

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

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado.

1.- TRIBUNAL SUPREMO.**Se determina, tras una fusión empresarial, que los trabajadores mantienen su derecho a la cesta de Navidad, entendida la misma como una condición más beneficiosa.**

Tras una fusión de empresas, se comunica al personal la supresión de la cesta de Navidad por la difícil situación económica de la empresa. La demanda de conflicto colectivo fue estimada en la instancia declarando el derecho del personal técnico y administrativo a recibir la cesta de Navidad, pero desestimada por el TSJ.

Se trata de una condición más beneficiosa que venían disfrutando los trabajadores desde la creación de la empresa, con la única particularidad de que los trabajadores del taller podían optar entre la cesta o un día de vacaciones por estar así reconocido en el Convenio Colectivo.

Aun no siendo fácil la calificación de un determinado beneficio como condición más beneficiosa, en este caso, el Supremo si la califica como tal por haber sido concedida por el empresario y persistir en el tiempo, con las notas de reiteración y habitualidad.

La trayectoria histórica de la empresa no deja lugar a dudas y muestra que fue voluntad inequívoca la de conceder este beneficio a los técnicos y administrativos para equipararles con el disfrute del mismo por el personal de taller. Todos los años el Departamento de Recursos Humanos elaboraba la lista de beneficiarios y la remitía al Departamento Comercial, que adquiría el producto y lo enviaba al almacén, y allí las recogían todos los trabajadores, participando el Comité de Empresa en la elección de la calidad de los artículos. Este beneficio incluso se hacía constar en la oferta de empleo efectuada por la empresa al personal técnico.

La fusión de empresas no altera la naturaleza del beneficio, ni su carácter de condición más beneficiosa, ni permite que pueda ser suprimido de forma unilateral solo por mor de la subrogación de una nueva mercantil en las relaciones laborales. La empresa subrogada está obligada a respetar las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores provenientes de su antecesora, hasta tanto no se proceda a la suscripción de un pacto colectivo que sea más favorable o se produzca una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Frente a la estimación del recurso de casación, y la decisión del Supremo que la cesta de navidad es una condición más beneficiosa, que no se puede eliminar unilateralmente por el empresario tras una fusión, debemos destacar que se formularon dos votos particulares por los Magistrados de la Sala entendiendo, éstos, que la concesión de una cesta de navidad – criterio recogido en sentencias anteriores del propio Alto Tribunal – no puede tener la consideración de condición más beneficiosa al entenderse como una mera liberalidad por parte de la empresa susceptible de eliminarse unilateralmente siempre, claro ésta, que la entrega de la misma no venga recogida expresamente en norma colectiva. Por lo tanto no nos encontramos, como tanto otros, ante un tema pacífico.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 313/2016, 21 Abr. Recurso 2626/2014

2.- TRIBUNAL SUPREMO.

Subrogación en el sector de la seguridad privada: exoneración de la empresa entrante respecto de las deudas laborales de la saliente.

Se debate en la presente resolución acerca de la posible exención de responsabilidad de la empresa entrante en la deuda salarial contraída por la anterior contratista en supuestos de sucesión de contratistas de vigilancia y seguridad sujetas al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, cuyo artículo 14.3 establece expresamente que sólo la saliente responde por tales deudas.

Todavía no existen pronunciamientos sobre la legalidad de la previsión del mencionado artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad en cuanto a la configuración de la responsabilidad de la empresa saliente sobre las deudas salariales anteriores a la finalización de su contrata, pero por remisión indirecta a otros pronunciamientos que, si bien no son idénticos si son extrapolables, sostiene ahora el Supremo que el artículo 14 del Convenio Colectivo no impone una subrogación absoluta de todos los trabajadores que, adscritos a la contrata, prestaban servicios en la empresa saliente, sino que la subrogación convencional está limitada a aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos siete meses. La asunción de los trabajadores por la contratista entrante no obedece a su decisión o conveniencia sino al mandato del propio convenio colectivo que regula la subrogación de manera específica.

La validez de la exigencia convencional de una determinada antigüedad en el personal para que la empresa entrante tenga la obligación de subrogarse, se completa con la previsión de la obligación de la empresa cesante en el servicio de atender, como único y

exclusivo obligado, a los pagos y cuotas derivados de la prestación de trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, lo que a sensu contrario implica que la empresa entrante en la contrata no responde de las deudas salariales contraídas por la saliente antes de la subrogación con los trabajadores subrogados.

El Tribunal Supremo declara que la nueva empresa adjudicataria del servicio de seguridad tiene obligación de subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa, por mandato del artículo 14 del Convenio Colectivo, con los requisitos y límites que éste establece, pero sin responder de las deudas contraídas por la empresa adjudicataria anterior con sus trabajadores antes de la asunción de la contrata por la nueva empresa.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 276/2016, 7 Abr., Recurso 2269/2014

3.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Málaga.)

El trabajador que ha aceptado la prestación de servicios en traje y corbata no puede reclamar el pago de la indumentaria.

Rechazo merece la pretensión del trabajador, que prestando sus servicios para una Mutua de Seguros solicita que se declare su derecho a que la empresa le facilite la vestimenta y calzado (chaqueta con corbata, americana y pantalón con corbata, camisa de manga larga y zapatos formales) que se le exige en el contrato de trabajo, o subsidiariamente, que se le abone la cantidad de 1.600 euros por su valor.

