

Alerta Laboral | Novedades | Diciembre 2018

Novedades jurisprudenciales

1. El acuerdo con los representantes de los trabajadores para extinguir contratos de trabajo de forma individual no exime a la empresa de iniciar un despido colectivo >>
2. La externalización del servicio con una empresa del grupo vulnera el derecho de huelga >>
3. Despido nulo por no practicar prueba para desvirtuar la alegación de discriminación por razón de género >>
4. La empresa puede apartar a un trabajador de ciertas funciones si su negativa a realizar un control médico puede suponer un peligro para terceras personas >>
5. Improcedencia del despido disciplinario de un trabajador que se quedó dormido al volante al no existir culpabilidad en su conducta >>
6. El despido implementado como represalia por haber solicitado el trabajador un aumento de salario es nulo >>
7. Obligación de respetar el pacto de mantenimiento del empleo alcanzado en el marco de una reducción salarial >>

Novedades legales

1. Nuevos derechos digitales del trabajador a raíz de la LOPDGDD >>
2. Simulador de la pensión de jubilación >>
3. Las empresas y autónomos afectados por las inundaciones de octubre en la Isla de Mallorca podrán diferir el pago de las cuotas a la Seguridad Social >>
4. Las empresas y autónomos afectados por las inundaciones de octubre en Málaga, Sevilla, Cádiz, Valencia, Castellón, Tarragona y Teruel, y en las Islas Baleares, podrán diferir el pago de las cuotas a la Seguridad Social >>

El acuerdo con los representantes de los trabajadores para extinguir contratos de trabajo de forma individual no exime a la empresa de iniciar un despido colectivo

Cuando la falta de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos supera el umbral del despido colectivo, estas extinciones deben seguir el trámite para este despido, aunque las extinciones se produzcan en virtud de un pacto de fin de huelga.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de octubre de 2018 [ECLI: ES:TS:2018:3755]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es si la extinción de un contrato de trabajo fijo discontinuo debe calificarse como despido nulo por no haberse seguido los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos, en virtud de un acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En este caso, el cese del demandante, sumado a los de otros trabajadores fijos discontinuos de la empresa, superaba los umbrales numéricos previstos para el despido colectivo.

El supuesto de hecho es el de una empresa que empleaba a trabajadores fijos-discontinuos, y desde hacía tiempo había venido reduciendo los llamamientos a los trabajadores. En este contexto, para evitar una huelga, la empresa y el comité de empresa llegaron a un acuerdo por el que se procedería al despido de una serie de trabajadores con una indemnización de 25 días por año de trabajo. El trabajador demandante es despedido en el marco de este acuerdo.

La sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda y declaró la nulidad del despido al entender que se trataba de una extinción colectiva que no habría seguido el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para esta clase de despidos, ya que se habían superado los umbrales establecidos legalmente.

La empresa interpuso recurso de suplicación, que fue parcialmente acogido declarando improcedente el despido del trabajador.

El Tribunal Supremo, en la presente sentencia, recuerda que cuando el empresario procede a efectuar despidos en número superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET, estamos en presencia de un despido colectivo y hay que seguir los trámites y procedimiento que la ley ha previsto para la tramitación de tales extinciones colectivas.

Por ello, para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta el resto de extinciones producidas en el periodo de referencia, por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que su número sea, al menos, de cinco. El Tribunal Supremo pone de manifiesto que la finalidad de esta regulación es evitar que se eludan por el empresario los trámites y garantías del art. 51.1 ET.

En este caso, el Tribunal Supremo entiende que se está en presencia de un número de extinciones superior a los umbrales definidos en el citado precepto estatutario, y que tales extinciones responden a un panorama de concurrencia de causas económicas y productivas, aunque la empresa no las haya invocado al realizar los despidos en el marco del acuerdo. No obstante, la empresa debería haber acudido a la tramitación prevista para los despidos colectivos para proceder a las extinciones contractuales que –contrariamente a lo exigido por la ley– se llevaron a cabo por la falta de llamamiento a los empleados fijos-discontinuos mediante posteriores conciliaciones como despidos improcedentes.

