



CIRCULAR LABORAL 1/2021

4 de enero de 2021

RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: ENERO 2021.

1. TRIBUNAL SUPREMO

El Alto Tribunal modifica su doctrina consolidada: no se pueden limitar los contratos de trabajo a la duración de las contrataciones de las empresas.

El Tribunal Supremo considera necesario, en esta importante Sentencia del Pleno de la Sala, rectificar la doctrina que ha venido manteniendo hasta la fecha y que permitía y entendía como adecuado a derecho que la duración temporal de la obra o servicio contratada por una empresa con otra se proyectase sobre el contrato de trabajo que formalizaba con aquellos trabajadores que iban a desarrollar tal prestación. Es decir, habilitaba la posibilidad de formalizar contratos de obra vinculados a la duración de dicha contrata. A partir de ahora, ello ya no será factible como veremos a continuación.

Analicemos el caso que conoce esta Sentencia:

Se trata de un contrato para obra o servicio celebrado en marzo de 2000, con justificación en la contrata adjudicada a la empleadora, cuyo objeto eran las labores de mantenimiento en la sede de la empresa principal. Esa actividad de la parte empleadora se ha mantenido en el tiempo –al igual que lo ha hecho, en los mismos términos, la prestación de servicios del trabajador– pese a diferentes modificaciones de la contrata y, también, pese al cambio de adjudicataria de la misma.

Quien ahora es demandada en calidad de empleadora pasó a serlo del trabajador cuando obtuvo dicha adjudicación, sin que la prestación de servicios del trabajador se viera interrumpida ni alterada en ningún momento.

La empresa se alza en casación para unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha que, revocando la de instancia, declara que la extinción del contrato del trabajador constituye un despido improcedente.

En su sentencia, el TS desestima el recurso interpuesto por la compañía. Entre sus argumentos, destacan los siguientes:

- Ilicitud del uso del contrato temporal:

No sólo debe rechazarse que estemos ante una relación laboral de carácter temporal en base a la desnaturalización de la causa que la justifica. También debemos plantearnos la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso. Resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales.

- Autonomía y sustantividad:

Analizando la definición del contrato para obra o servicio del art. 15.1 a) ET, pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa. Y en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa. Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender.

- Duración del encargo del cliente:

La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que ésta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa. Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Éstos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienen a las notas estrictas del art 15.1 a) ET.

- Variabilidad de la demanda:

La Sala, señala la sentencia, es consciente de que determinadas actividades empresariales están sujetas a flujos variables de demanda. Ahora bien, deja claro el TS, tales situaciones no pueden paliarse a través de una política de contratación que no se ajusta a la regla esencial de nuestro sistema de relaciones laborales, cual es la de indefinición del contrato de trabajo y la limitación de los supuestos de relaciones laborales de duración determinada.

- Actividad estructural:

Por último, concluye la sentencia, la evidencia de lo que venimos diciendo se torna más palmaria aún en supuestos como el presente en que la actividad objeto de la contrata mercantil con la que se pretende dar cobertura al contrato de obra o servicio resulta ser actividad ordinaria y estructural de la empresa comitente. Una actividad que nunca podría haber sido objeto de contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia, se convierte en adecuada a tal fin cuando dicha actividad se subcontrata.

Resulta, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que ésta pueda recurrir a la contratación temporal.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº 1137/2020, de 29 de diciembre. (Rec. nº 240/2018)

2. TRIBUNAL SUPREMO

La empresa no tiene obligación de pagar el bonus anual al trabajador que dimite antes de que finalice el año.

La cuestión que se plantea se centra en determinar si una retribución variable pactada por la empresa y las secciones sindicales que se calcula con base en los objetivos alcanzados el 31 de diciembre de cada año y exige estar en situación de alta en la empresa en dicha fecha, debe abonarse, en proporción al tiempo trabajado, a un trabajador que cesa voluntariamente antes de fin de año. La respuesta es negativa, no puede reclamarse un complemento salarial cuando se ha incumplido uno de los requisitos exigidos para su devengo, salvo que se acredite que el requisito en cuestión sea contrario a derecho.

Aunque el art. 4.2.f) del ET garantiza al trabajador el derecho a percibir la retribución pactada durante la prestación de servicios, el acuerdo fijando esta retribución variable establecía una condición consistente en el alta en la entidad hasta la fecha final de devengo del complemento, por lo que el derecho a la retribución pactada no incluye el plus cuando el trabajador voluntariamente ha incumplido dicha condición.

