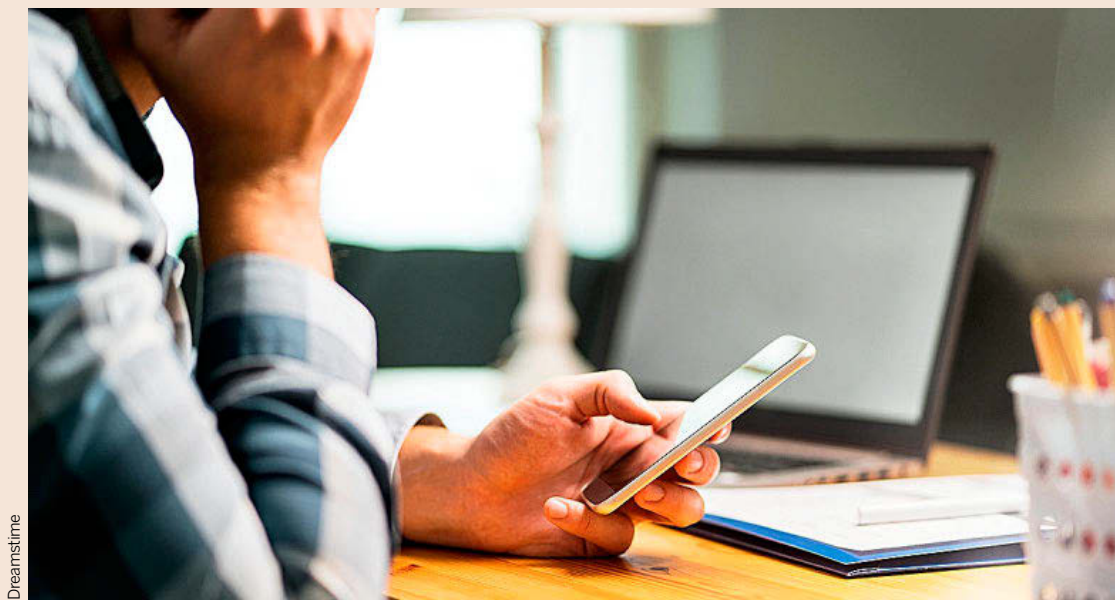




La sentencia del TSJ de Andalucía señalaba que los trabajadores afectados por el convenio colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de la provincia de Cádiz debían aumentar su salario de 2021 un 6,5%.

Dreamstime

LABORAL

Si una empresa recurre un conflicto colectivo, no debe pagar la condena

Para escalar un recurso al Supremo, en caso de que no se pueda individualizar el pago de las indemnizaciones, no es necesario consignar el dinero.

Alejandro Galisteo. Madrid

En materia laboral, cuando una empresa quiere recurrir una sentencia a un órgano superior, esta debe abonar, en prueba de buena fe, la cuantía a la que ha sido condenada. Pero, ¿qué sucede si no se es capaz de identificar a todos los afectados por la sentencia? Esta disyuntiva es la que se ha dado en un asunto juzgado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

El litigio enfrentaba a los dos principales sindicatos representantes de los trabajadores del sector sociosanitario de Cádiz frente a la Asociación de Empresas de Hospitalización Privada de Cádiz por un conflicto del convenio colectivo. La sentencia del TSJ de Andalucía, de 25 de octubre de 2022, reconoció el derecho de los trabajadores afectados por el convenio colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de la provincia de Cádiz al abono efectivo de las cantidades adeudadas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, “incrementando los salarios abonados en 2020 en un 6,5%, tomando como base la revisión salarial pactada en la Comisión Paritaria del 20 de octubre de 2020”.

La Asociación de Empresas de Hospitalización Privada de Cádiz interpuso un recurso de casación a esta sentencia



¿Cómo estimar el recurso?

En el auto emitido por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el juez reconoce que, más allá de la norma general en el ámbito laboral de abonar la cuantía a la que una empresa es condenada para presentar un recurso, en un procedimiento de conflicto colectivo, también es posible estimarlo. No obstante, para ello, la sentencia debe incluir la concreción de los datos, características y requisitos necesarios para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado.