El Tribunal Supremo considera que el pacto de fin de huelga, adoptado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tendría efectos de convenio colectivo. No obstante, entiende que tal convenio colectivo no podría dejar sin efecto y prescindir del procedimiento regulado en el Estatuto de los Trabajadores para tramitar un despido colectivo. Por tanto, como en el presente caso, teniendo en cuenta el periodo de referencia, se superan los umbrales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para que deba llevarse a cabo un despido colectivo, al no haberse seguido sus trámites la consecuencia es que el despido del trabajador demandante debe ser considerado nulo.

La externalización del servicio con una empresa del grupo vulnera el derecho de huelga

Existe vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga cuando una empresa del grupo – que no es aquella en la que el trabajador presta servicios– contrata con empresas ajenas al grupo la impresión de periódicos que realizaba siempre la misma empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de octubre de 2018 [ECLI: ES:TS:2018:3657]

La cuestión que resuelve la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en esta sentencia es si constituye una vulneración del derecho de huelga, el hecho de que empresas del mismo grupo mercantil al de una empresa cuyos trabajadores estén en huelga, externalizan las funciones que realizaba la empresa que soporta la huelga durante el periodo de la misma.

El supuesto de hecho es el de una empresa cuyo objeto principal es la impresión de productos de prensa, que se encargaba de la impresión de las publicaciones de otras empresas pertenecientes a su grupo mercantil. El comité de empresa de la citada compañía le comunicó una convocatoria de huelga. Durante el periodo de la huelga, la actividad de impresión (entre otras) de las empresas del grupo al que pertenecía la empresa en la que se estaba produciendo la huelga, fue externalizada. Como consecuencia de esto, las publicaciones salieron con normalidad al mercado.

Ante esta actuación del grupo de empresas, los representantes de los trabajadores interpusieron demanda de vulneración de derechos fundamentales. Tanto la sentencia del Juzgado de lo Social, como la del Tribunal Superior de Justicia, declararon que la actuación de las compañías constituyó un atentado al derecho de huelga, al haberse visto este derecho vaciado de contenido.

Las empresas codemandadas interpusieron frente a esta decisión recurso de casación para la unificación de doctrina. En dicho recurso las recurrentes alegaban, que el grupo al que pertenecen es un grupo meramente mercantil, sin que exista ningún elemento fáctico que pudiera hacer pensar que se trata de un grupo laboral. Por tanto, al tratarse de un grupo mercantil, las sociedades integrantes únicamente tienen relaciones comerciales entre ellas, situación que impide, según las compañías codemandadas, que los hechos acaecidos constituyan una vulneración del derecho de huelga, puesto que no ha habido ninguna sustitución de trabajadores. Por todo esto, concluyen que no se ha producido ningún vaciamiento del derecho de huelga.

El Tribunal Supremo recuerda en su sentencia, su doctrina consolidada en supuestos en los que varias empresas –integradas en un grupo empresarial– en las que una o algunas de ellas se dedican a una actividad, y otras ejecutan una fase de la actividad del ciclo productivo de las primeras. En estos supuestos, en caso de huelga de las empresas que ejecutan una fase del ciclo productivo, en los que el resto de empresas contratan con terceras empresas dicha actividad durante la huelga, existe vulneración de este derecho. Esto es así, porque a través de este procedimiento se vacía de contenido el derecho de huelga de los trabajadores, dado que la huelga se vuelve ineficaz en su vertiente de manifestación del problema a la opinión pública en la medida en que los bienes y servicios que el grupo pone en el mercado –en este caso, las publicaciones periódicas– llegan a los consumidores sin ninguna dificultad y en las mismas condiciones que si no hubiera habido huelga.

