



CIRCULAR LABORAL 10/2019

1 de abril de 2019

RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: ABRIL 2019.

1. TRIBUNAL SUPREMO

Los interinos, definitivamente, no tienen derecho a indemnización al cesar su relación temporal: el final del caso “De Diego Porras.”

Quizás uno de los “culebrones jurídicos” – si se me permite la expresión – más famosos de los últimos años ha sido el asunto “De Diego Porras” en el cual una interina vinculada durante años a distintos departamentos y direcciones generales del Ministerio de Defensa agitó nuestra normativa laboral y, más específicamente, las indemnizaciones vinculadas a los contratos temporales.

Pues bien, dos años y medio después de que el TJUE en su sentencia de 14.09.16 (C-596/14) – lo comentábamos en su día en nuestra Circular Laboral 23/2016 – estableciese que en España se discriminaba a los trabajadores temporales al establecer a la finalización de sus contratos indemnizaciones inferiores a las de los trabajadores indefinidos, y tras sorprendentemente enmendarse a sí mismo el propio Alto Tribunal Europeo en una sentencia posterior de 21.11.18 (C-619/17), nuestro Tribunal Supremo ha puesto fin al debate y ha resuelto que los interinos no tienen derecho a percibir indemnización en caso de despido. Ni siquiera los de larga duración como era el caso de la Sra. De Diego Porras que había concatenado una ristra interminable de contratos de interinidad durante años. El pleno de la Sala de lo Social afirma que no cabe *“otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no solo la que calcula la sentencia [recurrida] con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el Estatuto de los Trabajadores fija para los contratos de obra o servicio y acumulación de tareas.”*

En la sentencia, los magistrados rechazan que quepa aplicar a los interinos la indemnización de 20 días porque *"no es posible confundir entre las distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular de un contrato temporal en un supuesto objetivo que el legislador no ha contemplado como tal"*. Las relaciones de duración determinada insisten, tienen su propio régimen. La pregunta, por tanto, es si es discriminatorio que los interinos reciban por tanto un trato diferencial del resto de temporales.

A ello la resolución responde que, de acuerdo con el último pronunciamiento del TJUE, la imposición de una indemnización como la que tienen otros contratos temporales *"no solo no constituye una sanción por el uso abusivo de la temporalidad, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal"*. Y ello porque se le estaría reconociendo una compensación inferior que la sanción con la que se amonesta una relación laboral temporal fraudulenta: la conversión en indefinida; *"una sanción para el empresario mucho más gravosa"* que los 12 días por año trabajado.

Por último, el Pleno termina señalando que, aunque a priori pueda parecer que no existe justificación para diferenciar entre los interinos y el resto de los temporales lo cierto es que es voluntad del legislador no equiparar de forma absoluta ambas modalidades contractuales. En el caso de la interinidad, explican los magistrados, el puesto de trabajo está cubierto por otro trabajador con derecho a la reserva de puesto de trabajo. *"El estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse"*, remata la resolución.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social (Pleno), Sentencia 207/2019, 13 Marzo. Rec. 246/2014.

2. TRIBUNAL SUPREMO

El Supremo excluye el valor liberatorio para la empresa del finiquito cuando sólo está firmado por el trabajador.

La empresa no aplicó la reducción salarial del 5% anual impuesta por el Real Decreto-ley 8/2010 porque pactó con la Comisión negociadora del Convenio que iba a aplicar, como así hizo, unos porcentajes inferiores del 1%, 2% y 3%. Asimismo, se acordó que la devolución de lo abonado en exceso por la empresa se deduciría en las pagas extras.

El presente litigio surge a raíz de reclamar la empresa al trabajador demandado la suma correspondiente al reintegro de salarios abonados en exceso. Y la duda es cuál es el alcance vinculatorio del documento de saldo y finiquito firmado antes del acto del juicio.

En la instancia se declaró que la empresa carecía de acción por no haberse hecho en el finiquito salvedad alguna respecto del crédito que ahora se exige.

Sin embargo, el Supremo, con el voto discrepante de algunos de sus magistrados, da un vuelco a la sentencia anterior. Destaca que en el finiquito firmado no es la empresa quien lleva a cabo manifestación alguna tendente a darse por saldada de cualquier crédito que pudiera ostentar. Al contrario, el finiquito solo contiene declaración de voluntad del trabajador al ser únicamente éste quien declara su cese en la empresa y que considera satisfechos sus créditos frente a la empresa.

El solo hecho de que el finiquito fuera redactado por la empresa, y que ésta no manifestara entonces la existencia de créditos pendientes con el trabajador, no supone para el alto tribunal una renuncia al controvertido crédito. En la medida en que hubiera sido del todo irregular que la empresa hubiera condicionado la liquidación a la eventualidad del resultado de la reclamación pendiente, máxime al estar la reclamación sometida a un procedimiento judicial, no puede entenderse como una renuncia al crédito, ni como una renuncia a la acción al no contarse con una voluntad clara e inequívoca de la empresa de dar por satisfecho su crédito.

