



RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: OCTUBRE 2016.

1. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA UNION EUROPEA.

Como ha sido sobradamente comentado por los medios de toda índole, incluso en exceso y a veces hasta de forma distorsionada e inexacta por parte de aquellos no técnicos en esta materia, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado muy recientemente y de forma prácticamente simultánea hasta un total de cuatro resoluciones judiciales -tres sentencias y un auto- relevantes para nuestro país. En las mismas se destacan, de una u otra forma, las graves irregularidades y disfunciones -en ocasiones directos incumplimientos de directivas comunitarias- del ordenamiento jurídico laboral español por lo que respecta a la dualidad existente en el mercado laboral y la discriminación genérica que acreditan los contratados a través de relaciones temporales frente a aquellos que disfrutan de una relación indefinida. Si bien alguna de estas sentencias ya han sido comentadas recientemente en una de nuestras últimas Circulares Laborales específicamente preparada al efecto, concretamente aquella 22/2016 del pasado mes de septiembre, prácticamente por requerimiento popular, nos hacemos eco, de forma sintética y telegráfica, de estos cuatro trascendentes pronunciamientos del TJUE.

i. Sentencia TJUE (Sala Décima) de 14 Septiembre 2016 (C-16/2015.)

El TJUE declaró que la contratación temporal sucesiva en el servicio público de salud español contribuye a una permanencia de la precariedad laboral sin justificación ni causa alguna.

En aplicación directa de esta sentencia, un Juzgado de lo Social de Vigo ya ha reconocido a tres enfermeras y a seis auxiliares del SERGAS (Servicio Gallego de Salud) su condición de trabajadoras indefinidas tras concatenar sucesivos contratos temporales, de seis meses, desde el año 2008.

ii. Sentencia TJUE (Sala Décima) de 14 Septiembre 2016 (C-184/2015.)

No se acepta por la UE que España disponga de una medida de protección para los trabajadores laborales de la Administración, como es su derecho al mantenimiento de la relación laboral, y sin embargo no se reconozca este mismo derecho al personal que presta sus servicios en régimen de Derecho administrativo.

iii. Sentencia TJUE (Sala Décima) de 14 Septiembre 2016 (C-596/2014.)

España vulnera la normativa europea al no indemnizar el despido o extinción contractual de los interinos. Adicionalmente se entra a conocer sobre el carácter injustificado de que aquellos contratos temporales que sí acreditan una compensación o indemnización a la finalización de su relación ésta lo sea por un importe inferior a aquella indemnización prevista para los despidos objetivos declarados procedentes. Precisamente de esta sentencia y de su contenido, nos hacíamos amplio eco en nuestra Circular Laboral 22/2016, de 29 de septiembre pasado.

Pues bien la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual elevó al TJUE su consulta en virtud de la cual se dictó la sentencia que venimos comentando, ya ha dictado, a su vez, la sentencia que resuelve este caso definitivamente. Concretamente en su resolución nº 613/2016-CB del pasado 5 de octubre de 2016, resolutoria del recurso de suplicación nº 246/2014, estima en parte, como no podía ser de otra forma, el recurso planteada por la representación letrada de la empleada interina y condena al Ministerio de Defensa a indemnizarla con 20 días de salario por año de servicio. Es decir, indemnización idéntica a la recogida para los despidos objetivos declarados procedentes.

La Sala, en esta resolución recientísima y rapidísima, no se pronuncia sobre la eventual extensión de la indicada indemnización al resto de contratos temporales, básicamente, por cuanto esta cuestión no era el objeto del procedimiento que resolvía. En atención a ello deberemos esperar a nuevas y futuras resoluciones que sin lugar a duda vendrán. Mientras tanto, inseguridad jurídica asegurada.

iv. Auto TJUE (Sala Décima) de 21 Septiembre 2016 (C-631/2015).

La exclusión de los profesores interinos españoles del plan de evaluación de la función docente y del incentivo asociado simplemente por el hecho de ser, formalmente, empleados temporales, es discriminatorio dado que sí se reconocen esos derechos al personal que desarrollando idénticas labores tiene la condición de personal fijo o indefinido.

2. TRIBUNAL SUPREMO**El TS considera despido colectivo aquel que alcance los umbrales del art. 51.1 ET en un centro de trabajo siempre que en éste presten servicios un mínimo de 20 trabajadores.**

Finalmente el Pleno del TS aplica, por vez primera, lo dispuesto por el TJUE en su sentencia de 13 de mayo de 2015 (asunto C-392/13, Andrés Rabal Cañas) -resolución que ya comentábamos en nuestra Circular Laboral 7/2015, de 29 de junio-, que resolvió, de conformidad con la Directiva 98/59, que debe calificarse como despido colectivo, y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1 ET, tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales en los casos en que afecten a un único centro de trabajo siempre que en el mismo presten servicios, como mínimo, 20 trabajadores.

La Sala ha desestimado así el recurso planteado por una empresa (Zardoya-Otis, S.A.) contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de 21 de mayo de 2015, que declaró la nulidad del despido de 12 trabajadores llevado a cabo en febrero de 2014 en un centro de trabajo donde trabajaban 77 personas de una empresa que contaba con más de 3.000 empleados a nivel nacional. Aplicando estrictamente el criterio del art. 51.1 ET no se superaban los umbrales para considerar que nos encontrábamos ante un despido colectivo pero sí si se aplicaban las directrices contenidas en la indicada Directiva y desarrolladas por la sentencia del TJUE indicada (perímetro a considerar: centro de trabajo y no exclusivamente empresa en su globalidad.)