El Tribunal Supremo al aplicar la doctrina anterior al presente caso, entiende que sí se ha producido la vulneración del derecho de huelga. En efecto, en el seno de un grupo empresarial, ante la huelga planteada en una de las empresas de dicho grupo, precisamente la que se encarga de la impresión de las publicaciones, el resto de empresas acudieron a la contratación externa de las actividades que, desde la constitución del grupo, se encargaban a la empresa que soportó la huelga. El Tribunal Supremo entiende que la intención de los huelguistas con la utilización del derecho fundamental era presionar a su empresa, para lo que era fundamental evitar que las publicaciones pudieran aparecer con normalidad, con la finalidad de trasladar a los consumidores y a la opinión pública su visión del conflicto existente.

En estas circunstancias, el Tribunal Supremo determina que la radical alteración de las dinámicas de funcionamiento coordinado de las empresas del grupo, producida directamente como consecuencia de la convocatoria de huelga, vació de contenido, en parte, el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores, por lo que condenó a las empresas codemandadas, por vulnerar dicho derecho.

Despido nulo por no practicar prueba para desvirtuar la alegación de discriminación por razón de género

La empresa, en un caso de despido que se tramita por vulneración de derechos fundamentales, decide reconocer la improcedencia de su decisión extintiva sin practicar medio de prueba alguno encaminado a probar la certeza de la causa de despido, actitud que conduce a reconocer que la discriminación es la verdadera causa encubierta del despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de fecha 11 de septiembre de 2018 [ECLI: ES: TSJCLM: 2018:2149]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha en esta sentencia es la calificación que merece el despido de una trabajadora que alega haber sido despedida por ser mujer, ante el reconocimiento de la improcedencia y la total falta de actividad probatoria de la empresa para demostrar lo contrario.

El supuesto de hecho es el de una trabajadora que es despedida disciplinariamente por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. La trabajadora interpuso demanda por despido, alegando que se trataba de una decisión empresarial discriminatoria por su condición de mujer, argumentado y esgrimiendo diferentes datos que la trabajadora entendía que suponían indicios suficientes de que la causa del despido era su condición de mujer. La demanda se tramitó por la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

La empresa demandada se opuso a la alegación de vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora como causa del despido. No obstante, sí reconoció la improcedencia del despido, optando por la indemnización correspondiente, no practicando la empresa medio de prueba alguno en el acto del juicio.

Tras analizar los datos aportados por la trabajadora sobre número de personal despedido por género, por categorías profesionales, así como sobre nuevas contrataciones, el Juzgado de lo Social no consideró acreditado que el despido se debiese a causas discriminatorias. En consecuencia, la sentencia de instancia declaró la improcedencia y no la nulidad del despido, decisión que es recurrida en suplicación por la trabajadora.

Para dar respuesta a la controversia, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha menciona, en primer lugar,

que en los procesos de vulneración de derechos fundamentales no rige el principio cualificado de inversión de la carga de la prueba si el órgano judicial considera que la demandante no ha acreditado suficientemente la vulneración alegada.

No obstante, en este caso, la empresa demandada se limitó en su oposición a la demanda a negar la vulneración de derechos fundamentales, reconociendo la improcedencia del despido, sin practicar ningún acto probatorio, mientras que la trabajadora sí que ofreció datos y razonamientos no arbitrarios encaminados a probar la discriminación alegada – aunque insuficientes.

Esta actitud de la empresa, que ni siquiera intentó probar la certeza y gravedad de la causa de despido disciplinario que se le imputaba, supone que la empresa asumió que se trataba de un despido que la doctrina suele denominar como un “despido arbitrario” o sin causa.

En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia entiende que la actitud mantenida por la empresa conduce a una situación en la que la alegación de discriminación es la verdadera causa encubierta del despido realizado, al no intentarse siquiera la práctica de medio de prueba alguno sobre la veracidad, gravedad o culpabilidad de la conducta imputada.

Por todo lo anterior, la posición tomada por la empresa en el acto del juicio, en un caso de discriminación por razón de género –ante el que se ha de ser particularmente sensible– conlleva que el Tribunal entienda que el despido disciplinario encubría una actuación vulneradora de derechos fundamentales, declarando, en consecuencia la nulidad del despido de la trabajadora.