Lo anterior, implica la estimación del recurso interpuesto por la empresa contra la sentencia que declaró su falta de acción, dejando imprejuizada la cuestión de fondo, y obliga a devolver las actuaciones para que se dicte sentencia sobre el fondo, es decir, si procede que el empleado devuelva la cuantía salarial abonada en exceso o no.

Como ya se ha dicho, este fallo no es unánime al contar con el voto particular de cuatro magistrados que se inclinan por la tesis de que en la medida en que el documento de "liquidación y finiquito" fue redactado por la empresa, que pone su sello por firma y omite hacer referencia alguna al pleito existente sobre cobro indebido de salarios, debe entenderse que con el finiquito sí quedan liquidadas y saldadas todas las deudas salariales derivadas del contrato. Tanto las del trabajador, como las del empresario.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 75/2019, 30 Ene. Rec. 4196/2016.

3. TRIBUNAL SUPREMO

La empresa puede descontar del importe de la indemnización por despido improcedente la abonada en su día por fin de contrato temporal.

En el caso concreto enjuiciado, se plantea recurso de casación unificadora para determinar si la indemnización por fin de un contrato temporal para obra determinada es compensable con la que, posteriormente, se reconoce por despido improcedente que se funda en irregularidades en esa contratación por emplear al trabajador en otras obras.

La sentencia recurrida contempla un supuesto en el que el demandante, desde el 8 de mayo de 2014 al 28 de agosto de 2015 prestó servicios con contrato para obra determinada a la empresa demandada quien lo empleó, si solución de continuidad, en cinco obras diferentes y que al término del contrato le entregó una indemnización por fin de contrato por importe de 1.989 euros. Esa decisión extintiva fue impugnada judicialmente recayendo sentencia que la calificó de despido improcedente fijando una indemnización por despido de 3.163'16 euros con la que se podían compensar los 1.989 euros ya abonados como indemnización extintiva.

Este pronunciamiento del juzgado de instancia fue confirmado por la sentencia de suplicación contra la que se interpone el presente recurso. Debe añadirse, que con anterioridad el empleado había prestado sus servicios con contrato temporal a la misma empresa en virtud de distintos contratos durante el periodo de 24 de octubre de 2007 al 5 de enero de 2012.

Contra la anterior resolución se ha interpuesto por el trabajador el presente recurso que, como único motivo cuestiona la compensación de la indemnización por despido improcedente con la cobrada por fin del contrato.

La sentencia del Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el trabajador contra la sentencia dictada el 1 de marzo de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, por el que se estableció que la empresa podía deducir de la indemnización por despido improcedencia el importe recibido por el trabajador en concepto de indemnización de fin de contrato y confirma dicha sentencia.

Razona el Tribunal Supremo que el recurso interpuesto por el empleado no puede prosperar porque la cuestión planteada ha sido resuelta ya por esta Sala en sentencia de 20 de junio de 2018 (R. 2889/2016), dictada por el Pleno sentando doctrina que ha reiterado nuestra sentencia de 11 de julio de 2018 (R. 2131/2016), dictadas ambas en supuestos similares al que nos ocupa. En ellas, cuyos argumentos damos por reproducidos “in extenso”, se ha matizado y precisado nuestra anterior doctrina en el sentido de considerar compensable la indemnización abonada con ocasión de la extinción del último contrato por una decisión empresarial que, a la par, reconoce y abona una indemnización, acuerdo que, al ser impugnado da lugar a la declaración de la improcedencia del mismo, lo que comporta el reconocimiento de una indemnización superior de la que debe descontarse lo ya cobrado. Y esto es así, razona el TS, porque del mismo acto no puede nacer el derecho a dos indemnizaciones reparadoras del mismo daño, ya que se produciría un enriquecimiento injusto.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 120/2019, 14 Feb.

4. TRIBUNAL SUPREMO

Despido objetivo por absentismo: el Tribunal Supremo unifica doctrina (los cuatro meses computan de fecha a fecha, no por meses naturales)

El Tribunal Supremo acaba de unificar doctrina en torno al cómputo de las faltas en los despidos objetivos por absentismo (art. 52.d del ET). En su sentencia, vuelve a dejar muy claro que los cuatro meses han de computarse de fecha a fecha, no por meses naturales. Además, en esta sentencia, el Supremo determina que el resultado del cómputo de las faltas en el periodo concreto de cuatro meses discontinuos implica que no se pueda aplicar sobre un período de tiempo menor al legalmente previsto.

Se plantea por parte de la defensa del trabajador el recurso de casación para la unificación de doctrina el problema referido al modo temporal en el que han de tenerse en cuenta las ausencias intermitentes y justificadas al trabajo por enfermedad durante cuatro meses discontinuos en un periodo de 12, y más específicamente, si esos cuatro meses han de computarse por meses naturales o de fecha a fecha (art. 52.d del ET). Además, hay que decidir si cabe imputar el porcentaje de las referidas ausencias en un periodo de tiempo inferior a los cuatro meses previstos en la norma.