Quiere diferenciar el Supremo este supuesto del examinado en la sentencia del TS de 2 de diciembre de 2015, recurso 326/2014. En ella el trabajador estuvo prestando servicios en la empresa durante todo el periodo de devengo del complemento. La cláusula contractual exigía que el trabajador continuara en la empresa con posterioridad al periodo de devengo (el año natural) hasta la fecha del pago, fijada por la propia empresa.

Por el contrario, en la presente litis se trata de una retribución variable cuyo devengo exige que el trabajador esté de alta en la entidad hasta el final del periodo de devengo del bonus, en fecha 31 de diciembre del mismo ejercicio, salvo en los casos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, lo que enerva cualquier viso de abuso de la controvertida fórmula de devengo del bonus.

Tampoco se entiende que provoque un enriquecimiento injusto porque la prestación de servicios laborales por el actor a favor de la empresa, percibiendo el salario pactado, tuvo su justificación en el acuerdo con las secciones sindicales. No es ilegal que se pacte una retribución variable, por encima del salario mínimo establecido en la norma colectiva, condicionada a la permanencia del trabajador, quien debe continuar en la empresa hasta el día final del periodo de su devengo y este condicionamiento excluye por sí solo el alegado enriquecimiento injusto.

Además, la cláusula, rectamente interpretada, no deja al arbitrio del empleador su validez y cumplimiento. El trabajador es libre de abandonar la empresa voluntariamente antes de la fecha marcada, pero, eso sí, no devengará el referido bonus.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 9347/2020, 22 Oct. Rec. 285/2018

3. TRIBUNAL SUPREMO

No hay que abonar el importe íntegro del plus de transporte (salarial) a los trabajadores a tiempo parcial

Es lícito que las empresas abonen proporcionalmente (y no de forma íntegra) el plus de transporte (carácter salarial) a los trabajadores a tiempo parcial cuando no se estén compensando específicamente gastos de desplazamiento.

Así lo establece el Tribunal Supremo en una sentencia en la que descarta la petición de los sindicatos de abonar íntegramente el plus transporte, conductor repartidor e incentivo convenio en los contratos a tiempo parcial. Por el contrario, el TS sí determina que sí hay que abonar íntegramente el plus de quebranto de moneda y el de conservación de material a los trabajadores a tiempo parcial.

El TS casa parcialmente la sentencia recurrida, declarando el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a percibir en su importe íntegro el plus de quebranto de moneda y el plus de conservación de material. Eso sí, descarta el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a percibir el resto de los pluses (entre ellos, plus transporte) de manera íntegra.

En el procedimiento resuelto por esta sentencia del Alto Tribunal que venimos a comentar, una empresa de transporte tiene centros de trabajo en Málaga y Cádiz. Su plantilla cuenta con trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial.

La empresa paga a sus trabajadores a tiempo parcial los pluses de quebranto de moneda, transporte, conservación de material, de conductor- repartidor e incentivo de convenio en proporción a la jornada que realizan. Por su parte, los trabajadores a tiempo completo perciben dichos pluses en su integridad. Rige la relación laboral de la empresa y sus trabajadores el XIX Convenio Colectivo de empresa.

En fecha 19 de septiembre de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en la que consta el siguiente fallo: *“Que debemos desestimar y desestimamos la demanda formulada por la representación de la Federación de Transportes y Comunicaciones de C.G.T. Andalucía contra la empresa.”*

La empresa se oponía a la demanda argumentando lo siguiente:

- Respecto del plus de conductor-repartidor considera que está en relación con la jornada de trabajo en tanto que los días que no se trabaja no se percibe.
- En relación con el plus convenio, la parte demandante recurrente no acredita que su abono no sea por unidad de tiempo cuando está entre los complementos salariales y es de abono mensual. Por tanto, a juicio de la empresa, debe abonarse en función del tiempo de trabajo efectivo.
- El plus de quebranto de moneda, que no define el Convenio Colectivo, es un plus extrasalarial, en atención al puesto ocupado y, por tanto, su abono debe ser proporcional al tiempo en el que se desempeña. Entendía la empresa que debería ser proporcional por ser la exposición al riesgo lo que pretende cubrir.
- Por lo que se refiere al plus de conservación de material, según la parte impugnante, no se expresa por la recurrente la razón de su abono íntegro,
- Finalmente, el plus de transporte también se califica de salarial y, por ello, su abono es proporcional al tiempo de trabajo.

