



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA
www.ugt.cat

Recull Jurisprudència

Juny 2008



SECRETARIAT NACIONAL DE CATALUNYA	JURISPRUDÈNCIA	
30/06/2008		

RELACIÓ DE SENTÈNCIES

ÍNDIX

- La mort en temps de descans no és accident de treball Pàg. 3
- No corresponen els salaris de tramitació quan es paga la indemnització mitjançant un xec Pàg. 4
- L'acomiadament d'una treballadora de la llar embarassada és nul Pàg. 5
- L'estranger il·legal no té dret a la prestació d'atur Pàg. 6
- Les crítiques, no ofensives, del personal en l'àmbit laboral no suposen l'acomiadament Pàg. 8

La mort en temps de descans no és accident de treball

FETS: El treballador, amb categoria de conductor, prestava serveis per a una empresa de trasllats. L'empresa va encomanar-li el trasllat d'uns mobles des de Ponferrada a Múrcia. Quan van arribar a Múrcia van fer entrega dels mobles i finalitzada l'entrega van anar a un hotel per dormir i a l'endemà tornar cap a Ponferrada. El cas és que en aquesta nit, el treballador va patir una hemorràgia encefàlica i va morir.

La qüestió que cal resoldre és la qualificació com a comuna o professional de la contingència que va determinar la mort del treballador per a determinar les prestacions que els supervivents del causant reclamen.

RESOLUCIÓ: El Tribunal Suprem comença aquesta resolució definint el concepte d'accident de treball i considera que és tota lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o com a conseqüència del treball que executi per compte aliena. Dit això el Suprem considera que en el cas que ens ocupa no existeix cap connexió entre la hemorràgia encefàlica i el treball desenvolupat.

Exigeix que com a mínim, el treball actuï com a circumstància que permeti l'accident, de manera que sense aquesta circumstància, la lesió no s'hagués produït i aquest no és el cas, doncs la lesió es produeix fora de l'execució del treball, durant el descans del treballador i sense cap evidència de que el treball prèviament realitzat hagués desencadenat l'afecció.

Aquest fet tampoc pot encabir-se en un accident en missió ja que no tot el que passa durant la missió té una connexió necessària amb el treball. L'accident en missió integra dos elements connectats amb la prestació de serveis del treballador: el desplaçament per a complir la missió i la realització del treball en que consisteix la missió.

En el cas examinat la lesió s'ha produït durant el temps de descans; un descans que, per exigències del tipus de treball, té lloc fora de l'àmbit privat normal del treballador, però que no s'ha de confondre amb el temps de treball.

Tampoc pot considerar-se com accident in itinere ja que la lesió no té lloc en el trajecte, sinó en l'hotel durant el descans; tampoc el punt d'arribada és el domicili del treballador i per últim no s'ha produït un accident, sinó una malaltia.

Per tots aquests motius, el Tribunal Suprem considera que la mort del treballador no és accident de treball.

CONCLUSIÓ:

- ✓ La presumpció de laboralitat de l'accident de treball només s'aconsegueix ens els accidents que tenen lloc en el temps i el lloc de treball, però no els que tenen lloc en el trajecte d'anada i tornada.
- ✓ L'assimilació a accident e treball in itinere es limita als accidents en sentit estricte i no a les dolències.

Sentència del Tribunal Suprem, recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 3415/2005, de 6 de març del 2007.

**No corresponen els salaris de tramitació
quan es paga la indemnització mitjançant un xec**

FETS: El treballador prestava serveis per a l'empresa Tubos Perfilados S.A, la qual va notificar per carta al treballador el seu acomiadament. En aquesta mateixa carta, l'empresa va reconèixer la improcedència de l'acomiadament i va procedir a abonar al treballador la indemnització.

En el moment de la notificació, l'empresa va abonar-li la indemnització mitjançant xec bancari però no li va satisfer cap quantitat en concepte d'indemnització per salaris de tramitació. Per aquest motiu, el treballador presenta demanda, considerant que com l'empresa no li havia abonat els salaris de tramitació, aquest dret continuava vigent.

La qüestió arriba al Tribunal Suprem que haurà de determinar si el pagament mitjançant un xec bancari equival al dipòsit judicial, a efectes d'evitar el pagament dels salaris de tramitació.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: El Tribunal Suprem, després d'analitzar la sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó amb la de contrast considera que la doctrina correcta és la d'aquesta última i que per tant, el pagament mitjançant un xec es tracta d'un supòsit alternatiu al que contempla l'article 56.2 de l'Estatut dels Treballadors, ja que en lloc de dipositar en el jutjat, la indemnització corresponent a l'acomiadament improcedent després de reconèixer la seva improcedència, s'entrega directament al treballador l'esmentada indemnització, mitjançant xec bancari, el que fa innecessari el dipòsit judicial ja que es compleix la finalitat de la norma.