En el caso concreto enjuiciado, el trabajador demandante tuvo las siguientes ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal durante el año 2015 (enero-diciembre):

- Del 3 al 11 de febrero de 2015.
- Del 21 al 22 de mayo de 2015.
- Del 21 al 26 de octubre de 2015.
- Del 28 de octubre al 6 de noviembre de 2015

Esto suponía más del 25% de las jornadas hábiles en el periodo computado por la empresa. Ello motivó que la compañía tomase la decisión de proceder al despido por causas objetivas con efectos de 29 de enero de 2016, poniendo a disposición del empleado la indemnización legalmente prevista.

En primera y segunda instancia, se falló a favor de la empresa, declarando procedente el despido al entender que el cómputo de las faltas se había hecho de manera correcta y que se cumplían los requisitos que permiten a una empresa recurrir al despido objetivo por absentismo.

El Tribunal Supremo revoca la sentencia dictada por el TSJ y falla a favor del trabajador (declara el despido improcedente) en una sentencia dictada además en unificación de doctrina. A este respecto, el Alto Tribunal deja muy claro que no cabe disminuir el periodo de cuatro meses establecido por la normativa.

En ese sentido, el Supremo se remite a la sentencia del TS de 5 de octubre de 2005, en la que se desarrollan con carácter general los elementos básicos del despido objetivo previsto en el art. 52 d) ET, el que -se dice en esa sentencia- se contienen dos períodos o sistemas en los que acotar las ausencias:

“ ... o bien las faltas alcanzan el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos. En ambos casos lo que cuenta son los períodos en conjunto. Se trata de, o bien de dos meses o bien de cuatro”.

Ese es el extremo relevante para la norma, deja claro el Supremo, y el hecho de que no se tenga en cuenta un solo mes y de que el período se prolongue a dos o cuatro meses tiene por objeto registrar una inasistencia persistente, con reducción o aumento proporcional del porcentaje. La distinta distribución observa dos parámetros ... En el caso de los cuatro meses, éstos serán discontinuos, en un período de doce y el volumen de faltas se eleva al 25 por ciento.

Por tanto, a un período menos prolongado y más concentrado corresponde un porcentaje inferior, a un período no sólo más largo sino más dilatado debido a su discontinuidad, se eleva el porcentaje al 25%.

Es evidente, razona el TS, que el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores está tomando en consideración períodos integrados por dos o cuatro meses y que a ellos se refiere el porcentaje.

De esa doctrina general “no cabe desprender en absoluto que en el caso del cómputo de las ausencias justificadas que supongan el 25% de las jornadas hábiles, éstas se puedan proyectar sobre un tiempo inferior a los cuatro meses previstos en la norma, sino más bien lo contrario”. Por tanto, concluye el Supremo en este punto, el resultado del cómputo de las faltas en el periodo concreto de cuatro meses discontinuos implica que no se pueda aplicar sobre un período de tiempo menor al legalmente previsto.

Los cuatro meses discontinuos no pueden computarse por meses naturales, sino que, como ya determinó el TS en su sentencia de 9 de diciembre de 2010, deben computarse de fecha a fecha. Y esto es así, razona la sentencia, porque el despido por faltas de asistencia al trabajo, aunque estén justificadas, tiene por objeto luchar contra el absentismo, cuya influencia negativa en la marcha normal de la relación laboral es evidente, máxime si el general de la empresa rebasa el 5 %, situación cuya corrección exige de medidas al efecto, aunque sean traumáticas.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 115/2019, 4 Feb.

5. TRIBUNAL SUPREMO

Los conceptos pagados en las nóminas han de ser de fácil comprobación

El Supremo aclara cómo se deben confeccionar las nóminas de los trabajadores, y dispone que el contenido de la nómina debe ser transparente, - de fácil comprobación de los conceptos pagados-, y que el cálculo e importe de cada uno estos conceptos, pueda realizarse con el número mínimo de operaciones matemáticas, y sin necesidad de acudir al registro de datos que, aunque el trabajador conozca, no le sean comunicados por la empresa.

En el caso sometido a casación, el contenido del modelo de nóminas que utiliza la empresa no es tan clarificador como esta pretende porque en la forma en que está realizada, obliga al trabajador a controlar el número de días de trabajo y el de horas trabajadas, así como a realizar unas operaciones matemáticas más o menos complejas para comprobar que la empresa le paga lo correcto, lo que se opone al principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los demás documentos que del mismo se derivan, entre ellos la nómina.

El modelo de recibo de salarios que emplea la empresa demandada no se ajusta a los requerimientos de separación de conceptos y claridad.

Así, por ejemplo, en los supuestos de ampliaciones o reducciones de jornada, cuando en un mismo mes se han desempeñado jornadas con distinta extensión semanal, en la nómina no aparece reflejado el número de días prestado con cada tipo de jornada y el salario correspondiente a los mismos, sino que se fija una unidad diaria de salarial en la que se establece la media ponderada diaria de salario devengado.

En cuanto a la percepción de los complementos de IT no contempla la nómina ni los días en los que tal complemento se ha devengado, ni el porcentaje aplicado para su cálculo, sino solo el montante total devengado.

El Supremo desestima el recurso promovido por la empresa contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y confirma el derecho de la plantilla a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas en el Convenio Colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 31/2019, 17 Ene. Rec. 2000/2017

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com