Recurren los sindicatos al Tribunal Supremo que ahora les da en parte la razón, pero tan solo en lo relativo al plus de quebranto de moneda y el plus de conservación de material.

En el caso de estos dos complementos, el TS entiende que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a percibirlos de modo íntegro.

En el caso concreto del plus de transporte, el Tribunal Supremo ratifica lo sentenciado por el TSJ (no hay derecho a su percepción íntegra en caso de trabajo a tiempo parcial) por lo siguiente:

El art. 18 del Convenio se refiere al plus de transporte en la siguiente forma:

“A todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonará mensualmente un plus de transporte por importe de [....].

Sin perjuicio de lo anterior, el importe del plus de transporte será objeto de revisión con efectos del 1.ª de enero de 2015, si concurren los supuestos de incremento en el número de viajeros transportados establecidos en el artículo 7º del presente convenio colectivo para el año 2015. [....].

En el caso de que no se produzca ninguno de los aumentos en el número de viajeros transportados indicados en los números 1 y 2 anteriores, se incrementará el importe del plus de transporte en la cantidad de 9,05 euros con efectos del 1 de enero de 2017.

Este plus, como bien refiere la sentencia recurrida, razona el Supremo, no está compensando gastos de desplazamiento que afectan a todo trabajador por el solo hecho de tener que ir y salir del trabajo.

En este caso, se ha acreditado que se abona en situaciones en las que no hay esos desplazamientos, por lo que procede su abono “prorrata temporis” al ser perfectamente divisible.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 8947/2020, 1 Oct.

4. TRIBUNAL SUPREMO

No puede acumularse en una misma persona el crédito horario como miembro del comité de empresa y el correspondiente a la condición de delegado sindical, mientras se ostente esa doble cualidad

El derecho al crédito horario forma parte del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho al ejercicio de la actividad sindical. El crédito horario es, desde esa perspectiva, un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes, de manera que, al estar configurado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), forma parte inescindible del derecho fundamental en los términos expresados en la mencionada Ley Orgánica.

Su artículo 10.3 concede garantías a los delegados sindicales y derechos específicos en los siguientes términos: *"Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa"*.

El hecho de que la LOLS no conceda expresamente dichas garantías a los delegados sindicales que forman parte del comité de empresa se explica porque, en función del ejercicio del cargo de representante legal, ya disfrutaban de las aludidas garantías, entre las que se encuentra el crédito horario. Por tanto, no parece posible que un delegado sindical acumule las horas correspondientes a un miembro del comité de empresa –por ejemplo, en el caso de que este último fuera miembro del mismo sindicato, como aquí ocurre–, ni viceversa. Y ello porque se trata de dos representaciones –la unitaria y la sindical– de distinta naturaleza.

Así, el artículo 10.3 de la LOLS concede a los delegados sindicales las mismas garantías que a los miembros del comité de empresa, pero para el supuesto de que no formen parte del mismo, de lo que debe deducirse *a sensu contrario* que cuando ya forman parte de ese comité, no tienen derecho a disponer de un doble crédito horario, que es lo que ocurre precisamente con el demandante que reúne esa doble condición. La acumulación ordinaria, a la que se refiere el último párrafo del artículo 68 ET, debe ser entendida en el sentido de que se pueden acumular, mediando pacto, las horas de un miembro del comité a otro miembro del comité, pero no de un miembro del comité a un delegado sindical, tal como se desprende de su literalidad y, además, por tratarse de representación de los trabajadores que tienen una naturaleza jurídica diferente, pues en tanto los miembros del comité de empresa constituyen la representación institucional de los trabajadores, los delegados sindicales son los representantes de los sindicatos en la empresa, y si ambos organismos actúan en defensa de todos los trabajadores, lo hacen por diferentes cauces jurídicos previstos en sus respectivas leyes (ET y LOLS). Ocurre, además que no hay previsión convencional alguna que pudiera disponer lo contrario.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 14 oct.2020, rec. num 236/2018

5. TRIBUNAL SUPREMO

Utilizar contratos temporales para cubrir vacaciones y permisos es actuar en fraude de ley.

Es ilegal suscribir contratos eventuales en los que se refleje como causa de temporalidad la *"realización de las tareas propias de la oficina"*, sin ninguna otra precisión. Así lo ha establecido en una reciente sentencia el Tribunal Supremo. El fallo recalca que no basta una mera y **genérica invocación** de la necesidad de cubrir situaciones de vacaciones, licencias y permisos del personal de plantilla, sin mayor especificación, para dar cobertura a un contrato eventual.

