



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de octubre de 2017)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Salarios de tramitación con cargo al Estado. ¿Puede descontar alguna cantidad?

Reclamación al Estado de salarios de tramitación. Supuesto en que el trabajador presta servicios para otra empresa durante la tramitación del proceso de despido.

Deben descontarse estos periodos aunque la empresa que ahora los reclama al Estado se los hubiera abonado al trabajador por no acreditar en el juicio de despido que estaba trabajando para otra compañía y ello con independencia de las causas que hubieran podido motivar la falta de prueba. En estos casos, corresponde al empresario demostrar la realidad del trabajo para una segunda empresa así como lo percibido en ella por el trabajador despedido, de manera que el incumplimiento de esa obligación empresarial dentro del proceso de despido o, en su caso, en el trámite de ejecución del mismo, no puede afectar negativamente a un tercero, el Estado, que no participó, ni tuvo por qué hacerlo, en el pleito de despido. La responsabilidad del Estado solo alcanza al abono de los salarios de trámite pagados por el empresario para resarcir al trabajador de los daños causados por la superación de los plazos de trámite previstos en la ley, pero entre estos no se encuentran, una vez acreditada tal circunstancia, aquellos que coincidan en el tiempo con periodo trabajado y retribuido por otras empresas. No hay que olvidar que el Estado no tiene participación procesal alguna en el litigio del despido y únicamente interviene, como demandado, en la posterior reclamación del empresario solvente para resarcirse de una parte de los salarios de trámite que este haya satisfecho al trabajador. Es, pues, en este segundo proceso cuando el Estado puede y debe hacer valer las limitaciones legales de su responsabilidad en aquellos casos en los que, como aquí sucedió, el empresario no logró acreditar en el primero (el del despido) el hecho que podría haber limitado su propia responsabilidad en el abono de los salarios de trámite.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de julio de 2017, rec. núm. 3571/2015)

Reclamación de cantidad. Cómputo de la prescripción de un año cuando el último día del plazo es inhábil

Reclamación de cantidad. *Dies ad quem* del cómputo de la prescripción de un año cuando el último día del plazo coincide con un día inhábil.

La jurisprudencia viene distinguiendo entre plazos procesales y plazos sustantivos, siendo estos últimos los que se conceden para el ejercicio de las acciones con las que se tutela un derecho sustantivo, mientras que los otros son los que se conceden para una actuación procesal. De esta diferencia se deriva el distinto cómputo de los plazos concedidos para las actuaciones judiciales, cómputo que regula el artículo 133 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), precepto cuyo número 4 es aplicable solo al cómputo de los plazos procesales que regula, pero no al cómputo de los plazos sustantivos que concluyen, conforme al artículo 5 del Código Civil, el último día del plazo, aunque sea inhábil, sin que

.../...

.../...

proceda su prórroga por tal motivo. No obstante, como el último día del plazo debe transcurrir entero para que se produzca la prescripción o la caducidad del derecho, se viene aceptando que la demanda se presente al día siguiente antes de las 15 horas con base en el artículo 135.5 de la LEC y en el 45 de la LRJS. Ello se justifica en aras de una tutela judicial efectiva, pues, si el plazo no concluye hasta las 24 horas y los juzgados no están abiertos todo el día, ni los días inhábiles, quedaría indefenso quien no pudiera presentar la demanda antes de agotarse el plazo o no pudiera agotar el mismo por causas ajenas a su voluntad. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de septiembre de 2017, rec. núm. 3486/2015)

La presentación de la papeleta de conciliación por despido en una oficina de correos suspende el plazo de caducidad

Extinción de la relación laboral. Validez de la papeleta de conciliación por despido presentada en la oficina de correos a efectos de suspensión de la caducidad.