La empresa puede apartar a un trabajador de ciertas funciones si su negativa a realizar un control médico puede suponer un peligro para terceras personas

El empleador puede someter al trabajador a un reconocimiento médico cuando resulta proporcionado a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de verificar si su estado de salud podía constituir un peligro para terceras personas.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 19 de julio de 2018 [ECLI: ES:TSJAND: 2018:9478]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía es si resulta ajustado a derecho apartar a un trabajador de ciertas funciones por su negativa a realizarse un reconocimiento médico, en el supuesto de que, en el ejercicio de dichas funciones, éste pueda ocasionar un riesgo para terceros.

En el presente caso el trabajador demandante, que desarrollaba funciones de conductor, es requerido por la empresa en varias ocasiones para someterse a un reconocimiento médico. El trabajador se niega a realizarlo, alegando que el mismo no es obligatorio. Ante esta situación, la empresa le informa al trabajador de que en adelante no podrá conducir ningún vehículo de la compañía, encomendándole otras tareas.

El trabajador interpone demanda frente a la decisión empresarial, alegando que se ha producido una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y solicitando una indemnización por los daños y perjuicios que le habría ocasionado la medida. Demanda que es estimada casi en su totalidad por el Juzgado de lo Social, que condena a la empresa a reponer al trabajador en el desempeño pleno de sus funciones, y a abonarle el complemento salarial que había perdido al no realizar el trabajo específico de conducción.

La empresa recurre en suplicación la sentencia de instancia, alegando la vulneración del art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si bien dicho artículo establece como principio general la voluntariedad de los reconocimientos médicos, menciona una serie de excepciones para algunos supuestos, incluyendo aquellos "en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro, para los demás, o para otras personas relacionadas con la empresa."

En primer lugar, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía indica que la interpretación de esta norma debe hacerse de conformidad con la jurisprudencia que interpreta el art. 18.1 de la Constitución Española, que consagra el derecho a la intimidad. Dicho artículo ha sido interpretado en el sentido de que "el derecho fundamental a la intimidad personal otorga una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada." A la luz de la jurisprudencia citada, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía concluye que se produce una vulneración del derecho a la intimidad si al trabajador se le impone el sometimiento a la vigilancia de la salud sin que exista causalidad, proporcionalidad y previsión legal suficiente.

Aplicando la doctrina anterior a este caso concreto, la sentencia considera que, debido a las tareas que realizaba el trabajador –conductor–, existe otro interés que también debe ser objeto de consideración: la seguridad de terceros. Por tanto, en este caso la justificación del reconocimiento médico no se basa solamente en los riesgos que puedan afectar al propio trabajador, sino también en la incidencia que puedan sobre a terceras personas. En un supuesto como el presente, el conocimiento de las condiciones psicofísicas del trabajador puede evitar o minimizar los peligros derivados de dicho trabajo no sólo para el propio trabajador, sino también para los terceros.

Por todo lo anterior, concluye el Tribunal Superior de Justicia que la medida adoptada de privar al trabajador de parte de sus funciones es proporcional y ajustada a derecho en cuanto a su finalidad legítima perseguida. Además, en lo que respecta a la cuantía reclamada por el trabajador, el Tribunal pone de manifiesto que en sus nóminas mensuales se refleja el percibo frecuente de complementos salariales más elevados por permanecer más allá de la jornada ordinaria de trabajo por prestar servicios al realizar determinados viajes. Por tanto, entiende el Tribunal que no se genera derecho a percibir cantidad alguna por el trabajo específico de conducción no realizado, cuando la causa de lo anterior es la propia voluntad del trabajador.

