

Recull Jurisprudència

Desembre 2007



SECRETARIAT NACIONAL DE CATALUNYA	JURISPRUDÈNCIA	
31/12/2007		

RELACIÓ DE SENTÈNCIES

ÍNDIX

- La realització d'activitats incompatibles amb la situació d'IT Pàg. 3
- La Mútua no pot extingir la prestació d'incapacitat temporal d'un autònom Pàg. 4
- L'acomiadament d'un treballador per absències justificades Pàg. 5
- Càlcul de la indemnització en els acomiadaments improcedents Pàg. 7
- Límit a les mesures de conflicte col·lectiu Pàg. 7

La realització d'activitats incompatibles amb la situació d'IT

FETS: El treballador prestava serveis en l'empresa Rahn Star, S.A. des de l'any 1965 com a oficial mecànic de primera. A mitjans de l'any 2006, l'empresa li comunica el seu acomiadament.

Els motius de la decisió de l'empresa es basen en els fets que van succeir un dia quan el treballador, mentre es trobava en situació de baixa per incapacitat temporal (el treballador pateix una obesitat patològica), va anar al taller on treballava per canviar les rodes del seu propi cotxe. Quan el seu superior el va veure li va demanar explicacions doncs estava treballant estant de baixa laboral.

L'empresa considera que aquests fets són constitutius d'una falta de frau, deslleialtat, transgressió de la bona fe contractual i abús de la confiança, causants de greus danys per al bon funcionament i economia de l'empresa.

RESOLUCIÓ i CONCLUSIÓ: En aquest cas, el Tribunal haurà de determinar si l'acomiadament efectual per l'empresa és o no improcedent.

Pel Tribunal Superior de Justícia, els fets declarats provats no són suficientment greus com per justificar la màxima sanció. Considera també que el fet punible consistent en la realització de treballs no compatibles amb la causa de la seva baixa durant la incapacitat temporal fou un fet puntual, i no només això, sinó que el treballador ho va fer obertament, a la vista dels seus caps, en el taller de l'Empresa on prestava serveis, per això l'actuació del treballador es qualifica de transparent.

Així doncs, per aquests motius, no és d'aplicació la doctrina de la Sala del Tribunal de Justícia del juliol del 2001 que va indicar que la incapacitat laborals de les persones treballadores si bé és causa de suspensió del contracte de treball no justifica en absolut que s'exigeixi la bona fe contractual de la persona treballadora, ja que la suspensió exonera de prestar serveis, però no de les altres obligacions del contracte.

Al contrari, si serà d'aplicació la doctrina gradualista o de proporcionalitat que menciona la STSJ Catalunya d'11 de gener del 2005 o la STJ d'Astúries de 13 de juny del 2003.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Santa Cruz de Tenerife n° 138/2007, d'11 d'abril del 2007.

Ponent: M^a Carmen Sanchez Parodi Pascua.

La Mútua no pot extingir la prestació d'incapacitat temporal d'un autònom

FETS: El treballador afiliat al Règim Especial de Treballadors Autònoms de la Seguretat Social tenia concertada la gestió de la incapacitat temporal amb la Mútua Midat. El demandant fou donat de baixa pels serveis mèdics de la Conselleria de Sanitat per malaltia comuna i amb diagnòstic de "cervicoartrosi", rebent la prestació d'incapacitat de la Mútua esmentada.

Al cap d'un temps, la Mútua va comunicar al treballador, la extinció del subsidi d'incapacitat temporal per la seva actuació fraudulenta al realitzar activitats laborals incompatibles amb la seva baixa.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: La funció en aquest cas del Tribunal Suprem és determinar si la Mútua està o no facultada per extingir la prestació d'incapacitat temporal del treballador afiliat al RETA. Aquesta és la normativa que utilitza l'òrgan jurisprudencial per solucionar el cas:

- Llei 66/1997; correspon a les Mútues la cobertura de la incapacitat temporal dels treballador afiliats al RETA.
- Article 4 del RD 575/1997; les Mútues han de controlar i fer el seguiment de la prestació econòmica d'incapacitat temporal objecte de la cobertura, podent realitzar aquelles activitats que tinguin per objecte comprovar el manteniment dels fets i de la situació que va originar el dret al subsidi.
- Art. 80 del RD 1993/1995; disposa que la gestió de la IT comprèn les funcions de denegació, suspensió, anulació o extinció del dret.

