



RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: NOVIEMBRE 2016.

1. TRIBUNAL SUPREMO.

La antigüedad de los fijos discontinuos en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) ha de incluir también los períodos de inactividad de cada una de las campañas anuales.

Se acude a casación para unificación de doctrina a los efectos de determinar cómo debe computarse el tiempo trabajado bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo: si teniendo en cuenta exclusivamente los meses en los que efectivamente se han prestado servicios durante la correspondiente campaña anual, o, por el contrario, si se debe computar el año completo, con inclusión de aquellas mensualidades en las que no se han desempeñado las funciones laborales.

Revocando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, el TSJ declaró el derecho de la trabajadora demandante al cómputo (a efectos de la promoción económica y profesional vinculada a la antigüedad – el popularmente conocido como “plus o complemento por antigüedad”-) de todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral fija discontinua, con inclusión de los periodos en que no ha habido prestación efectiva de servicios.

Confirma el Supremo esta tesis haciéndose eco de precedente doctrina que apuesta por computar todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, y no solo el tiempo prestación efectiva de servicios.

El cómputo debe hacerse desde el inicio de la relación porque no se trata de trabajadores temporales, cuyo vínculo se hubiera roto y su prestación de servicios estuviera interrumpida por la extinción del contrato; sino de trabajadores indefinidos de carácter discontinuo, cuyo nexos contractual con la parte empleadora está vigente desde su inicio, con independencia de la distribución de los tiempos de prestación de servicios en atención a los llamamientos que haga la empresa.

El Supremo desestima el recurso, que no debió haberse admitido a trámite por falta de contradicción, en la medida en la que la sentencia aportada como contradictoria se refería al personal laboral de la Comunidad de Madrid, con un Convenio Colectivo aplicable distinto al del caso presente que es el del personal laboral de la AEAT, lo que resulta determinante a estos efectos.

Tribunal Supremo. Sentencia 756/2016, 20 de septiembre. Recurso 129/2015.

2. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO.

Nueva sentencia en la que se concede una indemnización de 20 días de salario por año de servicio a la finalización de un contrato de obra y servicio en una empresa privada, elevando así la que a este respecto prevé el Estatuto de los Trabajadores - 12 días. -

El caso concreto juzgado se refiere a un trabajador de una empresa de servicios que, al acabar su contrato de obra, solicitó que el fin de la relación laboral fuera considerado despido nulo o, subsidiariamente, su improcedencia.

El trabajador fue contratado, mediante contrato de obra o servicio determinado, por una empresa de servicios para realizar labores de conserjería, vigilancia y limpieza de inmuebles en una comunidad de vecinos, labores que estuvo llevando a cabo hasta que la comunidad de propietarios decide no renovar la contrata a la empresa, y está comunica a su vez al trabajador la extinción de su contrato.

La demanda del afectado se dirigía tanto contra su empresa, como contra la nueva empresa concesionaria que la había sucedido, asumiendo los servicios y labores de vigilancia y limpieza de la comunidad de propietarios.

El juzgado de los Social nº 7 de Bilbao, desestimó íntegramente su reivindicación, decisión que fue impugnada interponiendo recurso de suplicación, que versa no solo sobre el despido, sino también sobre la retribución del asalariado, y sobre el que se ha pronunciado ahora el TSJ del País Vasco.

La Sala, al resolver el recurso, defiende que el hecho de que el tribunal no haya compartido el criterio del actor y considere ajustado a derecho la extinción de su relación laboral, no le impide pronunciarse sobre la indemnización que le corresponde conforme a los nuevos parámetros aplicables tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre, de la que ha tenido conocimiento durante la tramitación del recurso.

Al igual que en una sentencia previa de esa misma fecha dictada por la misma Sala de lo Social del TSJ del País Vasco que afectaba a una investigadora contratada por la Administración Pública, el tribunal resuelve lo que denomina "aparentes obstáculos procedimentales", reproduciendo sus argumentos para concluir que otorgar una indemnización no solicitada por la actora no altera el principio de congruencia del fallo (artículo 218.1 de la LEC).

