



RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: AGOSTO 2017.

1. TRIBUNAL SUPREMO.

Trabajador en situación de pluriempleo: ¿quién es responsable en supuestos de accidente de trabajo?

Un trabajador prestaba servicios a tiempo completo como peón en una empresa, y también trabajaba en régimen de pluriempleo a tiempo parcial para otra mercantil como repartidor de pizzas en moto, y en esta actividad sufrió un accidente de circulación, calificado como accidente de trabajo. Ambas empresas tenían su propia Mutua para cubrir las contingencias profesionales. Se plantea ahora por la vía del recurso de casación unificadora, qué Mutua aseguradora es la responsable del abono de la prestación de incapacidad permanente parcial.

La duda se genera por cuanto tras el accidente con traumatismo craneoencefálico, en principio las secuelas sólo proyectan limitaciones funcionales sobre uno de los trabajos (el de repartidor), pudiendo el trabajador seguir desarrollando la otra actividad con normalidad, y por ello fue declarada responsable la Mutua de la conocida empresa que reparte pizzas a domicilio.

Pero en el Juzgado de lo Social de A Coruña, se declaró la responsabilidad concurrente de ambas Mutuas en el abono de la prestación de la incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo del trabajador, debiendo distribuirse la responsabilidad en proporción a la cuantía de las bases de cotización.

El razonamiento de la sentencia de instancia, que ahora el Supremo confirma, se basó en analizar el alcance de las lesiones residuales del trabajador una vez obtenida el alta, para concluir que las lesiones tenían incidencia incapacitante sobre las dos profesiones que tenía el trabajador pluriempleado. En la medida en que la incapacidad parcial incide en las dos actividades, aunque el trabajador accidentado tras el alta haya prestado servicios solo en una de ellas, deben ser ambas Mutuas las que deben abonar la prestación.

No existe contradicción con la sentencia aportada de contrario, en tanto en cuanto en la resolución de contraste sólo se declaró responsable a una Mutua porque las limitaciones funcionales únicamente afectaban a una de las dos actividades que el trabajador venía desarrollando, y en el supuesto examinado ahora, como se ha manifestado, influía en ambas.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 478/2017, 6 junio. Rec. 1765/2015

2. TRIBUNAL SUPREMO.

Cambio de doctrina del Tribunal Supremo en relación con la compensación y absorción salarial de los complementos cuyo origen es una condición más beneficiosa.

Pactada en el contrato de trabajo una mejora voluntaria “compensable y absorbible”, como consecuencia de un cambio en el convenio colectivo aplicable, la empresa compensó la mejora voluntaria reconocida al trabajador con el plus de antigüedad previsto en el nuevo convenio.

En la instancia se desestima la acción de reclamación interpuesta por el trabajador al entender que la mejora no podía ser calificada como condición más beneficiosa adquirida porque había sido expresamente prevista en el contrato como “compensable y absorbible”, y porque mostraba homogeneidad con el complemento de antigüedad.

El Supremo, modificando su doctrina, confirma lo fallado en la instancia argumentando que, aunque la mejora voluntaria se hubiese adjetivado en el contrato expresamente como “compensable y absorbible”, la naturaleza personal de la mejora pactada muestra suficiente homogeneidad con el complemento personal de antigüedad utilizado como elemento compensador, permitiendo un efecto neutralizador entre ambos.

Justifica el Supremo su conclusión en que la doctrina sobre la homogeneidad de conceptos genéricos, que no obedezcan a condiciones de trabajo singulares, debe ser flexible, y en el caso, un concepto jurídicamente indeterminado, como es la homogeneidad, no puede entenderse como equivalente a la igualdad. Este giro supone pasar de una exigencia de estricta homogeneidad a una posible neutralización entre conceptos homogeneizables.

Siendo homogéneo, lo perteneciente o relativo a un mismo género, y poseedor de iguales caracteres, en el caso, se está ante dos complementos personales, atribuidos en atención a circunstancias de trabajador y no del trabajo realizado, lo que permite la inclusión de ambos conceptos, compensado y compensador, en el mismo grupo de complementos salariales y, por ende, su neutralización.

En definitiva, pese a pactarse una mejora voluntaria como absorbible, ello no obsta a su compensación y absorción del complemento de antigüedad porque la naturaleza personal de la mejora pactada tiene suficiente homogeneidad con el también personal complemento de antigüedad utilizado como elemento compensador.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 58/2017, 25 Ene. Rec. 2198/2015.

3. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA.

El TSJ de Cataluña ratifica que un despido en situación de baja por incapacidad temporal sin justa causa es improcedente y no nulo.