- Art. 25 del RD 5/2000; considera infracció greu del treballador que aquest efectui treballs per compte pròpia o aliena durant la percepció de prestacions, quan existeixi incompatibilitat legal o reglamentàriament establerta.
- Art. 57 de la LGSS; correspon a l'INSS la gestió i administració de les prestacions econòmiques del sistema de la seguretat social; per tant ha d'organitzar, vigilar i en tot cas dispensar les prestacions i per aquest motiu el paper de les Mútues és només auxiliar.

Tenint en compte aquesta normativa, el Tribunal Suprem conclou:

- La realització de treballs per compte propi o aliena constitueix una falta greu, tipificada com a tal a la LISOS.
- Les Mútues d'Accidents no poden imposar sancions, ja que és una funció reservada a les Entitats Gestores. Això no vol dir que les Mútues no puguin extingir la prestació en altres supòsits com quan hi ha frau en l'obtenció de la prestació.

Sentència del Tribunal Suprem nº de recurs 647/2007, de 5 de novembre del 2007.

Ponent: Luís Ramon Martínez Garrido.

L'acomiadament d'un treballador per absències justificades

INTRODUCCIÓ: El treballador prestava serveis a l'empresa Enlog, S.A. com a conductor. El cas és que l'empresa l'acomiada per les continuades faltes d'assistència (cal matisar que aquestes faltes d'assistències eren justificades), que superen el 25% de les jornades hàbils d'acord amb el que s'estableix a l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, superant de llarg l'absentisme general de la plantilla que és del 5%.

El treballador considera que l'acomiadament és improcedent i presenta demanda per infracció de l'article esmentat de l'ET per considerar que els criteris utilitzats per a calcular el percentatge d'absentisme al treball no van ser els mateixos que

els que va utilitzar l'empresa per obtenir l'índex d'absentisme general de la plantilla.

RESOLUCIÓ i CONCLUSIÓ: El Tribunal Suprem haurà de resoldre si les absències que no es tenen en compte a l'hora de contabilitzar les faltes d'assistència del treballador acomiadat, han o no d'excloure's també per a la fixació de l'índex d'absentisme del lloc de treball.

Recordem que l'article que estem anomenant de l'ET estableix que el contracte de treball podrà extingir-se per faltes d'assistència al treball, encara que justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius; o bé, el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos, sempre i quan l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps. En el segon paràgraf d'aquest article enumera els casos que no es computaran com a faltes d'assistència.

Un cop analitzat el contingut del citat articulat, el Suprem considera que els casos que recull el segon paràgraf no computaran ni pel càlcul de l'índex d'absentisme laboral ni pel còmput de les faltes d'assistència de les persones treballadores. No és raonable fer el còmput d'uns determinats conceptes en base a unes regles i criteris, i en canvi aplicar a altres conceptes, regles i criteris diferents.

Per això, perquè cal aplicar els mateixos criteris per calcular l'índex d'absentisme i les faltes d'absentisme del personal, el Suprem considera improcedent l'acomiadament del treballador.

Sentència del Tribunal Suprem n°4224/2006; del 18 de setembre del 2007.

Ponent: Milagros Calvo Ibarlucea.

Càlcul de la indemnització en els acomiadaments improcedents

FETS: El treballador prestava serveis en una empresa com a pintor. Al poc més del mes (un mes i vuit dies exactament), l'empresa notifica al treballador l'acomiadament procedent a causa de la disminució continuada i voluntària del rendiment del treballador.

L'acomiadament va ser declarat improcedent però el que es qüestiona en aquest nou recurs és l'antiguitat a efectes de calcular la indemnització, i en concret si procedeix per mesos el prorrateig dels períodes de temps inferiors a un any.