Improcedencia del despido disciplinario de un trabajador que se quedó dormido al volante al no existir culpabilidad en su conducta

Es improcedente el despido del trabajador que se quedó dormido al volante teniendo un grave accidente con un vehículo de la empresa, en tanto que la circunstancia de quedarse dormido no obedece a la voluntad del trabajador.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 17 de mayo de 2018 [ECLI: ES: TSJNA: 2018: 159]

La cuestión debatida en esta sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Navarra es la calificación que merece el despido de un trabajador por haberse quedado dormido al volante.

En el caso enjuiciado, un trabajador fue despedido disciplinariamente mediante por haber sufrido un accidente mientras conducía un vehículo de empresa al salirse de la vía durante su prestación de servicios. En la carta se ponía de manifiesto que, en el momento del accidente, el trabajador conducía a 78 km/h en una vía interurbana con un límite de velocidad de 40 km/h.

La sentencia del Juzgado de lo Social declaró procedente el despido por imprudencia grave del trabajador. Sin embargo, según dicha sentencia no consta probado que el accidente se produjera por exceso de velocidad, sino porque el trabajador se quedó dormido al volante.

La sentencia es recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

Dicho Tribunal, contrariamente a lo resuelto por el Juzgado de lo Social, declara la improcedencia del despido. El mismo entiende que no consta probada conducción irregular alguna ni exceso de velocidad y que, aun en el caso de que estos se produjeran, serían en todo caso irrelevantes para el accidente, por cuanto la causa del accidente fue el hecho de que el trabajador se quedase dormido.

Para el Tribunal Superior de Justicia de Navarra quedarse dormido al volante no puede considerarse en sí mismo un acto imprudente dada la hora en que se produjo el accidente (a las 13:21 horas), sin que conste en los hechos probados una situación objetiva que revele que el actor debió prever su somnolencia o que la somnolencia fuera

buscada y causada por el mismo. Por lo tanto, se trata de un acto inconsciente y fortuito.

Para el Tribunal, quedarse dormido al volante no es un acto consciente y voluntario en los términos de culpa requeridos para los despidos disciplinarios –ni en su grado de negligencia, como acto previsible que debió ser advertido y evitado.

La sentencia recuerda la pacífica doctrina jurisprudencial sobre los despidos disciplinarios, que exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable y tipificada por la normativa laboral. Para que se aprecien estos requisitos han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes. En este sentido, la sentencia recuerda la doctrina del Tribunal Supremo, según la cual el enjuiciamiento del despido disciplinario debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizado que valore las peculiaridades de cada caso concreto.

Al hilo de lo anterior, la culpabilidad o negligencia a efectos del despido, en casos de accidentes de automóvil, existe únicamente cuando el accidente se produce bajo los efectos del alcohol o con infracción reglamentaria de las normas de tráfico o de mantenimiento y cuidado del vehículo. El Tribunal Superior de Justicia recuerda que la prueba de la negligencia recae en la empresa –como en todo supuesto de prueba de una culpa– y ha de estar presidido por la presunción de inocencia.

Por todo lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra declara la improcedencia del despido disciplinario del trabajador que se quedó dormido al volante.

El despido implementado como represalia por haber solicitado el trabajador un aumento de salario es nulo

Se declara la nulidad del despido de una trabajadora que solicitó un aumento del sueldo por la realización de funciones de categoría superior, debiendo ser readmitida por la empresa. Además, se condena a la empresa a abonarle una indemnización por daños morales equivalente a 1.000 euros.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 31 de enero de 2018 [ECLI: ES: TSJMU: 2018:147]

En esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia resuelve si debe declararse nulo el despido de una trabajadora que, inmediatamente después de solicitar un aumento de sueldo, es despedida.

En el supuesto concreto, la trabajadora mantuvo una conversación con el gerente de la empresa en la que le solicitó un aumento de sueldo. Ante tal petición, el gerente le contestó que no era posible y que podía pasar a recoger su finiquito. La trabajadora fue despedida mediante comunicación escrita con fecha de efectos del día anterior y en la que la empresa reconocía la improcedencia del despido.

La demandante impugnó la decisión de la empresa, alegando que el despido debía considerarse nulo y subsidiariamente improcedente y solicitando, además, una indemnización por daño moral de 12.000 euros.

