



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 31 de marzo de 2020)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Sucesión de contratistas: el trabajador a tiempo completo que es asumido por dos contratistas de forma parcial puede resolver el contrato por su voluntad y a cargo de aquellas

Sucesión de empresa. Sucesión de contratistas. Contrato público para la prestación de servicios de limpieza que está dividido en tres lotes, siendo desempeñados todos para una única empresa. Adjudicación posterior de dos lotes a una empresa y un lote a otra. Asunción de un trabajador adscrito a todos los lotes del contrato. Transferencia a cada una de las empresas cesionarias de los derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo celebrado con el cedente en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador.

Desde el momento en que se transmite la entidad económica a la que está adscrito un trabajador, el hecho de que dicha transmisión se realice a uno o a varios cesionarios no afecta a la transferencia de los derechos y obligaciones que resultan para el cedente del contrato de trabajo existente en la fecha de transmisión de la referida entidad. Dado que el artículo 2.2 de la Directiva 2001/23 no afecta a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral, incumbe, por tanto, al órgano jurisdiccional nacional, teniendo en cuenta las repercusiones prácticas y los objetivos perseguidos por dicha directiva, determinar las modalidades de una posible división del contrato de trabajo. A este respecto, puede tomar en consideración bien el valor económico de los lotes o bien el tiempo que dedica efectivamente a cada lote, y ello conlleva dividir un contrato de trabajo a tiempo completo en varios contratos de trabajo a tiempo parcial. Los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo se transfieren a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, siempre que la división del contrato de trabajo resultante sea posible y no suponga un deterioro de las condiciones de trabajo ni afecte al mantenimiento de los derechos de los trabajadores garantizados por esta directiva. Además, hay que tener en cuenta que, si se resuelve el contrato de trabajo como consecuencia de que la transmisión ocasiona una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, dicha resolución se considerará imputable al empresario. Por tanto, en el caso de que resulte imposible dividir el contrato de trabajo o esa división suponga un deterioro de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores garantizados por la Directiva 2001/23, puede resolverse el contrato y se considerará que la resolución es imputable al cesionario o a los cesionarios, aunque se produzca a instancia del trabajador.

(STJUE de 26 de marzo de 2020, asunto C-344/18)

El Servicio Madrileño de Salud y las relaciones de servicio de duración determinada sucesivas: el consentimiento del trabajador no convalida la interinidad a falta del proceso selectivo oportuno

Sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid. Incumplimiento por parte del empleador del plazo legal establecido para proveer definitivamente la



► plaza ocupada. Medidas nacionales previstas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada: procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada; transformación de los empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada en indefinidos no fijos; concesión al empleado público de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente (medidas legales equivalentes). Prórroga implícita de año en año de la relación de servicio. Ocupación de la misma plaza por un empleado público con una relación de servicio de duración determinada en el marco de dos nombramientos consecutivos. Atención de necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal.

Aun teniendo en cuenta que la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco atribuye a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración determinada se considerarán sucesivos, no obstante, aquellos no pueden excluir del concepto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo. Partiendo de que la normativa nacional, ex artículo 9.3 del Estatuto Marco, no establece una autorización general y abstracta para utilizar sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que limita su celebración a razones objetivas de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, no obstante, el tribunal considera que la cláusula 5 se opone a dicha normativa y a la jurisprudencia nacionales en la medida en que las mismas no impiden que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal. **Medidas legales equivalentes.** Debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este; en concreto, establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada y que los Estados miembros disponen, a este respecto, de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en dicha cláusula 5, apartado 1, cuando su derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Asimismo, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias. No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Por tanto, en el caso de autos, corresponde a los juzgados remitentes apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales. Por tanto, incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes. **Aplicabilidad del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada a pesar de que el empleado público ha consentido las renovaciones sucesivas de la relación de servicio de duración**

►

► **determinada.** El hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva, dada su posición de debilidad, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público. **Inexistencia de obligación de los tribunales nacionales de dejar sin aplicación una normativa nacional no conforme.** Teniendo en consideración la afirmación de los órganos judiciales proponentes de las cuestiones prejudiciales de que la normativa interna aplicable no es susceptible de interpretación conforme y observando el tribunal que la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco carece de efecto directo, señala la sentencia que el derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

(STJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Permisos retribuidos y día inicial de disfrute: la redacción semejante de dos convenios colectivos no implica el mismo alcance de derechos (Industria química vs. Contact center)

Permisos retribuidos. Conflicto interpretativo. Convenio colectivo general de la industria química. Determinación del primer día de disfrute de todos los permisos retribuidos contemplados en el mismo. Pretensión de que el día inicial de disfrute comience el primer día laborable siguiente en caso de coincidir el del hecho causante con día festivo o de descanso. Alegación como sentencia de contraste de la dictada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en fecha 13 de febrero de 2018 (rec. núm. 266/2016) –Contact center–, al contenerse en ambas disposiciones convencionales redacciones semejantes que determinan la posibilidad de ausentarse/faltar al trabajo con derecho a remuneración.

No concurre contradicción entre las sentencias comparadas puesto que, por un lado, las pretensiones difieren, dado que en la sentencia de contraste únicamente se plantea el cambio de criterio interpretativo respecto de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar, mientras que en la impugnada la pretensión tiene un ámbito más amplio al dirigirse frente a todos los permisos; por otro lado, los convenios colectivos analizados son distintos (Industria química-Contact center), lo que trae a colación, ex artículo 219 de la LRJS, la regla general dictada por la sala en virtud de la cual la contradicción no podrá apreciarse cuando las pretensiones formuladas en las sentencias comparadas se fundan en normas distintas, dado que en estos casos no cabe apreciar la identidad de las controversias, produciéndose una diferencia relevante en el elemento jurídico de la pretensión, aun cuando haya semejanzas en la redacción. Y esto es así porque la interpretación de las normas y, en particular, de los convenios colectivos, no puede limitarse a la consideración literal de un precepto aislado, sino que tiene que ponderar otros elementos en el marco de una interpretación sistemática del conjunto de la disposición y de la finalidad perseguida por la misma, teniendo en cuenta sus antecedentes históricos, la realidad social de su aplicación o, en su caso, la actuación de los negociadores en el convenio colectivo. En definitiva, la contradicción no puede apreciarse cuando las normas aplicables en los supuestos decididos sean diferentes, salvo supuestos excepcionales en los que se acredite la plena identidad de las regulaciones, con el alcance precisado. **Falta de contradicción.**

(ATS, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2020, rec. núm. 1429/2019)

Contratas y subcontratas. Acuerdo de prestación de servicios. El deber de información a la RLT no se limita a los extremos contenidos en el artículo 42.4 y 5 del ET, sino que comprende también los recogidos en el artículo 64 de dicho texto legal

Recepción de información empresarial. Solicitud por la representación legal de los trabajadores (RLT) de acceso al contenido del acuerdo de prestación de servicios de navegación aérea suscrito por Enaire y Aena. Procedencia.

El deber de información regulado en los apartados 4 y 5 del artículo 42 del ET, a la vista de su contenido, es un deber específico de información en los supuestos de contratas y subcontratas, ya que todo él va referido a datos acerca de las características de las contratas y subcontratas –identificación de la contratista o subcontratista, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores ocupados en la contrata, medidas previstas para la coordinación de actividades, etc.–; por lo tanto, es complementario y no excluyente del deber general de información que a los empresarios impone el artículo 64 del ET. No procede que en los supuestos de contratas y subcontratas el derecho a información de la RLT se limite a los extremos relativos a las circunstancias concurrentes en las contratas y subcontratas y sea más limitado que el de la RLT de empresas en las que no concurre la circunstancia de la contratación o subcontratación. El derecho de información de los primeros es el correspondiente a todo representante y, además, al desempeñar su función de representantes en el seno de empresas que desarrollan su actividad bajo la modalidad de contrata o subcontrata, tienen el derecho de información establecido en el artículo 42.4 y 5 del ET. En el caso analizado, la información solicitada se refiere al contenido de un acuerdo relativo a la prestación de servicios de navegación aérea que garantiza el mantenimiento de todos ellos y se reafirma en el reto de la seguridad, la eficiencia operativa y la calidad. Al afectar al núcleo fundamental de la actividad de las demandadas y, en consecuencia, a su situación económica, así como a la evolución reciente y probable de sus actividades, las cuestiones en él recogidas pueden afectar a los trabajadores, así como a la situación de la empresa y la evolución del empleo. Por lo tanto, al encontrarse encuadrada la información solicitada en las previsiones del artículo 64 del ET, respecto a la información que el empresario ha de facilitar a la RLT, procede la estimación del recurso formulado. [Vid. SAN de 8 de julio de 2017, núm. 101/2017, casada y anulada por esta sentencia].