La sentencia estimó que se debía incrementar el salario de los empleados un 6,5%

La falta de individualización hace difícil calcular qué corresponde a cada trabajador

para escalar el caso al Supremo. Tras esto, el letrado de la administración de Justicia del TSJ andaluz requirió a la asociación empresarial que consignara la cantidad objeto de la condena, es decir, exigía el depósito judicial del 6,5% de incremento salarial para todos los trabajadores afectados por el conflicto colectivo. Esto es un procedimiento que es norma general en la jurisdicción social para poder recurrir una sentencia condenatoria.

No obstante, en este caso, al tratarse de un conflicto colectivo era difícil estimar la cuantía específica al no conocer la afectación individual de cada trabajador. Esto llevó a la Asociación de Empresas de Hospitalización Privada de Cádiz a interponer, en primer lugar,

un recurso de reposición contra la obligación de depositar cuantía alguna en este caso concreto de conflicto colectivo. Dicho recurso fue desestimado, por lo que los empresarios volvieron a interponer un recurso directo de revisión.

Esto hizo que el TSJ de Andalucía dictara un auto en el que señaló que al tratarse de un conflicto colectivo era imposible determinar la cuantía a depositar. “Para exigir el depósito de la condena, hubiera sido necesario, que en la demanda se consignaran los datos, características y requisitos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto”, explica Juan Carlos Martín, socio de la asesoría jurídico laboral de Grant Thornton, despacho que ganó el auto.

CANCELACIÓN

El fallecimiento de un copiloto no exime a la aerolínea de indemnizar a los pasajeros

V. Moreno. Madrid

El 17 de julio de 2019, TAP Portugal debía operar un vuelo a las 6:00 horas entre Stuttgart y Lisboa. Horas antes, el copiloto del vuelo fue encontrado muerto en la cama de su habitación de hotel. Toda la tripulación quedó conmocionada por este suceso y se declaró no apta para volar, por lo que el vuelo fue cancelado.

Aunque una tripulación de reemplazo voló hasta Alemania y los pasajeros fueron trasladados a Portugal en un vuelo de sustitución programado las 16:40 horas, algunos viajeros cedieron sus derechos nacidos de la cancelación a sociedades que prestan asistencia jurídica a los pasajeros aéreos.

La aerolínea portuguesa afectada por el suceso se negó a pagar a esas sociedades la compensación prevista en el reglamento sobre los derechos de los pasajeros aéreos, utilizando como argumento principal que el fallecimiento imprevisto del copiloto constituía una circunstancia extraordinaria que eximía al transportista de su obligación de indemnización.

Resolución

Ahora, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) recuerda en su resolución que las medidas relativas al personal del transportista aéreo encargado de operar un vuelo, entre las que se incluyen las medidas relativas a la planificación de las tripulaciones y de los horarios de trabajo del per-

sonal, forman parte del ejercicio normal de las actividades de este.

Teniendo en cuenta que la gestión de una ausencia imprevista, por enfermedad o fallecimiento, de uno o varios miembros del personal indispensables para realizar un vuelo, incluso poco tiempo antes de su salida, está intrínsecamente ligada a la cuestión de la planificación de la tripulación y de los horarios de trabajo del personal, la corte europea entiende que dicha ausencia es inherente al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo encargado de operar el vuelo y, por lo tanto, no está comprendida en el concepto de circunstancias extraordinarias. De ello resulta que el transportista aéreo no está exento de su obligación de indemnizar a los pasajeros.

Por muy trágico que resulte el asunto, explica el TJUE, es la propia ausencia, y no la causa médica precisa de la misma, lo que constituye un acontecimiento inherente al ejercicio normal de la actividad de dicho transportista, de modo que este, al planificar sus tripulaciones y los horarios de trabajo de su personal, debe contar con que se produzca este tipo de imprevistos.

La corte concluye que aunque el miembro de la tripulación hubiera superado los reconocimientos médicos periódicos prescritos por la normativa no puede desvirtuar la conclusión, ya que toda persona puede ser víctima de un fallecimiento imprevisto.



La compañía envió otra tripulación, pero el avión salió diez horas más tarde.