El Juzgado de lo Social se limitó a reconocer la improcedencia del despido, dando por extinguida la relación laboral que unía a las partes. Frente a tal resolución, la trabajadora interpuso recurso de suplicación a fin de que el despido se declarara nulo.

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia acoge la petición de la trabajadora, al entender que habría quedado probado que la trabajadora fue despedida por el mero hecho de solicitar un aumento de sueldo –aumento que, por otro lado, solicitó por cuanto consideraba que realizaba funciones de categoría superior.

El Tribunal razona que la reclamación realizada por la trabajadora es la fase previa para iniciar la reclamación formal hasta llegar a la vía judicial. Por ello, la trabajadora se encontraba protegida por la garantía de indemnidad reconocida en el artículo 24 de la Constitución Española. En consecuencia, estima el recurso de suplicación, declarando la nulidad del despido.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia trae a colación el Convenio nº 158 de la OIT que, en su artículo 5, establece que *“entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes”*.

En consecuencia, se condena a la empresa a la inmediata readmisión con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido.

Además, la represalia en forma de despido por el ejercicio de un derecho por parte de la trabajadora ha causado a esta un daño moral, que el Tribunal evalúa prudencialmente en 1.000 euros, moderando los 12.000 euros solicitados por la trabajadora.

Obligación de respetar el pacto de mantenimiento del empleo alcanzado en el marco de una reducción salarial

Se declara improcedente el despido de un trabajador, por cuanto fue despedido vigente un acuerdo adoptado por la empresa en la que renunciaba a realizar despidos objetivos o colectivos durante cierto tiempo a cambio de que los trabajadores aceptasen medidas de reorganización productiva y de reducción salarial.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de octubre de 2018 [ECLI:ES:TS: 2018:3726]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es determinar la calificación que merece un despido objetivo por causas económicas, cuando existe un acuerdo colectivo entre la empresa y los trabajadores, por el que las partes habían acordado no realizar despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante un cierto periodo de tiempo, a cambio de, entre otras medidas, se implantara una reducción salarial de los trabajadores.

En este caso, el trabajador demandante fue despedido mediante carta de despido objetivo en la que se alegaban causas económicas en mayo de 2013. El trabajador recibió la correspondiente indemnización por despido objetivo. Sin embargo, en noviembre de 2011, la empresa y los representantes de los trabajadores habían suscrito un acuerdo colectivo de empresa, con vigencia hasta diciembre de 2015. En dicho acuerdo se recogía el siguiente pacto: “*Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, la empresa renuncia a aplicar medidas de despido colectivo o por causas objetivas o expedientes de suspensión de contratos que afecten a la plantilla actual de conductores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*”. Además, también se acordó la reducción salarial del personal.

En primer lugar, para dirimir la cuestión planteada, el Tribunal Supremo determina que es necesario decidir, sobre la legalidad de la citada cláusula de renuncia a la adopción de despidos por causas objetivas. El Tribunal Supremo establece que, de conformidad con la doctrina judicial y su propia jurisprudencia, este tipo de cláusulas son válidas. Esto es así, ya que no se trata de una renuncia en sentido estricto, es decir, del abandono o expulsión de un derecho del ámbito de su titular, sino que en estos casos el empresario renuncia temporalmente a ejercer una facultad que le concede el ordenamiento jurídico, esto es, a extinguir el contrato cuando concurren causas habilitantes para ello. Ade-

más, el Tribunal Supremo entiende que tal renuncia se produce en el marco de un acuerdo de empresa, en el que es el empresario renunciante el titular del derecho o de la facultad a cuya utilización se renuncia temporalmente. Además, entiende el Tribunal Supremo que en estos casos el sacrificio de la libertad de empresa se realiza en beneficio de la estabilidad o garantía en el empleo y a través del instrumento de la negociación colectiva.