S'havia calculat una indemnització en base a una antiguitat de 16 mesos i nou dies i en canvi, el treballador considera que aquests nou dies –inferiors a un mes- s'han de considerar com un mes sencer.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: El Tribunal Suprem per resoldre la manera de calcular l'antiguitat (prorrateig per mesos o per dies) utilitza l'article 56.1 de l'Estatut dels Treballadors, l'interpreta i considera per tot el temps inferior a un any, haurà d'aplicar-se la norma fixada a l'article 56.1 de l'ET, que consisteix en prorratejar en tot cas per mesos i no per dies, els períodes de temps inferiors a un any. D'aquesta manera, el prorrateig ha de fer-se per mesos, com si s'hagués treballat el mes sencer.

Sentència del Tribunal Suprem n° de recurs 4181/2006, de 25 d'octubre del 2007.

Ponent: Aurelio Desdentado Bonete.

Límit a les mesures de conflicte col·lectiu

FETS: Laval és una societat letona que va desplaçar a Suècia 35 treballadors per a l'execució d'una obra, concretament la construcció d'un centre escolar. Aquesta empresa no estava vinculada a cap conveni col·lectiu; per la qual cosa, van iniciar-se un seguit de negociacions entre els sindicats suecs i l'empresa.

En aquesta negociació, els sindicats exigien a Laval, per una banda, l'adhesió al conveni col·lectiu suec de la construcció i, per altra, la garantia de que els treballadors desplaçats rebrien un salari per hora determinat. El sindicat va declarar que estava disposat a adoptar mesures de conflicte col·lectiu si l'empresa no acceptava les esmentades condicions.

La negociació no va donar resultats i d'aquesta manera es va iniciar el bloqueig per part del sindicats. Aquest bloqueig va consistir en impedir l'entrega de mercaderies en el lloc de les obres, utilitzar piquets de vaga i impedir l'entrada a les obres dels treballadors i dels seus vehicles.

Al poc d'iniciar-se aquests bloquejos, els sindicats van tornar a demanar l'adhesió de Laval al conveni però aquesta s'hi va tornar a negar. Aquesta negativa va desencadenar nous bloquejos per parts dels sindicats i l'acció de solidaritat dels treballadors de l'empresa Elektrikerna. Aquesta mesura va tenir com efecte que les empreses sueques que pertanyien a l'organització patronal dels instal·ladors elèctrics no van poder prestar serveis a Laval.

Com a conseqüència, l'empresa va fer fallida i va presentar demanda reclamant que es declarés il·legal les mesures de conflicte col·lectiu com l'acció de solidaritat d'Elektrikerna.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: En el decurs del judici, els Tribunals suecs van formular un parell de preguntes al Tribunal de Justícia:

- *Són lícites les mesures de conflicte col·lectiu encaminades a aconseguir l'adhesió d'una empresa a un conveni col·lectiu relatiu a les condicions de treball i ocupació?*

Conclusió: La Directiva 96/71 ha d'interpretar-se en el sentit de què s'oposa a que, en un Estat membre en el que les condicions de treball i ocupació es troben en disposicions legals, excepte la quantitat del salari mínim, una organització sindical pugui intentar obligar, mitjançant una mesura de conflicte col·lectiu consistent en un bloqueig de les obres de l'empresari que s'ha negat a adherir-se a un conveni col·lectiu, les clàusules del qual

estableixen, per alguna matèria, condicions més favorables que les derivades de les disposicions legals pertinents.

El Tribunal entén que el dret a adoptar mesures de conflicte col·lectiu són un dret fonamental però el seu exercici té certes limitacions i restriccions. Aquest exercici ha de conciliar-se amb les exigències relatives als drets protegits pels tractats europeus.

El Tribunal considera que les mesures de conflicte col·lectiu en aquest cas han constituït una restricció a la lliure prestació de serveis.

- *Les Directives s'oposen als bloquejos iniciats pels sindicats contra un empresari que opera temporalment al país?*

Conclusió: Els articles 40 i 50 CE s'oposen a què, en un Estat, la prohibició imposada a les organitzacions sindicals d'adoptar mesures de conflicte col·lectiu amb l'objectiu de derogar o modificar un conveni col·lectiu celebrat per tercers estigui supeditada a que les mesures tinguin relació amb les condicions de treball i ocupació a les que s'apliquin directament en la legislació nacional.

Sentència del Tribunal de Justícia assumpte C-341/05, de 18 de desembre del 2007.