(STS, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2019, rec. núm. 218/2017)

Sector de transporte de mercancías por carretera. La determinación del convenio colectivo aplicable no viene determinada por el lugar de suscripción del contrato, sino por la sede donde el trabajador tenga conexión geográfica

Convenio colectivo aplicable. Sector de transporte de mercancías por carretera. Determinación del punto de conexión geográfica. Concepto de centro de trabajo a estos efectos.

Es el centro de trabajo al que se considere adscrito el trabajador el que determinará el convenio colectivo que se deberá aplicar. Aunque el concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo. Debe negarse, por tanto, que el alta administrativa sea un elemento constitutivo de su existencia, siendo lo decisivo, para determinar el concepto, que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin. En el caso analizado, la compañía, para ahorrar costes, posee un centro de actividad en Hernani (Guipúzcoa), coincidente con su domicilio social, sitio estratégico donde tiene un depósito de combustible por el que debe pasar el trabajador para salir por la frontera con Francia. Por tanto, debe considerarse al trabajador adscrito a él, ya que la actividad que desarrollaba tenía, como única conexión geográfica con los establecimientos o instalaciones de la empresa, la indicada sede, a la que acudía en



►
 el desarrollo de las rutas que formaban su cometido. La vinculación de la prestación de servicios con la sede de Teruel, como pretende la empresa, es por completo inexistente, y resulta irracional que la misma se rija por normas que no podrían ser incluidas en el principio *lex loci laboris*, por la sola circunstancia de una mera formalidad, cual es la de la plasmación de esa ubicación geográfica en el contrato de trabajo.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2020, rec. núm. 3036/2017)

El Tribunal Supremo recuerda que el síndrome del túnel carpiano diagnosticado en las camareras de piso es enfermedad profesional y, por tanto, no necesita prueba

Incapacidad temporal. Camarera de piso afectada del síndrome del túnel carpiano. Determinación de la contingencia.

A diferencia del accidente de trabajo, respecto del que es necesaria la prueba del nexo causal lesión-trabajo para la calificación de laboralidad, en virtud de la presunción contenida en el artículo 116 de la LGSS, tal prueba no se exige al trabajador en ningún caso en las enfermedades profesionales listadas recogidas en el Real Decreto 1299/2006. La circunstancia de no integración explícita de la profesión de camarera de pisos en la enumeración desglosada en dicha norma no excluye, en modo alguno, que el síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas que componen el haz profesional pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional, como, en su caso, podrían tener encaje otras profesiones o actividades, puesto que el empleo del adverbio «como», al referirse a lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, y otras que también se relacionan, indica, sin lugar a dudas, que se trata de una lista abierta. En efecto, lo trascendente es que se efectúen trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. En el caso, las tareas propias y esenciales de la profesión comprenden las de limpieza de habitaciones, baños y pasillos, junto a las propias de lencería y lavandería; actividades que exigen en su ejecución la realización de movimientos de extensión y flexión de la muñeca forzados, continuados o sostenidos, para el manejo de escobas, fregonas, mopas, bayetas, cepillos y demás útiles de limpieza, con la sobrecarga de muñeca que ello implica, y con la intensidad y repetitividad necesarias para generar la citada patología.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2020, rec. núm. 3395/2017)

Es congruente declarar la incapacidad permanente total cualificada a quien cumple los requisitos y solo ha pedido la total

Reconocimiento por sentencia de la situación de incapacidad permanente total (IPT) para la profesión habitual, con derecho a una pensión vitalicia equivalente al 55 % de la base reguladora. Presentación por el demandante de un escrito de aclaración/complemento de sentencia por error u omisión al no serle reconocido el incremento del 20 % pese a reunir los requisitos legales. Desestimación por la sala de suplicación al no solicitarse en vía administrativa, en el proceso judicial o en el recurso de suplicación.