La sentencia del tribunal europeo no crea un derecho indemnizatorio "ex novo". No se trata pues de una nueva indemnización, siendo su origen el reconocimiento de una situación de "diferencia de trato injustificada" en la normativa española entre trabajadores de duración determinada y "fijos", que estableció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, a la que ya nos hemos referido en Circulares previas, al interpretar la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco anexo. El TSJ entiende que no puede aplicar una norma contraria al Derecho de la Unión ni limitar los efectos temporales de la sentencia del TJUE.

La discriminación constatada por el TJUE entre trabajadores fijos y los que tienen un contrato de duración determinada, y que supone un trato distinto en la indemnización que les corresponde una vez finalizada la relación laboral siendo las labores desarrolladas en uno y otro caso similares, es aplicable en el caso enjuiciado, a pesar de que, a diferencia del caso resuelto por el tribunal europeo (que dio lugar a la sentencia del TSJ de Madrid, de fecha 5 de octubre de 2016 - también tratada en anterior Circular -), no sea parte la Administración Pública.

La Sala fundamenta la existencia de una igualdad objetiva entre la extinción del contrato de obra por decisión unilateral del empleador y el despido por causa objetiva, concretamente la que se conoce como causa "productiva" (cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa debe "colocar" en el mercado). A tal efecto toma el tribunal como referencia legislativa los artículos 51.1 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

A pesar de que la legislación reconozca una indemnización a favor del trabajador en el momento de extinción del contrato de obra de 12 días de salario por año de servicio - art. 49.1 c) y disposición transitoria décima ET - y que, se supone, la empresa abonó en su momento, persiste la "distinción de trato" que reconoce la sentencia del TJUE.

Por todo ello, ya que no existe una razón objetiva y razonable para que el actor no perciba la misma indemnización que la establecida para un trabajador fijo que fuera despedido por causas objetivas-productivas, el tribunal eleva a 20 días por años trabajado la indemnización a la que tiene derecho el actor, condenando a la empresa a compensar al trabajador.

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sentencia nº 2016/2016, 18 de octubre.

3. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA.

La utilización ocasional del ordenador e Internet para fines personales por una docente justifica su despido disciplinario.

La trabajadora fue despedida porque pese a la expresa y comunicada prohibición de acceso a Internet para fines personales, se conectó a la red desde su equipo en la empresa para consultar correo electrónico, jugar al parchís y consultar su perfil en redes sociales, o hacer consultas sobre viajes y telefonía.

Que la empresa pudiera disponer medios técnicos más eficaces que hubieran impedido cualquier uso no deseado del ordenador, o que no consten otras sanciones impuestas por los mismos hechos a la trabajadora demandante o a otros compañeros, no enerva la gravedad del incumplimiento y el quebranto de la buena fe contractual. También es intrascendente que la docente tuviese un horario flexible.

En la normativa y protocolos internos del centro a este respecto, se advertía expresamente que los ordenadores podían ser auditados, y el hecho de no haberse llevado a cabo nunca este control, tampoco modula la gravedad de un ilícito laboral consumado con la acreditada desobediencia a una orden, perfectamente conocida por la trabajadora. Las normas de la empresa, en contra de lo argumentado por la trabajadora, resultan claramente expresivas del contenido de la prohibición de utilizar de forma abusiva o incontrolada los recursos telemáticos de la empresa, incluida la red de Internet, para actividades que no se hallen directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

Ante la reclamación de la trabajadora, que entiende excesiva la sanción porque el tiempo dedicado a la navegación por Internet fue de 1,5 horas diarias en el período de mayor utilización, en el marco de un horario flexible, recuerda la sentencia, haciéndose eco de consolidado criterio jurisprudencial, que se ha quebrado el deber de buena fe, fidelidad y lealtad de la docente, máxime cuando desempeñaba un puesto de mando.

El TSJ revoca la decisión de instancia y declara la procedencia del despido disciplinario atendiendo a las particulares circunstancias que rodean el caso, en el que observa una grave infracción del principio de la buena fe que ha de presidir el contrato de trabajo, merecedora de la sanción disciplinaria impuesta por la empresa, el despido, sin derecho a indemnización de tipo alguno.

TSJ Cataluña. Sentencia 3774/2016, 13 junio. Recurso 2131/2016.

4. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO.

No podrá demandar por despido el trabajador que por sus actos propios evidencia su voluntad de extinguir el contrato aún a pesar de retractarse el mismo día de rescindir la relación.

