



eNewsletter Laboral

Abril 2018

VIGILANTES DE SEGURIDAD. RECONOCIMIENTOS MEDICOS. OBLIGATORIEDAD

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 7 de marzo de 2018, ha considerado que los vigilantes de seguridad y escoltas están **obligados a someterse a los reconocimientos médicos periódicos impuestos por la empresa**. Argumenta el alto tribunal que, además del derecho a la intimidad del trabajador, existe otro derecho preponderante: *“el del resto de trabajadores o terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender, en no pocas ocasiones, del estado de salud del trabajador vigilante de seguridad o escolta; para conjurar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos precisos es necesario conocer y comprobar que goza de un adecuado estado de salud”*.

ACCIDENTE DE TRABAJO. ABOGADO DE EMPRESA. INFARTO

La muerte por lesión cardiovascular de un abogado de empresa, que se produce con posterioridad a la jornada laboral, mientras el fallecido realizaba actividades físicas en un gimnasio, se considera accidente laboral. Ello, siempre y cuando, **durante la actividad laboral hayan aparecido los síntomas** de la dolencia. Así lo ha considerado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2018, enjuiciando el supuesto de un abogado que realizando unas gestiones para su empresa en una Notaria manifiesta encontrarse indispuerto, regresa a su despacho en donde los propios compañeros, a la vista de su aspecto, le recomiendan ir al gimnasio que la empresa tiene a disposición de los directivos y es allí donde fallece a causa de una cardiopatía isquémica.

EXCEDENCIA. AMORTIZACION VACANTES. DERECHO A LA REINCORPORACION

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de febrero de 2018, ha declarado que no existe derecho preferente a la reincorporación en el caso de que la empresa proceda a la amortización del puesto de trabajo vacante. Argumenta la resolución judicial comentada que *“Ningún requisito de carácter formal impone nuestra legislación para que la empresa proceda a la amortización de la vacante que se produzca y a cuya cobertura aspira el excedente, por lo que ... la vacante debe entenderse amortizada si el puesto de trabajo queda **vacío de contenido** porque sus funciones desaparecen y dejan de prestarse, o bien incluso, cuando fue amortizada por **reasignación de sus cometidos laborales** a otros trabajadores.”*

DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO. AUSENCIAS SUPERIORES AL 5% EN LOS DOCE MESES ANTERIORES. COMPUTO

Establece el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores que procede el despido objetivo *“por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles...”* Existían dudas interpretativas para la determinación del periodo retroactivo de 12 meses: había resoluciones judiciales que partían desde la primera baja computada en el periodo de 2 meses y otras desde la fecha de despido hacía atrás. Pues bien, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2018, considera que el periodo de 2 meses y el de 12 meses han de coincidir, por lo que el día del que se ha de partir para el computo retroactivo de los 12 meses será **la fecha del despido**.

CAMBIO DE CONTRATA. DESPIDO OBJETIVO. ERROR EN EL CALCULO DE LA INDEMNIZACION

En un despido por causas objetivas, la puesta a disposición del trabajador de una indemnización por importe inferior a la que legalmente le corresponde, comporta la **improcedencia** del despido, a no ser que se considere que existe un **error excusable**. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2018, en un supuesto de error en el cálculo de la indemnización **sobre la base de los datos proporcionados por la empresa anterior** titular de la contrata de limpieza -en concreto, la fecha de antigüedad- que no fueron cuestionados por los trabajadores durante la relación laboral, consideró que se trataba de un **error excusable** y, por tanto, no comportaba la improcedencia del despido. Argumenta la Sentencia referida que *“no parece que la empleadora haya querido ignorar derechos de los trabajadores aquí recurrentes, sino calcular la indemnización con arreglo a los datos que había venido manejado durante todo el tiempo que discurrió la prestación de servicios entre ellos. De ello **no puede inferirse que pueda percibirse elemento intencional** alguno en la empleadora **ni falta de diligencia** por su parte.”*

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento