el empleador) que han sufrido daños dimanantes directamente de dicho retraso.

En definitiva, esta sentencia amplía las garantías del transporte aéreo y extiende la responsabilidad de las aerolíneas a la hora de indemnizar a los damnificados por los retrasos en los vuelos, no ciñéndose exclusivamente a quien haya viajado en el avión pues, con frecuencia, los daños ocasionados a terceras personas pueden ser incluso más cuantiosos que los que sufren los propios pasajeros.

EL ALTO TRIBUNAL ACLARA LOS REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LAS NOTIFICACIONES INDIVIDUALES DE LOS DESPIDOS

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2016 (Recurso núm. 2507/2014)

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha aclarado, en esta Sentencia, cuál debe ser el contenido de las cartas de despido individuales comunicadas a los trabajadores afectados por un despido colectivo.

En concreto, el objeto de debate en el procedimiento resuelto por esta Sentencia se basa en la necesidad de reproducir los criterios de selección y su concreta aplicación a los trabajadores afectados.

En primer lugar, la Sentencia rechaza la necesidad de incluir los criterios de selección en las comunicaciones individuales. El Alto Tribunal llega a esta conclusión teniendo en cuenta que: (i) no es un requisito legalmente previsto en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores –al que se remite el artículo 51 del mismo cuerpo legal–; (ii) es un “*formalismo innecesario*”, ya que se trata de datos que han podido ser conocidos por los trabajadores en el seno de las negociaciones; y (iii) no resultaría práctico hacer constar en cada comunicación individual todos y cada uno de los criterios utilizados.

Sentado lo anterior, el Tribunal Supremo concluye, también, que no es necesario incluir en tales comunicaciones una justificación individual sobre la aplicación de esos criterios de selección a cada uno de los trabajadores afectados. En este caso, el Alto Tribunal reitera parte de su argumentación anterior y añade que:

- (i) tal valoración individual del trabajador al que se dirige la comunicación obligaría a incluir también una valoración de los restantes compañeros con los que se haya realizado el juicio de comparación; y
- (ii) el derecho de defensa de estos trabajadores estaría preservado en todo caso, ya que la ley prevé mecanismos que posibilitarían el acceso a esta información (i.e. actos preparatorios o diligencias preliminares).

En definitiva, mediante esta Sentencia, el Alto Tribunal ha querido atemperar los requisitos formales que deben contener las comunicaciones individuales de cese derivadas de un procedimiento de despido colectivo teniendo en cuenta que, a diferencia de lo que ocurre en los casos de despido objetivo, que el procedimiento de despido colectivo implica una negociación con los representantes y la obligación de que estos últimos informen puntualmente a sus representados.

EL ERROR DEL SECRETARIO JUDICIAL A LA HORA DE DESACUMULAR ACCIONES NO PUEDE IR EN PERJUICIO DEL DEMANDANTE

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia del País Vasco de 15 de septiembre de 2015 (Recurso núm. 1058/2015)

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco analiza el caso de una demanda de despido promovida por 18 trabajadores, con base en unos mismos hechos. Presentada dicha demanda, el secretario judicial desacumuló las acciones planteadas por estos 18 trabajadores por entender que se trataba de una acumulación indebida de acciones, optando por remitir testimonio de la demanda a la oficina de registro para que esta procediera a su reparto de manera individualizada.

Una vez realizado dicho reparto por parte de la oficina de registro, uno de los juzgados de lo social archiva, sin dar lugar a una posible subsanación, el procedimiento por entender que el testimonio remitido carecía de valor de demanda.

Así, el trabajador afectado recurre en suplicación y, finalmente, el Tribunal Superior de Justicia le da la razón en atención de una interpretación finalista de la ley, por entender que el secretario judicial que remitió testimonio de las acciones acumuladas había omitido indebidamente su obligación de requerir al demandante para que dentro del plazo de 4 días subsane el defecto apreciado. De este manera, concluye el tribunal ad quem que esta omisión no puede quebrar un derecho fundamental como es el derecho a la tutela judicial efectiva.

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN TIENEN DERECHO A ACCEDER A LOS INFORMES DE INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Pablo Olábarri Candela • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2016 (Recurso 79/2015)

El Tribunal Supremo revisa en esta Sentencia los límites del derecho a la información de los delegados de prevención en relación a los accidentes que se den en la empresa.

El artículo 16.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de que el empresario investigue las causas de cualquier daño que haya podido sufrir la salud de los trabajadores.

Pues bien, el Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT interpuso demanda de conflicto colectivo para que se declarase:

- (i) que el actuar de Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. y la Mutua MUPRESA consistente en declarar los accidentes como no laborales utilizando para ello el informe de la investigación elaborado por la empresa era contraria al ordenamiento, y que
- (ii) se declarase que los delegados de prevención tenían derecho a acceder a esos informes de la investigación del accidente.

Tanto el Tribunal Supremo como, en primera instancia, la Audiencia Nacional, desestimaron la primera pretensión por motivos puramente fácticos (no consideraron acreditados los hechos descritos por el Sindicato) pero estimaron la segunda.

Y es que, en relación a esta segunda pretensión, tanto el Tribunal Supremo como la Audiencia Nacional consideraron que si bien la normativa no establece expresamente el derecho de los delegados de prevención a acceder a estos informes, sí establece que tienen derecho a acceder a la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Pues bien, la normativa de prevención de riesgos laborales establece que la evaluación de riesgos debe ser sometida a consideración y revisada con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Lo que supone, en opinión de la Audiencia Nacional (opinión compartida por el Tribunal Supremo), que *“la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (entendida como investigación de los daños para la salud, esto es, de las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, según las define el art. 4.3º de la Ley), 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.”*

Por lo tanto, en la medida en la que la investigación de los accidentes u otros daños a la salud que hayan podido producirse es parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales, y que los delegados de prevención tienen derecho a acceder a dicha evaluación de riesgos, deben tener por consecuentemente acceso a la documentación relativa a dicha investigación.

LAS DOLENCIAS PREVIAS DE UN INFARTO DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL NO DESVIRTÚAN LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO

Laura Pérez Benito • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2016 (Recurso núm. 644/2015)

A través de esta sentencia el Tribunal Supremo declara la existencia de un accidente de trabajo, a pesar de la existencia de prueba de que la enfermedad se padeciera antes, ello habida cuenta que la lesión en sí se produjo en lugar y horario de trabajo.

En el caso que nos ocupa el trabajador había sentido dolor torácico fuera del centro de trabajo y del horario laboral. Tres días más tarde sufrió un infarto de miocardio en tiempo y lugar de trabajo.

Para alcanzar la conclusión anteriormente mencionada, la Sala parte de la presunción contenida en el artículo 115.3 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, según la cual se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo.

El Tribunal Supremo entiende que dicha presunción resulta de plena aplicación en el caso litigioso y que no se desvirtúa por la existencia de dolencias previas, puesto que es la crisis, es decir, el infarto en sí, y no las dolencias previas, la que hay que tener en cuenta a estos efectos.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso para unificación de doctrina presentado por el trabajador, declarando la existencia de un accidente de trabajo. Se consolida así la jurisprudencia dictada por el Alto Tribunal en este sentido.

Socio de Laboral
Coordinador de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés
lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 04 23

Fax: +34 91 423 04 30

Castellana 50
28046 · Madrid
—

Diagonal 640, 8^ºA
08017 · Barcelona
—

24 Monument Street, 8th floor
EC3R 8AJ · London
—

375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

www.perezllorca.com