El actor trabaja como tramitador de siniestros y sus funciones implican relaciones externas con médicos, abogados, lesionados, investigadores u otras entidades aseguradoras. La empresa tiene un "*Manual de estilo de vestimenta profesional*" de obligado cumplimiento para los empleados, en el que se indica que en los entornos de trabajo en los que sea continuada o frecuente la presencia de clientes o de terceras personas externas a la organización: oficinas centrales, red comercial y red de servicios, la vestimenta para los hombres se caracteriza por traje de chaqueta con corbata, americana y pantalón con corbata, camisa de manga larga y zapatos formales.

No es cierto que el uso de determinada vestimenta sea un plus pactado en el contrato como tal con la única finalidad de mejorar la imagen corporativa de la empresa. Partiendo de la distinción entre prendas de trabajo y equipos de protección que la empresa debe facilitar a sus trabajadores, solo éstos son de obligado cumplimiento para desarrollar la prestación de servicios y por ello solo las prendas de uniformidad y equipos de protección deben ser facilitados por la empresa.

Las normas empresariales de estilo de vestimenta profesional que exigen mantener una determinada imagen exterior son legítimas, en la medida que su finalidad es perseguir una imagen de decoro de los empleados que redunde en el bien empresarial. No tiene derecho el trabajador a las exigencias que postula cuando aceptó inicial y voluntariamente la prestación de sus servicios en dicho régimen de indumentaria, sin que tampoco acepte el

Tribunal que esta obligación atente, limite o lesiona derechos como el del honor, dignidad o propia imagen del trabajador, ni que este intentar eximirse de su cumplimiento o solicitar el pago de la indumentaria.

TSJ Andalucía, Sala de lo Social, Sentencia 1769/2015, 19 Nov. Recurso 1340/2015

4.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA.

La habitualidad en la embriaguez como requisito para el despido no es exigible en profesiones como la de conductor de viajeros.

Un conductor de tren fue despedido por Renfe tras dar positivo en un control de alcoholemia. El trabajador tuvo que ser relevado del servicio por no encontrarse en las condiciones físicas óptimas para el desarrollo de sus funciones, y los pasajeros conducidos mediante transportes alternativos. Por estos hechos la empresa despide al trabajador imputándole una falta muy grave.

El personal de Renfe, si bien está sometido al régimen sancionador del Convenio Colectivo, también lo está a la Ley del Sector Ferroviario, pero que ésta norma califique como infracción grave la embriaguez, no desplaza el carácter preferente del Convenio en cuanto a la calificación de la gravedad, en este caso, como una conducta muy grave.

Un incumplimiento contractual para justificar la sanción de despido debe ser grave y culpable, siendo precisa la concurrencia de ambos presupuestos. No cabe duda que la conducta observada por el trabajador, la conducción de un tren por una línea de alta velocidad triplicando la tasa de alcohol permitida, infringe de manera evidente el deber de lealtad y buena fe en el desempeño de la labor que tiene encomendada. Es especialmente grave su comportamiento porque como conductor de un tren AVE, es el máximo responsable de la conducción y seguridad del transporte y de los viajeros.

Puesto en tela de juicio el requisito de la "*habitualidad*" respecto a la embriaguez o toxicomanía, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad del trabajador, la gravedad de su conducta también está fuera de duda porque consta probada la existencia de una previa sanción firme, no prescrita y que no fue impugnada por el trabajador, por una falta entonces también calificada como muy grave al dar positivo en un control de drogas.

El TSJ declara la procedencia del despido disciplinario de un conductor del AVE que dio positivo en un control de alcoholemia porque la embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercute negativamente en el trabajo, es subsumible en una falta muy grave sancionable con despido conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1850/2016, 21 Mar. Recurso 114/2016

5.- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA.

La grabación a vigilante nocturno es válida para suspenderle de empleo y sueldo por quedarse dormido durante 5 veces en una noche.

Confirma el TSJ la admisión de los medios mecánicos de reproducción de imagen como verdaderos elementos probatorios documentales y con ello la sanción impuesta a un vigilante de seguridad que se quedó dormido hasta en 5 ocasiones dentro del coche, mientras realizaba su servicio habitual de vigilancia nocturna en un polígono industrial.

Cuestionada por el trabajador la validez de la grabación como medio probatorio, hoy en día es reiterada la jurisprudencia que avala su licitud, siempre y cuando con la misma no se ocasione una vulneración de los derechos fundamentales: honor, intimidad y propia imagen.

Forma parte de la facultad empresarial para exigir el correcto cumplimiento de los deberes laborales impuestos al trabajador, la posibilidad de instrumentar los mecanismos de vigilancia oportunos que permitan probar los hechos en que se sustenta la actividad sancionadora.

Este derecho de vigilancia, integrado en la facultad directiva y controladora, imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial, no es absoluto pues al mismo se puede oponer la dignidad o intimidad personal del trabajador, pero en el caso, y siendo las funciones del trabajador sancionado las de vigilante de seguridad, en turno de noche, las grabaciones no se produjeron durante su vida íntima, familiar o privada sino precisamente durante el desarrollo de su trabajo y dentro de su jornada habitual y de su turno horario.

Las características del trabajo desarrollado, itinerante en un polígono industrial, lugar público, y el fin último de la grabación de que fue objeto el trabajador, obtener un medio de prueba para justificar la sanción de suspensión de empleo y sueldo por quedarse dormido en horario laboral, bastan para afirmar la licitud de la grabación como medio probatorio.

Admitida la validez de la grabación queda cumplida la carga probatoria que recae sobre la empresa respecto a los hechos que sirven de base a la imposición de la sanción que el TSJ ahora confirma.

TSJ Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 2041/2015, 20 Oct. Recurso 2354/2015

Barcelona, a 7 de Julio de 2016.