El trabajador recurrente recibió comunicación de su empleadora por la que se le desplazaba a otra localidad. Disconforme con tal decisión, comenzaron a cursarse correos electrónicos con la dirección en los que manifestó claramente su deseo de no cumplimentar la orden vinculada a la citada movilidad geográfica indicada, y su opción por la extinción del contrato indemnizada con 20 días por año, así como el acceso al desempleo.

Mostró el trabajador, mediante actos claros y concluyentes, su clara e irrevocable decisión de optar por la resolución voluntaria del contrato, invocando razones familiares; incluso se le remitieron todos los documentos precisos para la resolución con el fin de que los revisase, a lo que estaba el trabajador prácticamente de acuerdo excepto en algunas pequeñas puntualizaciones de la liquidación salarial.

Pero en el momento de la firma, la sorpresa fue que el trabajador firmó con la apostilla de "no conforme", sin dar ninguna razón por la que cambiaba de postura, y sin reintegrar a la empresa el importe de la indemnización que, adicionalmente, ya había sido percibida.

La empresa procedió a darle de baja en la Seguridad Social, y el trabajador reclamó por despido improcedente, demanda que fue estimada en el Juzgado de lo Social.

Ahora el TSJ no comparte la tesis de que la extinción fue un acto unilateral de la empresa y niega validez a la retractación del trabajador, porque su actuación, valorada en su conjunto y en su secuencia temporal, evidencia una mala fe que no puede ser objeto de cobertura jurídica.

No ofreció el trabajador ninguna explicación de su cambio de criterio, ni ofreció ninguna alternativa al respecto, aun siendo conocedor de que una vez finalizado el proyecto en el que trabajaba, la empresa no tenía la posibilidad de ofrecerle otro. El trabajador se limitó a expresar verbalmente el rechazo a un puesto de trabajo en otra localidad, pero recogió y firmó la documentación, incluida la relativa a la rescisión del contrato, firmando con el añadido "no conforme" que le permitía acceder a la prestación por desempleo, y cobró la indemnización por traslado, que no reintegró a la empresa.

TSJ País Vasco, Sentencia 1274/2016, 21 junio. Recurso 1122/2016.

5. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN.

Efectos de la retracción del empresario en su decisión de extinguir el contrato durante el período de preaviso.

La causa de la extinción del contrato de trabajo fue la necesidad de amortizar el puesto de trabajo en la empresa, dedicada al transporte y afectada por la situación de crisis, pero después de comunicado el despido a varios trabajadores, la empresa adoptó la decisión de dejarlo sin efecto, avisando a los afectados y al representante de los trabajadores para que se incorporaran el lunes siguiente.

Días después, y visto que el trabajador avisado no se reincorporaba a su puesto de trabajo, la empresa le remitió burofax recordándole que había sido informado que ya no existía despido, que no había pasado por las oficinas para recoger esta nueva comunicación, y que con tal actitud estaba cometiendo una infracción grave, para lo cual se le otorgaron 3 días para alegaciones.

El operario continuó sin acudir, respondiendo a la misiva empresarial por otra de su letrado, y por ello, la empresa procedió a acometer el despido disciplinario que aquí interesa.

Consta como hecho probado, no impugnado, que la retractación de la empresa se produjo dentro del periodo de preaviso, lo que lleva a la aplicación de la doctrina general de que la decisión empresarial de dejar sin efecto el despido producido no puede tener la eficacia de restablecer el vínculo laboral ya roto e inexistente, doctrina que cuenta como excepción los casos en que la retractación tiene lugar durante el periodo de preaviso, es decir, antes de que el despido objetivo produzca plenos efectos.

Obviamente, la empresa puede desdecirse en su decisión de extinguir el contrato durante este período de preaviso, pues la prestación de servicios continúa y el contrato sigue vigente, de modo que siendo eficaz la retractación, porque se preavisó de la misma al trabajador antes de proceder al cese efectivo, la falta de presentación del trabajador en su puesto de trabajo, constituye justa causa de despido disciplinario.

TSJ Castilla y León, Sentencia 6 de julio 2016 Recurso 1203/2016.

Barcelona, a 7 de Noviembre de 2016.