Sentència del Tribunal Suprem d'unificació de doctrina, número de recurs 4785/2006 de 6 de març del 2008.

Ponent: Sr. Segoviano Astaburuaga

L'acomiadament d'una treballadora embarassada és nul

FETS: La treballadora que estava embarassada prestava serveis en una llar i va iniciar una situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna per infecció urinària derivada de l'embaràs. Al poc temps d'iniciar-se aquesta incapacitat, la part demandada va acomiadar-la. Presumptament, el motiu de l'acomiadament era la impossibilitat horària entre ambdues parts.

La part demandada va oferir a la treballadora la quitança, que va acceptar. Acte seguit, la treballadora va presentar demanda per considerar que l'únic motiu pel qual va ser acomiadada era el seu estat d'embaràs. La qüestió es presenta davant el jutjat del social de Madrid que haurà de determinar si l'acceptació de la quitança per part de la treballadora nega el dret d'acció i en aquest cas de reclamació.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: Per resoldre aquesta qüestió, el jutjat fa ús de la doctrina que hi ha en aquesta matèria i n'extreu una conclusió i és que el document de quitança no pot tenir un valor alliberador quan les circumstàncies i les quantitats abonades són inferiors a les que correspondrien a la persona treballadora. No té valor alliberador ja que és impensable que la demandant

consentís lliurement extingir el seu contracte per unes quantitats molt inferiors a les que li correspondrien.

En aquesta qüestió també cal tenir en compte el Real Decret 1424/1985 que regula la relació de caràcter especial al servei de les llars familiars ja que no preveu la nul·litat dels acomiadament. Pel que fa a aquesta qüestió, el jutjat determina que cal tenir en compte el contingut de la Llei Orgànica 3/2007, i en especial, l'article 8 que recull el dret a la igualtat de tota la ciutadania. Aquesta llei estableix expressament que constitueix discriminació directa per raó de sexe aquell tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. El jutjat considera que aquesta llei també ha d'aplicar-se a les dones de la llar.

Per tant, tot i que la treballadora en el seu dia acceptés la quitança que li oferien, té dret a presentar demanda i encara que sigui una treballadora de la llar i la normativa que regula aquesta relació especial no contempli la possible nul·litat dels acomiadaments, cal tenir en compte i aplicar al cas el contingut de la Llei Orgànica 3/2007, concretament l'apartat que reconeix el dret de la ciutadania a la igualtat i en concret, el dret de les dones a no ser discriminades per qüestions de maternitat o d'embaràs.

Sentència del jutjat del social de Madrid número 178/2008 de 16 d'abril del 2008.

L'estranger il·legal no té dret a la prestació d'atur

FETS: El treballador prestava serveis com a oficial en una empresa d'espectacles, la qual va acomiadar-lo. Aquest acomiadament va declarar-se improcedent i l'empresa va ser condemnada a abonar-li una determinada quantitat en concepte d'indemnització i de salaris de tramitació.

El treballador va presentar alguns escrits al Servei Regional d'Ocupació sol·licitant resolució sobre el reconeixement del dret d'inscripció com a demandant d'ocupació, tot i que no té el permís de treball per a prestar serveis a Espanya.

La qüestió que es planteja consisteix en determinar si té o no dret a inscriure's com a demandant d'ocupació i rebre la prestació d'atur una persona estrangera que no té autorització per a residir ni tampoc per a treballar i que ha prestat serveis en una empresa que l'ha acomiadat improcedentment.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: El Tribunal Suprem és l'òrgan encarregat de resoldre la qüestió plantejada després de produir-se dues sentències contradictòries entre àmbits judicials autonòmics diferents.

Aquests són alguns dels arguments que utilitza el Suprem per resoldre la qüestió:

- Segons l'article 30 de la Llei Orgànica d'Estrangeria són residents els estrangers que es troben a Espanya i siguin titulars d'una autorització per residir. Segons això, sembla evident segons el Suprem, que els estrangers en situació irregular no tenen dret a les prestacions de la Seguretat Social ja que aquestes prestacions només se'ls hi reconeix als estrangers residents.
- En el cas que els estrangers no tinguin l'autorització de residència, però si la de residència, tot i ser una falta greu, no serà obstacle per a poder obtenir les prestacions que tocarien. Cal afegir però, que aquestes prestacions són les de serveis i prestacions socials bàsiques, com ara la d'assistència sanitària urgent.
- No és lògic que l'estranger en situació irregular, és a dir, no resident, pugui accedir pel fet de cometre una falta greu que autoritza a la seva expulsió, a qualsevol prestació de la Seguretat Social. Tampoc és lògic, reconèixer als estrangers en situació irregular, les mateixos drets que els estrangers residents quan és notori que la legislació espanyola d'estrangeria ha estat orientada sempre a estimular l'emigració legal. És necessari diferenciar, amb absoluta claredat, les situacions de legalitat de les d'il·legalitat. Per això, la Llei assegura la plenitud dels drets i les garanties pel seu exercici respecte els estrangers que es trobin legalment a Espanya.
- El reconeixement de totes les prestacions de la Seguretat Social als irregulars suposaria la plena equiparació entre els estrangers residents i l'emigració irregular o clandestina. Aquest fet implicaria la creació d'una espècie de regularització, encoberta i en espiral del emigrant irregular qui,

tot i no tenir l'autorització de residència, no podria ser expulsat del país durant el període que estigués rebent la prestació d'atur.