Si bien, en segundo lugar, el Tribunal Supremo resuelve si el pacto podría ser inaplicable en virtud de la cláusula *rebus sic stantibus*, dado que las circunstancias económicas de la empresa desde que se firmó el acuerdo hasta el momento en el que se produce la extinción del contrato han variado sustancialmente. El Tribunal Supremo recuerda que, en la práctica, la aplicación de dicha cláusula ha sido marcadamente restrictiva, en tanto que para poder aplicarla se exige: i) una alteración extraordinaria de las circunstancias, ii) una desproporción exorbitante entre las prestaciones de las partes contratantes cuyo equilibrio se ve aniquilado, y iii) que sobrevengan circunstancias radicalmente imprevisibles. Afirma el Tribunal Supremo en la sentencia que, si ya en el ámbito civil la aplicación de dicha cláusula resulta difícil, con mayor razón su aplicación ha de tener obstáculos en el ámbito laboral por las reglas específicas de este ordenamiento, orientadas a modificar las condiciones de trabajo. Por tanto, determina el Tribunal Supremo que dado que el acuerdo asumido por la empresa tenía como contrapartida otros sacrificios asumidos por los trabajadores, la empresa no podía de manera unilateral inaplicar los acuerdos a los que había llegado con los trabajadores, sino que durante la vigencia de los acuerdos debería haber negociado con éstos la modificación de dichos acuerdos.

En consecuencia, el Tribunal Supremo determina que el incumplimiento por parte la empresa de dicho acuerdo conduce –como ya había resuelto la sentencia recurrida– a la declaración de improcedencia del despido del trabajador demandante.

Nuevos derechos digitales del trabajador a raíz de la LOPDGDD

La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) ha introducido, en su Título X, nuevos derechos digitales del trabajador, en concreto: el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el lugar de trabajo.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por la que se traspone al ordenamiento jurídico español el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

El 6 de diciembre de 2018 se publicó en el BOE (para su entrada en vigor al día siguiente de su publicación) la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales que, además de trasponer al ordenamiento español el Reglamento General de Protección de Datos (RGDP), ha introducido, en su Título X, un catálogo de nuevos derechos digitales. En concreto, los artículos 89 a 91 establecen una serie de nuevos derechos digitales en el ámbito laboral, aunque algunos de ellos ya habían sido abordados por la jurisprudencia tanto comunitaria como del Tribunal Supremo.

En primer lugar, el artículo 89 LOPDGDD otorga un reconocimiento legal al derecho a la intimidad de los trabajadores en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. En este sentido, la nueva Ley establece las siguientes garantías: (i) el empleador solo podrá acceder a los contenidos derivados del uso de dispositivos digitales para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o para garantizar la integridad de estos dispositivos; (ii) el empleador debe establecer criterios de utilización de los dispositivos teniendo en cuenta unos estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales; (iii) en la elaboración de dichos criterios deberán participar los representantes de los trabajadores; (iv) el empleador ha de especificar los usos personales autorizados, y por último, (v) los trabajadores tiene que ser informados de los todos los criterios de utilización a los que nos hemos referido.

Por otro lado, el artículo 88 LOPDGDD establece, por primera vez y de manera novedosa, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. La Ley determina que este

derecho –aplicable también a trabajadores en puestos directivos– se sujetará a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además, el empleador, previa audiencia con los representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna en este sentido.

En relación con el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos o geolocalización, los artículos 89 y 90 LOPDGDD establecen la necesidad de información previa a los trabajadores y sus representantes de forma expresa, clara y concisa, así como la necesidad de que esta función de control realizada por el empresario sea llevada a cabo dentro del marco legal y con los límites previstos para estas figuras. Adicionalmente, establece la prohibición de instalar estos sistemas en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Por último, el artículo 91 de esta nueva Ley otorga potestad a la negociación colectiva para establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de sus derechos digitales.

Simulador de la pensión de jubilación

Se pone a disposición de los ciudadanos un simulador de jubilación que permite conocer las posibles fechas de jubilación y obtener un cálculo aproximado de la cuantía de la pensión que le corresponderá a cada ciudadano.