Aunque no tenga una relación directa con el caso, procede recordar que es válida la alegación en juicio de nuevas lesiones no invocadas y tenidas en cuenta en el previo expediente administrativo siempre y cuando se hallen ligadas al cuadro patológico base de la reclamación de la invalidez permanente postulada. *Mutatis mutandi*, este criterio de flexibilidad enjuiciadora puede ser fácilmente trasladable al caso, en el que, solicitada una prestación de incapacidad permanente total, esta postulación procesal debe conllevar consigo todos los pedimentos adherentes a las circunstancias

►

▶
personales de quien solicita dicho grado de invalidez. Por tanto, no se incurre en clase alguna de incongruencia procesal cuando, postulada una IPT por quien, en el momento de su solicitud, reúne todos los requisitos para poder optar a ese grado de invalidez con la cualificación derivada de lo previsto en el artículo 139.2, párrafo dos, la sentencia que la reconoce establece ya el abono de la prestación incrementada con el porcentaje reglamentario del 20%. La economía procesal respalda esta doctrina.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2020, rec. núm. 2736/2017)

Fuerza expansiva de lo decidido en el recurso a quienes, unidos por un vínculo de solidaridad con el recurrente, no fueron recurrentes

Despido improcedente. Trabajador que demanda a varias empresas solicitando su condena solidaria. Estimación por el juzgado de lo social al entender que existía grupo laboral de empresas. Presentación de recurso de suplicación no por todas las empresas condenadas, sino solo por algunas de ellas, que se resuelve con la declaración de inexistencia de grupo laboral de empresas.

Los efectos de la actuación procesal de uno de los condenados alcanzan a su coobligado solidario en virtud de la fuerza expansiva que la solidaridad comporta, que hace de toda lógica que la declaración anulatoria de la condena al pago, respecto de uno de los obligados solidarios al pago, por inexistencia objetiva de la obligación de indemnizar, afecte, con igual extensión, a los demás que con él fueron solidariamente condenados, ya que otra cosa iría contra la naturaleza y conexidad del vínculo solidario proclamado en los artículos 1.141, 1.148 y concordantes del Código Civil. No hay que olvidar que, si bien las acciones ejercitadas contra cualquiera de los deudores solidarios perjudican a todos, también, *a contrario sensu*, la actividad desarrollada por uno de ellos les beneficia en todo lo que es afectante paritariamente. El caso analizado se resuelve en el sentido de no haber razón alguna por la que las empresas del grupo formen una unidad a efectos de responder de las obligaciones contraídas por una de ellas. No puede, por ello, mantenerse la condena de quienes no fueron empleadoras del actor.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2020, rec. núm. 2852/2017)

AUDIENCIA NACIONAL -GUÍA-

Es ilícito que las empresas de seguridad soliciten a los trabajadores de nueva incorporación un certificado de penales

Securitas Seguridad España, SA. Práctica empresarial de solicitar a los trabajadores de nueva incorporación un certificado o declaración de no estar incurso en antecedentes penales.

Las empresas de seguridad no están facultadas para recabar datos referentes a condenas penales de los vigilantes de seguridad. Si bien para obtener la correspondiente habilitación que da derecho a la obtención de la tarjeta de identificación profesional es necesario que el trabajador en cuestión carezca de antecedentes penales en vigor, lo cierto es que ninguna intervención en la gestión y expedición de las mismas encomienda la legislación vigente a las



►
empresas de seguridad, pues se trata de una competencia atribuida al Ministerio del Interior que se ejercita por medio de la Dirección General de la Policía, por lo que habrá de ser esta, a través de los órganos correspondientes, la que deberá recabar y verificar tales datos, tanto para la inicial expedición de la misma, como para el mantenimiento de esta durante su vigencia, siendo tal autoridad pública la única a la que faculta para el tratamiento de los datos relativos a los antecedentes penales. La intervención de la empresa de seguridad con relación al personal que contrate se circunscribe únicamente a comunicar las altas y las bajas de su personal al Registro Nacional, de forma que las autoridades competentes comprueben si tal personal se encuentra en posesión de la habilitación correspondiente. De lo anterior se colige con claridad que el tratamiento de los datos que por parte de la empresa demandada se viene efectuando resulta contrario a derecho pues carece de habilitación legal para recabar los mismos, y en modo alguno ha justificado que resulte necesario para el cumplimiento del contrato de trabajo, pues es la Dirección General de la Policía quien tiene encomendada la concesión y gestión de las habilitaciones para prestar servicios como vigilante de seguridad. No cabe traer a colación al presente caso la doctrina que sentó la [STS de 7 de marzo de 2018 \(rec. núm. 42/2017\)](#) que admitió los reconocimientos médicos obligatorios en el sector de las empresas de seguridad, por cuanto que tal práctica se consideró ajustada a las previsiones al respecto del artículo 22.2 de la LPRL, lo que aquí no sucede.