La Sala subraya que la contratación eventual como mecanismo coyuntural para suplir la insuficiencia de personal en los organismos públicos debe quedar reducida solo a las situaciones en las que se produce un manifiesto desequilibrio entre el personal disponible y la actividad que debe desarrollar el organismo, por la existencia de vacantes que no pueden ser cubiertas de modo rápido, ya que deben respetarse los mecanismos legales que rigen en materia de empleo público.

Así, si se diera el caso en que el organismo público, - en un momento determinado-, tiene un número elevado de **puestos sin titular**, y se encuentra en una situación de déficit de personal, en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles, - supuesto propio de la acumulación de tareas-, sería lícito acudir a los contratos de **trabajo eventuales** para remediar, en la medida de lo posible, esa situación. Pero no ante una abstracta y genérica invocación de los periodos de vacaciones, licencias y permisos de los que disfruta el personal que configura la plantilla ordinaria del organismo público.

Para la Sala, es necesaria una prueba más precisa y exhaustiva de las concretas y específicas circunstancias concurrentes en la concreta plantilla, el número de puestos de trabajo y vacantes existentes en la misma, para que pueda deducirse la concurrencia de las circunstancias extraordinarias que justifiquen el recurso a esta modalidad de contratación temporal, y como ya dijera el Supremo en su sentencia dictada en el recurso 1070/2017, nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa.

En el caso, no consta probada ninguna causa extraordinaria ni singulares razones que justifiquen los contratos eventuales que por ello deben considerarse celebrados en fraude de ley.

Es más, toda empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. Que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es adecuada para justificar el recurso a la contratación eventual porque no cumplen con el parámetro de la excepcionalidad inherente a esta modalidad de contratación.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 9830/2020, 10 Nov.

6. TRIBUNAL SUPREMO

Se puede acudir al despido colectivo cuando las causas solo afecten a una rama de actividad o centro de trabajo específico

A los efectos de valorar la justificación de un despido colectivo, no se debe analizar el volumen de la producción globalizando los datos de la producción final, sino que también es viable que se valore la concreta unidad productiva afectada.

En el caso, una empresa dedicada a la fabricación de componentes para vehículos ha dado un cambio productivo respecto de las tareas de mecanizado, y es solo sobre esta unidad productiva sobre la que recae la causa para despedir a muchos de sus integrantes.

La producción se ha ido concentrando en las labores de fundición. La planta ha disminuido su producción, y no hay ningún indicio de que la situación hubiera sido creada artificialmente por la empresa.

Es sabido que, en materia de extinción de contratos de trabajo, además de acreditarse la causa, se debe comprobar si las medidas que se pretenden adoptar para paliar los cambios acontecidos en el ámbito técnico, organizativo o productivo de la empresa son razonables. La decisión extintiva debe constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir. Esta idoneidad debe valorarse excluyendo solo las decisiones empresariales que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores.

Lo relevante no es la actividad global de todos los centros de trabajo. En este supuesto, la planta de Pamplona estaba siendo destinada a la actividad de fundición de piezas, habiéndose desarrollado desde hacía dos años una política consistente en llevar a cabo las subsiguientes tareas de mecanizado en un centro de trabajo distinto; y todo ello por la necesidad de ampliar el espacio, en términos de instalaciones, para la esencial labor de fundición, y en atención a la previsión de duración de desarrollo de los proyectos en marcha, unida a la no obtención de nuevos proyectos de forma suficiente. Todos estos motivos dieron como fruto que, en la actualidad, tras el descenso en esta rama de actividad concreta, el número de empleados de mecanizados que quedaban en la planta de Pamplona estaba sobredimensionado, sin que las previsiones de futura actividad permitan dar actividad a esa sección de la planta de Pamplona.

Siendo esta la situación, estima la Sala que la decisión extintiva fue razonable, proporcional y justificada porque se centró en una concreta unidad productiva y no se puede tachar de oportunista solo invocando la producción total de la empresa.

Si surge una situación anormal de desfase entre el volumen de la plantilla y las necesidades que deben cubrirse con ella, no se puede obligar al empresario a recolocar al excedente de mano de obra y reforzar con él otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro. Como dice el refrán, sería “desvestir a un santo para vestir a otro”.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 1019/2020, 18 Nov. Rec. 143/20198

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