- L'article 209.1 LGSS estableix que només poden sol·licitar la prestació d'atur, les persones que compleixin els requisits establerts a l'article 207 i en aquest cas, els estrangers irregulars no els compleixen.

Com a conclusió de tot plegat, el Suprem determina que la prestació d'atur només la podrà obtenir l'estranger resident que ha realitzat serveis per compte aliena sense tenir la pertinent autorització per a treballar.

Sentència del Tribunal Suprem número de recurs 800/2007 de 18 de març del 2008.

Ponent: Sr. Joaquin Samper Juan.

**Les crítiques, no ofensives, del personal en l'àmbit laboral
no suposen l'acomiadament**

FETS: El treballador prestava serveis com a tècnic auxiliar per a l'empresa Cepsa. L'empresa va imposar-li una sanció de suspensió de treball i salari de 5 dies per la comissió d'una falta greu ja que el treballador havia fet públic en l'empresa uns escrits que segons Cepsa proferien insults i amenaces contra companys i comandaments. El treballador va impugnar aquesta sanció i van arribar a un acord amb l'empresa.

Al dia següent de l'acord, el treballador va tornar a penjar nous escrits i com a conseqüència, l'empresa va procedir a obrir-li un expedient sancionador, acordant el seu acomiadament disciplinari per haver formulat ofenses que el conveni col·lectiu de l'empresa tipifica com a transgressió de la bona fe contractual.

El treballador va presentar demanda per acomiadament. La qüestió finalment arriba al Tribunal Constitucional ja que el treballador considera vulnerat el seu dret fonamental a la llibertat d'expressió.

RESOLUCIÓ: El Tribunal Constitucional distingeix entre els drets que garanteixen la llibertat d'expressió, l'objecte del qual són els pensaments, idees i opinions i, per altre banda, el dret a comunicar informació, que es refereix a la difusió d'aquells fets que mereixen ser divulgats. Aquesta distinció és fonamental a l'hora de determinar la legitimitat de l'exercici d'aquestes llibertats.

El Constitucional especifica que la llibertat d'expressió no és només la manifestació de pensaments i idees, sinó que comprèn la crítica de la conducta d'un altre, encara que pugui molestar, inquietar o desagradar, doncs així ho requereix el pluralisme, la tolerància i l'esperit d'obertura, sense els quals no existiria una "societat democràtica". No obstant això, el que no es reconeix és un dret a l'insult.

En aquest sentit, el Constitucional esmenta que és oportú especificar els límits del dret fonamental en l'àmbit contractual que ens ocupa encara que, la celebració d'un contracte de treball no implica la privació d'una de les dues parts.

Analitzant el contingut de l'escrit, el Constitucional conclou que en cap moment s'han transgredit els límits del dret a la llibertat d'expressió. L'escrit del treballador es refereix estrictament a qüestions relatives al desenvolupament de les relacions laborals en l'empresa i constitueix una comunicació interna ja que en cap cas hi ha hagut una difusió externa a l'opinió pública.

L'escrit no fa una altra cosa que manifestar el malestar del treballador per les situacions que denuncia i per tant no pot declarar-se cap dany efectiu a l'empresa per extralimitació del marc legítim de l'exercici de la llibertat d'expressió. No pot considerar-se ofensiva l'expressió utilitzada i interpretar les expressions del treballador com ofensives.

CONCLUSIÓ: Les manifestacions fetes pel treballador guardaven relació amb els seus interessos laborals i, d'altra banda, si es consideren en el seu context no suposen una ofensa greu per l'empresa, ni són vexatòries pels seus gestors o treballadors, encara que es poguessin considerar improcedents. L'actuació del treballador va suposar un legítim exercici del seu dret fonamental a la llibertat

d'expressió (article 20.1 CE), en la mesura en que es va limitar a manifestar la seva desaprovació, disconformitat i crítica, en l'àmbit intern de l'empresa, amb problemàtiques laborals. Per últim, no és legítima, la decisió de l'empresa acordant el seu acomiadament.

Sentència del Tribunal Constitucional número 56/2008, de 14 d'abril del 2008.