

Recull de sentències

Maig 2014



www.ugt.cat

El suïcidi, accident laboral

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya

S'ha reconegut com accident laboral el suïcidi d'un agent rural per considerar que la decisió de treure's la vida va ser conseqüència de la pressió que patia en el seu lloc de treball.

Al 2012 es van produir un seguit d'incendis al Pirineu en qüestió d'una hora i mitja de diferència. Arrel d'aquest succés, el treballador, agent rural i cap d'equip d'una de les comarques afectades per l'incendi va patir, i així ho va diagnosticar el metge, un **grau d'ansietat moderat a causa del treball**, motiu pel qual, el metge va receptar-li ansiolítics. Al cap d'uns quants dies, el treballador va ser trobat penjat d'un arbre.

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en aquesta sentència el que intenta és **acreditar si existeix o no, nexa entre l'acte del suïcidi i l'estat d'ansietat del treballador**; per aquest motiu, cita la **sentència de 9 de març de 1987** en la qual s'assenyala que si bé, **el suïcidi té "caràcter voluntari", aquest pot donar-se per una situació d'estrès o trastorn mental derivada del treball.**

En aquest cas, la sentència assenyala **que el quadre d'ansietat moderat que presentava el treballador tenia origen en l'elevat grau de professionalitat, responsabilitat i autoexigència de la víctima**, fins a portar-lo al suïcidi i que d'aquesta manera queda acreditat el nexa entre l'acte del suïcidi i l'estat d'ansietat.

La sentència reconeix a la vídua el dret al cobrament de la pensió sol·licitada, pensions d'orfandat pels dos fills de la parella, així com d'una indemnització a la que haurà de fer front la Generalitat, mitjançant la Mútua d'accident de treball, com empresa responsable on treballava el funcionari mort.

Ultraactivitat dels convenis col·lectius

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria

STSJ 355/2014

De 4 d'abril de 2014

Cada mes, trobem casos de sentències que segueixen mantenint la vigència dels convenis col·lectius denunciats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, donat que aquests convenis incorporaven una clàusula de manteniment fins que no es signés un nou acord.

En aquest cas, l'empresa va enviar a la representació de les persones treballadores una carta en la qual es comunicava la intenció de dur a terme una modificació substancial de les condicions de treball. Per aquest motiu, es comunicava a la representació, l'inici del període de negociació, i s'esmentava que **en el cas de no arribar a un acord, com el conveni col·lectiu provincial havia perdut la seva vigència amb l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, caldria aplicar el Conveni Col·lectiu de sector.**

La solució, segons aquesta sentència, radica en la **interpretació de l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors**, que condiona la vigència del conveni denunciat, a allò que estigui pactat. Això determina que **la Reforma Laboral sigui d'aplicació supletòria; és a dir, només en defecte de pacte contrari.**

Així doncs, l'expressió literal "**pacte contrari**" permet incloure les clàusules d'ultraactivitat que estiguin, no només en aquells convenis signats després de la Reforma Laboral, sinó també en aquells denunciats abans de l'entrada en vigor de la Llei.

La sentència afegeix, que **la nova redacció de la ultraactivitat de la Reforma Laboral, té com a finalitat que els convenis es negociïn en períodes més breus**, permetent d'aquesta manera una millor adaptació de l'empresa a les exigències demandades. Es tracta doncs, conclou la sentència, d'evitar la "petrificació dels convenis col·lectius", però **aquesta mesura no constitueix en si mateixa un fi, donat que el propi article 86.3 de l'ET contempla el pacte en contrari.**

Com l'article d'àmbit temporal del conveni conté un pacte exprés en matèria d'ultraactivitat i estableix la pròrroga del conveni fins que no es signi un de nou, el Tribunal sentència que **el conveni provincial és vigent i aplicar el conveni d'àmbit superior suposaria una modificació substancial de les condicions de treball.**

Ultraactivitat dels convenis col·lectius

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Coruña

STSJ 906/2014

De 4 de febrer de 2014

En el següent cas que ens ocupa, l'empresa, un hospital de la Coruña té conveni col·lectiu propi, el qual recull en el seu article d'àmbit temporal la següent clàusula d'ultraactivitat: "*el present conveni, acabada la seva vigència, continuarà en vigor fins que sigui substituït per un altre conveni*". Arribada la data de finalització, l'empresa va denunciar el conveni i després de successives reunions no va ser possible arribar a cap acord, motiu pel qual, **la direcció de l'hospital va advertir a la representació de que si no s'arribava a un acord en breu, l'hospital aplicaria el conveni provincial del sector.**

Un cop més doncs, l'objectiu d'aquesta sentència és **interpretar el contingut de l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors**, i per això, aquesta sentència fa un **resum molt interessant de l'evolució normativa de la ultraactivitat** des de la publicació del conveni col·lectiu en qüestió.

A més, aquesta sentència, és interessant perquè explica les **diferents postures jurídiques** que sobre aquesta matèria s'han anat formulant i **cita algunes sentències, com la de l'Audiència Nacional de 23 de juliol de 2013**, entre d'altres, a les quals, **aquest Tribunal s'adhereix mantenint la validesa de les clàusules d'ultraactivitat pactades abans de la Reforma**, sense cap tipus de qüestionament ni afectació de la nova llei.

Així doncs, aquest Tribunal en aquesta sentència considera que **tant la normativa actual com la anterior, regulen la ultraactivitat com una matèria disponible**, donat que l'article 86.3 de l'ET atorga a les parts legitimades la facultat d'establir un règim diferent al legal, règim que operarà quan no existeixi "pacte contrari". La sentència utilitza **l'article 37 de la Constitució Espanyola per defensar el dret que es reconeix a les parts legitimades a regular la ultraactivitat del conveni un cop aquest s'hagi denunciat.**

Altres notícies jurídiques

- El Suprem legitima a les comissions de treballadors per impugnar un ERO. Sentència del Tribunal Suprem, número 114/2013 de 18 d'abril de 2014.
- La mala situació de l'empresa no justifica el retard del pagament dels salaris, segons el Tribunal Suprem.
- El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya considera que el Departament d'Empresa i Ocupació va vulnerar el dret de vaga dels treballadors de justícia. Sentència nº 356 i 353 del TSJC.