A finales de 2016, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona dictó una relevante sentencia en que se daba un vuelco importante a la doctrina judicial existente hasta ese momento al venir a calificar y declarar como nulo por fraude de ley y vulneración de derechos fundamentales un despido en el que el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal tras sufrir un accidente laboral. Ahora la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, revoca ese criterio del juzgado de instancia y vuelve a retomar, como entendemos no podía ser de otra forma, la doctrina del Supremo y del Constitucional que mantiene que este tipo de despidos es improcedente y no nulo, ya que una situación de baja por enfermedad común no es equiparable a una discapacidad, por lo que no se entiende la discriminación de la que se hablaba en primera instancia.

En este sentido, el fallo de la Sala que venimos comentando viene a recordar que "la tutela legal antidiscriminatoria de los discapacitados en el ámbito de las relaciones de trabajo no concurre en las personas afectadas por enfermedades o dolencias simples".

Por lo tanto, la indicada Sala no hace más que recordar la doctrina tradicional a este respecto: si un trabajador en situación de baja por enfermedad es despedido y no concurre ningún factor de discriminación añadido a tal contingencia, el despido debe ser declarado improcedente y no nulo. En relación con lo apuntado, el propio TSJ de Cataluña recuerda que "un despido sin causa o por fraude de ley no constituye un despido nulo, sino que la calificación correcta es la de improcedencia".

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia de 12 de junio de 2017.

4. JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 33 DE MADRID.

Condenan a una empresa a reintegrar más de 98.000 euros a un directivo por los intereses de demora correspondientes al IRPF de su indemnización de despido.

Una empresa y un trabajador disfrazaron interesadamente la relación laboral especial de alta dirección que les venía vinculando como si de un contrato laboral ordinario se tratara a los efectos de eludir el pago/retención por IRPF correspondiente a una indemnización por despido. Ello generó que, junto a la liquidación realizada por la AEAT, se le exigió el abono de intereses de demora, circunstancia que no se habría producido si la empresa hubiese cumplido sus obligaciones de retención.

Como es sabido, y así tiene establecida la consolidada doctrina del Tribunal Supremo, la obligación de retener y pagar a cuenta es autónoma de la obligación del pago del impuesto y, en base a ello, puede la Administración Tributaria exigir al retenedor los efectos perjudiciales – léase intereses y sanciones – generados por no haberse practicado la retención o haberse efectuado de forma insuficiente.

Y esto es lo sucedido en el presente caso en el que la Agencia Tributaria giró liquidación en el IRPF al considerar que la indemnización fijada en el acto de conciliación celebrado en el SMAC se abonaba por la extinción de una relación contractual de alta dirección que no estaba exenta del impuesto, ejercitando ahora el directivo una acción de reembolso contra la empresa porque la obligación en el pago del impuesto correspondía a ésta.

Es el empresario quien como pagador de rentas por el trabajo viene obligado a retener e ingresar a cuenta el impuesto, y la empresa demandada incumplió esta obligación al convenir irregularmente con el demandante la consideración de su relación como laboral común.

No cabe duda de que la relación era de alta dirección porque además de contar el demandante con los más amplios poderes otorgados por el consejo de administración para la organización y toma de decisiones estratégicas en la empresa, pertenecía al comité de dirección y su cargo de secretario general.

Los tributos tienen como única fuente a la ley y nunca los contratos, por lo que lo que las partes convinieran contractualmente, cuando resulta contrario al ordenamiento, carece de valor.

Aunque es el trabajador el sujeto pasivo del impuesto en cuanto a sus rendimientos por su trabajo personal, y los salarios e indemnizaciones por alta dirección, es el empresario como pagador de las rentas por el trabajo quien viene obligado a retener e ingresar a cuenta el impuesto.

Como consecuencia del pacto alcanzado para disfrazar como ordinaria una relación de alta dirección, con el pretendido efecto de eximir la indemnización del pago del impuesto, se impuso al actor, además del IRPF por la indemnización percibida, 98.638,74 euros de intereses de demora, intereses que no se habrían producido si la demandada hubiera dado cumplimiento adecuado a sus obligaciones de retener e ingresar a cuenta.

El Juzgado, asumiendo su competencia por derivar la acción de reintegro de la precedente relación laboral, estima la demanda y condena a la empresa a resarcir al demandante con los intereses de demora abonados por éste como consecuencia del incumplimiento del deber de la demandada de retener e ingresar el impuesto en forma adecuada a la verdadera naturaleza de la relación contractual que les vinculaba.

Juzgado de lo Social nº 33 Madrid, Sentencia 76/2017, 1 Mar. 2017. Rec. 1224/2016

Barcelona, a 2 de Agosto de 2017