

Comentario de Sentencia de la Audiencia Nacional 48/2018 de 20 de marzo de 2018

“LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA NULA LA CLÁUSULA DEL ACUERDO SOBRE RETRIBUCIÓN VARIABLE DEL GRUPO EL ÁRBOL”

A raíz de la demanda interpuesta por la Asesoría Jurídica Confederal de la Unión Sindical Obrera, la Audiencia Nacional declara la nulidad de la cláusula abusiva del Acuerdo sobre Retribución Variable suscrito por UGT, CCOO Y FETICO y la empresa de alimentación Grupo El Árbol.

En dicho acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se penalizaba específicamente tanto el disfrute de los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores como en los convenios aplicables, así como las ausencias por acumular el permiso de lactancia.

Cualquier acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberán respetar los mínimos de derecho necesario, sin que se pueda pactar excluir conceptos retributivos de los mismos.

Y así lo manifiesta la Audiencia Nacional en la sentencia de 20 de marzo de 2018: [...]“no hay razón alguna para restringir o penalizar el disfrute de los permisos controvertidos y constituye ciertamente un abuso de derecho negar el incentivo a quienes utilizan permisos retribuidos reconocidos legal y convencionalmente, puesto que no cabe que la empresa promoció un complemento salarial, condicionándolo a la no utilización de derechos reconocidos legítimamente.” [...]

Comentario de Sentencia de la Audiencia Nacional 68/2018 de 30 de abril de 2018

“LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA NULO EL DESPIDO COLECTIVO DE AIR BERLIN”

La Audiencia Nacional ha declarado nulo el despido colectivo de la sucursal en España de Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG por dos motivos principalmente:

- Por no contar con la autorización judicial del juez concursal español, ya que Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG está inmersa en un proceso concursal en Alemania que ha supuesto la liquidación de la misma. Sin embargo, desde la dirección alemana se decidió no presentar un concurso territorial en España.
- Y otro de los motivos por el que se declara la nulidad, es que durante el periodo de consultas no se aportó la documentación mínima exigida legalmente ni la adicional solicitada por la parte social. Incluso se llegó a aportar documentos en inglés y alemán, sin traducir al español.

Lo más relevante del periodo de consulta, tras la verificación de la causa, es propiamente la

negociación, que consiste en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias.

En el Despido Colectivo de la sucursal Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG, la empresa se limita a realizar un periodo de consultas como un mero trámite, al no aportar la documentación sustancial, vacía de contenido la finalidad del periodo de consultas y vulnera la buena fe que debe regir el procedimiento.

Tras la Sentencia, la empresa continúa con la misma actitud inamovible, lo que obliga a la USO Confederal a tener que solicitar la ejecución colectiva de la Sentencia, para solicitar la readmisión de los trabajadores y las trabajadoras y subsidiariamente la extinción de las relaciones laborales.

“EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA LA OBLIGATORIEDAD DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD PARA VIGILANTES Y ESCOLTAS”

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve, en esta sentencia de 7 de marzo de 2018, reiterar su criterio de anteponer la obligatoriedad de la vigilancia de la salud en actividades de especial peligrosidad, al derecho a la intimidad. Criterio ya expresado en la sentencia de 10 de junio de 2015, en la que estableció la obligatoriedad del reconocimiento médico de setecientos Brigadas Rurales de Emergencia.

En este caso, los trabajadores demandaron a la empresa CAVSA Seguridad SL por imponer, a pesar del informe negativo de la representación legal de los trabajadores, la obligatoriedad de someter tanto al personal de la Central de Receptoras de Alarmas como a los Vigilantes de Seguridad y escoltas, a reconocimientos médicos periódicos. En su demanda plantean que esta obligación vulnera el derecho de intimidad de los trabajadores.

El artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece la obligación de la empresa de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos derivados del trabajo.

No obstante, para proteger el derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras, el propio artículo 22.1 en su párrafo 2 de la LPRL señala que: [...]“esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”[...].

Así, se asienta el llamado principio de voluntariedad en los reconocimientos médicos, que consiste en que el trabajador es libre para decidir someterse o no a los reconocimientos médicos y también, para decidir a qué pruebas desea someterse y a cuáles no.

Ahora bien, en la propia sentencia el TS señala que el principio de voluntariedad no es un derecho absoluto. Es decir, este principio cede a favor de la obligatoriedad de los reconocimientos médicos periódicos en tres supuestos, de conformidad con el artículo 22 LPRL que son:

- a) La obligatoriedad del reconocimiento médico cuando su práctica resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones del trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- b) La necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa (función preventiva).
- c) Que la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (lo que es el caso).



En conclusión, el Tribunal Supremo estima que en caso de producirse alguno de los tres supuestos anteriores, los trabajadores y trabajadoras están obligados a someterse a los reconocimientos médicos periódicos. Por ello, estima parcialmente la demanda, al dejar sin efecto para el personal de la Central Receptora de Alarmas, la obligación de someterse a los reconocimientos médicos periódicos impuestos por la empresa, es decir, para estos trabajadores rige el principio de voluntariedad.

Pero con respecto a los Vigilantes de Seguridad y escoltas, mantiene la obligatoriedad del reconocimiento impuesta por la empresa, debido a que los considera expuestos a riesgos específicos y que realizan una actividad de especial peligrosidad, tal y como recoge el apartado c) del artículo 22 de la LPRL.