

**RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: JUNIO 2016.**

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado.

1.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

El Tribunal Constitucional determina la responsabilidad de un piquete informativo violento por su actuación la cual no se encuentra amparada en el derecho a la huelga. Responsabilidad civil del líder o dirigente del piquete.

Los hechos enjuiciados tuvieron lugar durante una jornada de huelga general en la cual, como consecuencia de la acción de un piquete informativo, se produjeron daños personales y materiales al titular de un local comercial que se negaba a secundar la huelga.

La sentencia de instancia imputó la responsabilidad civil al líder o dirigente de dicho piquete, que ahora recurre en amparo atribuyendo a la resolución recurrida la lesión del derecho a la huelga reconocido en el art. 28.2 de la Constitución.

El Tribunal Constitucional aborda de forma separada los dos conceptos y títulos por los que se condenó al recurrente al pago de una suma económica concreta.

Por lo que se refiere a la indemnización impuesta por los daños personales, el Tribunal considera que la imputación de la responsabilidad civil al recurrente resulta lesiva de su derecho a la huelga, por cuanto la sentencia impugnada fundamentó esa responsabilidad en su anuencia o consentimiento del acto dañoso, pero sin que conste acreditada ni su autoría material, ni tampoco que el recurrente diera ninguna directriz para su comisión, y sin que tampoco se precisen en la sentencia datos fácticos concretos y acreditados sobre el alcance de su actuación en el momento exacto de la agresión.

En este sentido, el Tribunal afirma que, en ausencia de previsión legal que regule la cuestión, el respeto al citado derecho fundamental requiere que, en la atribución de responsabilidad civil por daños derivados de la actuación huelguística ilícita de un piquete violento, los órganos judiciales deben atender cuidadosamente a la conducta personal e individualizada de sus miembros en la producción del acto dañoso, de modo que, por sí sola, la condición de integrante e incluso líder del piquete no constituye título suficiente y constitucionalmente válido para que pueda imputarse tal responsabilidad.

En cambio, respecto a la imputación de la responsabilidad civil por daños materiales, en cuya virtud se impuso al recurrente el pago de una indemnización por el lucro cesante derivado del cierre del local, el Tribunal entiende que la conducta dañosa se atribuye como "acto propio" del demandante de amparo, que insultó al titular del local y le incitó para que lo cerrara, situándose así extramuros del ámbito protegido por el derecho de huelga, que no tutela comportamientos intimidatorios encaminados a eliminar o anular la libertad de trabajo de quienes deciden no secundar o apoyar la huelga convocada.

Tribunal Constitucional, Pleno, Sentencia 14 Abril 2016. Recurso 3660/2013

2.- TRIBUNAL SUPREMO

La empresa no está facultada para censurar los comunicados sindicales emitidos a través de la Intranet existente en la sociedad.

Asiste razón al sindicato respecto a la ilegítima actuación de la empresa que ha venido bloqueando, censurando y negándose a publicar sus comunicados en la Intranet. Efectivamente tal conducta supone una vulneración del derecho de libertad sindical, de un lado por quebrantamiento del acuerdo alcanzado con la empresa en el que se comprometió a publicar en la Intranet corporativa, sin ejercer el veto o control sobre la legalidad de los comunicados y/o su veracidad o a si exceden de los límites informativos; y de otro, porque ni siquiera se prueba que la difusión de los comunicados rechazados perjudicase el sistema informático.

Carece la empresa de la facultad para censurar los mensajes que el sindicato desea hacer llegar a sus representados. El examen de los contenidos de los comunicados y su posterior censura resulta incompatible con el derecho a la libertad sindical. La arbitrariedad, ausencia de justificación o ilegalidad de la conducta empresarial se opone al ejercicio de la libertad de expresión, como vertiente del derecho a la libertad sindical, y no tiene justificación alguna en la alegación de que los comunicados suponen una carga empresarial excesiva atendidos los costes económicos, distorsión del sistema productivo, ralentización de las comunicaciones internas, brechas de seguridad informática, o deterioro reputacional ante terceros, etc.

Que la censura solo se haya impuesto sobre tres comunicados, cuando se han publicado más de treinta, no obsta a la estimación de la vulneración del derecho a la libertad sindical; como tampoco que el sindicato optara por enviar de forma masiva correos a sus afiliados, alternativa ésta acorde al ejercicio de su derecho de información a través de otros medios. En la medida en que la libertad de expresión y de transmisión de informaciones forma parte del contenido de la libertad sindical, y que la empresa viene obligada a transmitir información sindical a través de los cauces existentes, no puede arrogarse la facultad de censurar los comunicados sindicales sin justificar razón objetiva para ello.

Confirmada por el Supremo la ilegalidad de la conducta empresarial, confirma también la cuantía de la indemnización, 6.000 euros, por los daños morales derivados de la injustificada y reiterada negativa al ejercicio del derecho de información sindical.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 329/2016, 26 Abr. Recurso 113/2015

3.- TRIBUNAL SUPREMO.

Sucesión de contratos temporales y cálculo de la antigüedad. Computo desde el primer contrato aunque hayan existido interrupciones, alguna de 2 meses y 8 días, producidas tras un reiterado historial contractual. Evidencia de unidad.

La presente sentencia del Alto Tribunal viene a estudiar la antigüedad que se debe considerar en un supuesto de reiterada concatenación contractual en el que existen lapsos interruptivos en la secuencia de contratos, siendo el más significativo uno en el que entre la finalización de la relación previa y el inicio de la posterior median, exactamente 2 meses y 8 días. ¿Se debe entender que toda la antigüedad previa debe despreciarse o bien teniendo en cuenta la doctrina de la unidad del vínculo y la reiteración contractual el período anterior deberá de tomarse en cuenta a pesar de dicho período en el cual no se trabajó?

La indicada sentencia destaca que contrariamente a lo que sostiene la sentencia recurrida, la situación a contemplar, tras el relato sobre la contratación existente, permite sostener que siendo pretensión del trabajador poner de relieve la persistencia en el uso fraudulento de la contratación temporal, no se ha acreditado que tal utilización de contratos de duración determinada estuviera justificada; lo que se une al hecho incontrovertido de que el trabajador ha prestado servicios siempre para la misma empresa -pese a la apariencia formal distinta- y con la misma categoría profesional. Por otra parte, se desconocen las circunstancias y condiciones en que se produjo aquella ruptura en la continuidad de la prestación de servicios, correspondiendo a la empresa la carga de acreditar, en su caso, que se trató de una extinción indemnizada y no impugnada por parte del trabajador.

Como ello no fue acreditado y el trabajador, al cabo de unos meses continuó prestando sus servicios, ese dilatado período contratado con anterioridad, aunque existiese esa interrupción de más de dos meses, debe considerarse a todos los efectos, incluidos aquellos de carácter indemnizatorios, pues es evidente que las partes pretendieron dar continuidad a la relación aunque fuese a través de la formalización de reiterados contratos de naturaleza formalmente temporal.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 23 Feb. 2016, Rec. 1423/2014

4.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO.

Inexistencia de nexo causal entre una IT por trastorno ansioso-depresivo y el cambio de turno de trabajo de una empleada.

En el período de preaviso de un despido por causas objetivas de carácter organizativo, la empresa notificó la existencia de un puesto vacante al que se acogió la trabajadora para evitar el despido, pero en el que pasan a prestar servicios en turnos de mañana y tarde, frente al anterior puesto en el que solo se prestaban en turno de mañana. Pocos meses después la trabajadora inicia un proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico de "trastorno de adaptación con ansiedad", al que el INSS niega la condición de accidente laboral, también negada por el Juzgado de lo Social.

A los efectos de la calificación de un padecimiento como accidente laboral, es esencial que haya sido el trabajo el desencadenante de la enfermedad, no siendo suficiente con que el trabajo esté relacionado con la enfermedad, siendo del todo necesario que sea su única causa.

En el caso, el cambio del turno de mañana al turno de mañana y tarde, y el nuevo puesto de trabajo, fueron aceptados por la trabajadora para evitar su despido. La modificación de las condiciones de trabajo no vino motivada por ningún acontecimiento extraordinario ni fue una situación sorpresiva, lo que impide afirmar que fuera lo que provocara el estado de ansiedad de la trabajadora.

No ha sido, a juicio del Tribunal, el trabajo el detonante del padecimiento por lo que la incapacidad temporal no puede encuadrarse como derivada directa y exclusivamente del trabajo. Para que el trabajo pueda ser el desencadenante de la enfermedad, continúa, se requiere que haya existido un elemento de suficiente relevancia o entidad para producir el deterioro de la salud.

Para el TSJ, el trastorno de adaptación con ansiedad es una psicología personal de base que ha resultado afectada por el trabajo, pero que no surge como consecuencia directa de éste, lo que excluye la incapacidad temporal como derivada de accidente de trabajo.

TSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 341/2016, 23 Feb. Recurso 96/2016.

5.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LEÓN.

Las horas extraordinarias y el control del tiempo de trabajo cuando la prestación laboral se realiza a distancia.

En la presente sentencia se viene a estudiar cómo se debe determinar la realización de horas extraordinarias y cómo controlar su extensión temporal cuando se trabaja a distancia.

Sostiene la empresa que cuando un trabajador realiza una parte del trabajo en su domicilio mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos, conferencias, realización de documentos e informes y remisión de reportes e informes por vía electrónica), y en la medida en que la empresa no puede ejercitar un control, al ser el domicilio un espacio protegido por el derecho a la intimidad, se trata de una prestación de servicios que se hace por exclusiva decisión y responsabilidad del trabajador que no puede repercutir económicamente sobre la empresa.

Rechaza de plano el TSJ tal argumento. El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo, exactamente igual que el realizado fuera del mismo, y el control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones. Es también responsabilidad del empresario el respeto de los límites de jornada y descansos aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio.

No es cierto que carezca el empresario de mecanismos para el control de la jornada. Así por ejemplo, en el caso del trabajo desarrollado con conexión a internet, el control puede hacerse fácilmente mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, control que no incide ni invade el espacio protegido bajo el concepto de domicilio; incluso, es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral.

Solo si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo, respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos, e instrumentos de control del tiempo de trabajo a distancia, sería posible excluir las horas extraordinarias como tales cuando se han realizado vulnerando las pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial.

Concluye el TSJ que en ausencia de pautas y criterios, y de unos mínimos instrumentos de control de la efectiva realización de horas extraordinarias, no puede excluirse su pago respecto a los trabajadores que prestan sus servicios a distancia en su domicilio.

TSJ Castilla y León, Sala de lo Social, Sentencia 3 Feb. 2016. Recurso 2229/2015.

6.- JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 28 DE MADRID

Un Juzgado de lo Social de Madrid declara como relación laboral ordinaria la prestación de servicio de varias becarias que realizaban prácticas como vendedoras en los establecimientos "Imaginarium".

Interpone la TGSS demanda de oficio interesando que se declare la existencia de relación laboral entre varias becarias y la empresa porque aquellas realizaban todas las operaciones propias de la actividad de la sociedad: asesorar y atender a los clientes, explicar las características de los productos y su precio, y finalizar la venta, aunque sin realizar operaciones de caja, llevando a cabo también tareas de limpieza y ordenación de la tienda.

La prestación se formalizó a través de un Convenio de Cooperación Educativa, conforme al cual la formación se impartía "on line", y los participantes devengaban una remuneración de 7,10 euros diarios cotizando a la Seguridad Social. La incorporación al programa se realizó mediando anuncio en el portal "InfoJobs" que actuó como intermediario al que seguía una entrevista con un representante de "Imaginarium".

Las supuestas "becarias" no eran tales pues estaban incorporadas a la organización del empleador realizando tareas muy similares a las del resto de trabajadores. La denominación como beca no impide su calificación jurídica como contrato de trabajo porque para poder determinar la relación de prestación de servicios remunerada como una beca, debe existir un proceso formativo de cierta entidad que sirva de referencia para establecer la finalidad exclusivamente formativa de la relación. Lo esencial para poder conceptuar una prestación de servicios como beca es su eficacia formativa y su finalidad ajena al proceso productivo de la empresa o a los objetivos de la organización.

En el caso, no puede la empresa pretender encajar la prestación de servicios, tal y como consta en las actas de inspección, como un programa de formación, vinculado en todo caso a estudios universitarios o de formación profesional. El Convenio de Cooperación Educativa es jurídicamente ineficaz para la calificación como beca de la relación de referencia, que tiene naturaleza laboral.

El curso fue realizado en función de las necesidades de la empresa y no en pro de la formación de las estudiantes. La prestación realizada no era la propia de estudiantes de formación profesional en prácticas, sino la de trabajadoras en fase de formación. En atención a ello el juzgado declara la existencia de relación laboral entre la empresa Imaginarium y las afectadas porque las tareas por ellas desarrolladas no tienen cabida en el concepto de beca.

Juzgado de lo Social nº 28 Madrid, Sentencia 394/2015, 30 Dic. Recurso 517/2015

Barcelona, a 6 de Junio de 2016.