Resolución de 17 de octubre de 2018, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para el acceso por personas autorizadas al simulador de jubilación de la plataforma «Tu Seguridad Social»

El Instituto Nacional de la Seguridad Social pone a disposición de los ciudadanos a través de la plataforma «Tu Seguridad Social» de la Sede electrónica de la Seguridad Social un simulador de jubilación. Este simulador permite conocer las posibles fechas de jubilación, y obtener un cálculo aproximado de la cuantía de la pensión partiendo de los datos obrantes en la Seguridad Social. Para ello, proyecta la situación actual del ciudadano hasta la fecha en que podría solicitar su jubilación. El simulador también permite modificar la proyección, incorporando otras posibilidades y variables. En definitiva, esta herramienta facilita la máxima información posible para que cada ciudadano pueda planificar su futuro y adoptar las decisiones que considere oportunas.

El acceso al simulador de jubilación se limitará a los ciudadanos que otorguen la autorización para acceder al mismo. La persona autorizada deberá contar con certificado digital, de persona física o jurídica, o estar registrada en el sistema Cl@ve.

El procedimiento para poder acceder a este simulador es el siguiente: La persona autorizada deberá identificarse en «Tu Seguridad Social» a través del sistema Cl@ve o certificado digital, accediendo a la opción específica de acceso para personas autorizadas. En este punto, deberá indicar su DNI o NIE. A continuación, el sistema enviará vía SMS un código de un solo uso al ciudadano que otorga la autorización. El ciudadano autorizado, al introducir el código podrá acceder a la plataforma con el alcance ya expresado.

Las empresas y autónomos afectados por las inundaciones de octubre en la Isla de Mallorca podrán diferir el pago de las cuotas a la Seguridad Social

Las empresas y trabajadores autónomos de las zonas afectadas gravemente por emergencia de protección civil a consecuencia de las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes podrán diferir el plazo reglamentario para el ingreso de cuotas.

Resolución de 5 de noviembre de 2018, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia o autónomos afectados por las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes acaecidos el 9 de octubre de 2018, en la Isla de Mallorca

Mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 19 de octubre de 2018, los municipios de Artà, Capdepera, Manacor, Sant Llorenç des Cardassar y Son Servera, de la Isla de Mallorca han sido declarados como «zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil», como consecuencia de las lluvias torrenciales y desbordamiento de torrentes acaecidos el día 9 de octubre de 2018.

Con la finalidad de paliar las dificultades que las empresas y los trabajadores autónomos de tales zonas puedan tener para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, mediante esta resolución se permite que las empresas y autónomos afectados puedan diferir el plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas de Seguridad Social.

Las empresas y autónomos afectados por las inundaciones de octubre en Málaga, Sevilla, Cádiz, Valencia, Castellón, Tarragona y Teruel, y en las Islas Baleares, podrán diferir el pago de las cuotas a la Seguridad Social

Las empresas y trabajadores autónomos de las zonas afectadas gravemente por emergencia de protección civil a consecuencia de las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes podrán diferir el plazo reglamentario para el ingreso de cuotas.

Resolución de 6 de noviembre de 2018, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia o autónomos afectados por las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes acaecidos los días 18, 19, 20 y 21 de octubre de 2018 en las provincias de Málaga, Sevilla, Cádiz, Valencia, Castellón, Tarragona y Teruel, así como en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 2 de noviembre de 2018, las provincias de Málaga, Sevilla, Cádiz, Valencia, Castellón, Tarragona y Teruel, y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears han sido declaradas «zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil», como consecuencia de las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes acaecidos los días 18, 19, 20 y 21 de octubre de 2018.

Con la finalidad de paliar las dificultades que las empresas y los trabajadores autónomos de tales zonas puedan tener para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, mediante esta resolución se permite que las empresas y autónomos afectados puedan diferir el plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas de Seguridad Social.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
www.cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.
eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law