(SAN, Sala de lo Social, de 10 de febrero de 2020, núm. 14/2020)

Plan de Igualdad único para un grupo de empresas: se aplican las reglas de legitimación para negociar convenios de grupo

Conflicto colectivo. Plan de igualdad de grupo de empresas. Impugnación. Implantación unilateral del plan de igualdad a todas las empresas del grupo, siendo obligatorio, únicamente, a una de ellas, de acuerdo con la normativa vigente en el momento de su adopción (empresas de más de 250 trabajadores). Alegación de falta de representantes de los trabajadores en la mayor parte de los centros afectados.

Constatado por la sala que se trata de un plan de igualdad de grupo que engloba a una empresa obligada y a otras que no lo están, que en su contenido no distingue la situación de unas y otras ni contempla medidas específicas para cada una de ellas, incumple la Ley orgánica 3/2007, de igualdad, dado que no se ajusta a la situación real y específica de cada empresa. Asimismo, las reglas de legitimación para negociar colectivamente son las aplicables para la negociación de los planes de igualdad, por expresa llamada de la Ley orgánica 3/2007 y, dado que las empresas no impulsaron la negociación con quienes eran sus interlocutores válidos al tratarse de un plan de igualdad para un grupo de empresas (en el caso, sindicatos más representativos a nivel estatal, así como los afiliados, federados o confederados a los mismos, ex art. 87.2 del TRET) y sí lo hicieron, por el contrario, con los representantes unitarios de dos de las empresas implicadas, ello ha dado lugar a la nulidad del plan, al haber asumido una tarea para la que no ostentaban legitimación. **Plazo de prescripción.** La impugnación por ilegalidad de un convenio colectivo no está sujeta a plazo y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia. Proyectando esa doctrina al caso enjuiciado, la sala entiende que, al no haber norma alguna que establezca un plazo cierto, el tiempo de su vigencia es hábil para solicitar su anulación, de modo que la acción colectiva no tiene plazo inicial de cómputo de la prescripción mientras permanezca vigente el instrumento impugnado. **Daños morales.** Se reconoce una indemnización por daños morales de 1.251 euros en correspondencia con la tipificación del TRLISOS para infracciones graves en materia de relaciones colectivas en su grado medio, al no concurrir reincidencia ni mala fe, a lo que se une que el propio sindicato demandante no reclamó, como tal, participar en la negociación, aunque sí lo hicieran los comités de empresa.

(SAN, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2020, núm. 23/2020)

Los reconocimientos médicos, que nunca han de suponer un coste para el trabajador, deben computar como tiempo de trabajo

Conflicto colectivo. Reconocimientos médicos. Sector de empresas de seguridad.

A pesar de la ausencia normativa y reglamentaria, los reconocimientos médicos nunca deben suponer una carga, coste o consecuencia negativa y perjudicial para el trabajador, por lo que generalmente deben realizarse dentro de la jornada laboral y, cuando se realicen fuera de ella, el tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo y, por ende, su compensación. El principio de gratuidad que impone el artículo 14.5 de la LPRL –ningún tipo de coste para el trabajador– debe interpretarse no solo desde el punto de vista estrictamente económico, sino también social, al objeto de que se traduzca en una verificación de inexigencia de tener que soportar la realización del reconocimiento médico, por mucho que sea voluntario o condicionado, fuera de la jornada y tiempo de trabajo. Además, en el supuesto examinado, a pesar del principio general de voluntariedad, nos encontramos en el ámbito de las excepciones del artículo 22 de la LPRL y cabe la obligación de someterse a reconocimientos médicos periódicos impuestos por la empresa, a la vista de las funciones que desempeñan los colectivos de referencia, que implican la realización de actividades especialmente delicadas y sensibles respecto de otros compañeros y, especialmente, de terceras personas.

(SAN, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2020, núm. 26/2020)