Recordemos que la sentencia del TJUE C-392/13, venía a declarar lo siguiente:

- a) Utilizar exclusivamente el concepto de “empresa” como única unidad de referencia para apreciar la existencia de un despido colectivo, como hace el art. 51.1 ET, es contrario a la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre despidos colectivos.
- b) Por lo tanto a los efectos indicados -consideración de despido colectivo- tanto se habrá de estar a las extinciones contractuales considerando las previsiones contenidas en el citado precepto estatutario como aquellas otras que excedan esos mismos umbrales en los casos en los que afecten a un único centro de trabajo siempre que en este presten sus servicios, como mínimo 20 empleados.
- c) Por último, para apreciar si se ha llevado a cabo un despido colectivo, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada, y Tribunal Supremo.

Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Sentencia de 21 de septiembre de 2016. Recurso de Casación nº 36/2016

3. TRIBUNAL SUPREMO.

Trabajadores fijos discontinuos: la obligación de llamamiento incluye a los que están en situación de incapacidad temporal

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si procede el alta y subsiguiente cotización de los trabajadores fijos discontinuos que en el momento de su llamamiento, por inicio de campaña o reanudación de la vigente, se encuentran en situación de incapacidad temporal (IT). La sentencia de instancia estimó íntegramente la demanda.

Confirma ahora el Supremo la obligación de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos en situación de IT acudiendo a la doctrina de la unidad del contrato. Estos son contratos de duración indefinida, es decir, existe uno solo y sucesivos llamamientos, de suerte que la ejecución del contrato se interrumpe a la conclusión de cada período de actividad, pero esta interrupción no supone ni extinción ni suspensión de la relación laboral.

La prestación de todo trabajador fijo discontinuo se inicia con la incorporación a la primera temporada, se suspende en los períodos de inactividad y renace al inicio de la nueva campaña, pero es en el momento del llamamiento para iniciar la campaña, cuando el empresario debe asumir todas las obligaciones de él derivadas, entre ellas, la de comunicar el alta y cotizar por sus trabajadores.

Fruto directo de esa obligación empresarial es la necesidad de incorporar al trabajador llamado cuando eso sea posible y, en todo caso, el deber de realizar los trámites oportunos en orden a su registro a los efectos de alta y cotización a la Seguridad Social. En efecto, aunque el trabajador se encontrara enfermo, ello no exime de la obligación de llamamiento a la empresa quien de realizarlo, deberá proceder a dar de alta al trabajador sin perjuicio de cursar seguidamente la baja por IT, pudiendo de esta manera proceder a contratar interinamente a otra persona para que desempeñe el puesto de trabajo del enfermo si por conveniente lo tuviere a través del oportuno contrato de interinidad.

En definitiva, deben ser llamados los trabajadores en situación de IT, momento a partir del cual la empresa debe asumir la obligación de colaboración con la Seguridad Social, si bien la reincorporación efectiva al trabajo se producirá a partir del alta médica.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 669/2016, 14 Jul. Rec. 3254/2015

4. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Las empresas no deben compensar a los trabajadores los festivos que caen en sábado, salvo convenio colectivo o acuerdo en contrario.

El conflicto afectaba a los trabajadores de Canal de Isabel II, S.A., con jornada continuada de mañana y jornada partida, que prestaban servicios de lunes a viernes, para los que los sábados y domingos eran días de descanso todo el año. Esta es una cuestión muy relevante a considerar para su aplicación a casos análogos.

La cuestión planteada era la siguiente: como en 2015 en determinadas localidades hubo dos sábados coincidentes con días festivos por calendario, UGT planteó conflicto colectivo contra la entidad, para que fueran computados y compensados como exceso de jornada o retribuidos como horas extras o, en su caso, con descanso equivalente.

El conflicto afectaba únicamente a los trabajadores con jornada continuada de mañana y jornada partida, que prestaban servicios de lunes a viernes (trabajadores de no-turnos), para los que los sábados -y por supuesto los domingos- eran días de descanso todo el año.

Dichos trabajadores habían firmado un acuerdo por el que se establecía una jornada de 35 horas semanales, posteriormente ampliada a 37,30 horas semanales.

En 2015, como hemos dicho, dos sábados coincidieron con días festivos, que no se disfrutaron en otras fechas, lo cual fue objeto de la reclamación que comentamos.

El Tribunal dictaminó a favor de la empresa y consideró que no debía compensar a los trabajadores por los festivos que caen en sábado por varios motivos: tampoco recuperan días laborales cuando concurre un festivo de lunes a viernes; no han superado y ni siquiera alcanzado el cómputo semanal de horas de trabajo previsto; el artículo 37 del Estatuto únicamente circunscribe la obligación de traslado a las fiestas que coinciden en domingo; y el acuerdo firmado entre ambos sólo prevé la posibilidad de disfrute en un día diferente al sábado o domingo cuando el festivo sea el día 24 o 31 de diciembre.

Sobre todo, la sentencia que venimos comentando acoge un motivo establecido por el Tribunal Supremo en su sentencia de 14 de septiembre de 2014, y es que los sábados no son días festivos, sino laborables, aunque pueda ser inhábil, pues los festivos son catorce al año, no conculcándose el respeto al disfrute de los mismos por la circunstancia de que un festivo caiga en sábado. Y solo en caso de superación del límite de jornada exigible procedería la compensación.

La ley no garantiza 14 días de descanso en concepto de fiestas anuales, sino que en las fechas señaladas no hay obligación de trabajar.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 216/2016 de 8 Mar. 2016, Rec. 34/2016

Barcelona, a 6 de Octubre de 2016.