Las características propias de la conciliación han permitido que, estando ante una actuación gobernada por órganos administrativos, se proyecten garantías (o restricciones) propias del proceso pero sin negar la vertiente administrativa de la institución. De este modo, las reglas sobre presentación de escritos administrativos han de mantener su virtualidad. Solo deberían ser desplazadas en la medida en que resultasen incompatibles con las previsiones, explícitas o no, de la legislación procesal. En el presente caso, no existe impedimento alguno para que el escrito instando la conciliación («papeleta») pueda presentarse ante las oficinas de correos, presentación que desplegará los mismos efectos que si se hubiera hecho en un registro administrativo, en especial respecto de la suspensión del plazo de caducidad para accionar. Puesto que las normas han de interpretarse de acuerdo con la Ley Fundamental y uno de sus valores fundamentales es el de tutela judicial efectiva, casaría mal con este derecho el que el ciudadano que presenta una papeleta de conciliación no se pudiera acoger a las facilidades previstas por la legislación administrativa ni beneficiarse de las procesales (subsanação de la demanda). Muestra también de esa naturaleza especial, compleja, no puramente administrativa, de la conciliación laboral en materia de despido y del propio plazo de caducidad y su incidencia en las vicisitudes de la conciliación previa es el hecho de que ese plazo previsto en el artículo 59.3 del ET se recoge también en el artículo 103.1 de la LRJS, lo que impregna ese trámite de ciertas características propias que lo alejan de una posible naturaleza puramente administrativa y ajena al proceso laboral.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2017, rec. núm. 1223/2015).

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

No cabe pasar de horario continuado a jornada partida sin acudir al procedimiento del artículo 41 del ET

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Transformación del horario continuado de 91 trabajadores en horario partido.

Cuando se disfrute de un horario ininterrumpido no previsto en el convenio colectivo de aplicación y este no pueda encuadrarse en las bandas previstas para los turnos de mañana o tarde, se entiende que dicho horario no tiene otra fuente que el acuerdo entre las partes. A estos efectos, debe reputarse nula, por fraudulenta, la cláusula contenida en los

.../...

.../...

contratos en que el trabajador expresamente acepte que, «dadas las especialidades de la tarea a realizar, el horario se distribuirá en función de las necesidades del servicio a realizar, con la única limitación del respeto a la jornada máxima legal». En el caso, operando la modificación efectuada sobre una condición de trabajo, de origen contractual, que incide sobre una materia de las expresamente previstas en el artículo 41.2 del ET y que ciertamente causa un perjuicio a los trabajadores, pues viene a suponer una anticipación de su incorporación a su puesto de trabajo y una demora en el abandono del mismo, con una interrupción escasa durante la cual apenas podrán dedicar tiempo a sus quehaceres personales, debe considerarse el carácter sustancial de la medida adoptada y no habiéndose seguido los trámites del artículo 41.4 del ET en atención al número de trabajadores afectados, procede decretar su nulidad con arreglo a la previsión del último párrafo del artículo 41.3 del ET.

(SAN, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2017, núm. 135/2017).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

El poder de dirección no ampara la imposición de determinada vestimenta debajo del uniforme de trabajo

Control y dirección de la actividad laboral. Empresa dedicada a la reparación de teléfonos móviles. Manual del empleado en el que se regula la política de vestimenta referida a zapatos, faldas, pantalones, camisas, blusas y aseo personal.

No puede imponerse la prohibición de utilizar determinadas prendas cuando los trabajadores, en su gran mayoría, utilizan bata de trabajo facilitada por la empresa que deben abotonarse de arriba abajo, así como taloneras, muñequeras y guantes, sin cuestionar aquellos el deber de utilizar dicho uniforme. En el caso, la política de vestimenta instaurada por la empresa excede con mucho del poder de dirección regulado en el artículo 20 del ET, ya que si los trabajadores tienen uniforme y no se cuestiona su utilización, la ropa que utilicen debajo e incluso antes de acceder a su trabajo en nada incide en la imagen de la empresa y en su relación con terceros.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 19 de junio de 2017, rec. núm. 644/2016).

En la sucesión de contratistas la falta de información a la empresa entrante respecto de los trabajadores transmitidos no puede condicionar la subrogación

Sucesión de empresa. Sucesión de contratistas. Subrogación legal y convencional. Convenio Colectivo de Centros de Tercera Edad de Vizcaya. Empresa cesionaria que se niega a dar de alta a una trabajadora de la contrata anterior alegando falta de información.

No puede ser tomada en consideración cualquier justificación empresarial de que no se han cumplido los deberes informativos establecidos convencionalmente para la sucesión empresarial. En el caso, la sucesión no estaba condicionada a suministro de información por el convenio colectivo de aplicación, pero, aun cuando lo estuviera, el artículo 44 del ET es contrario a ese entendimiento. Deber de subrogación que no dejó de nacer por el hecho de que el anterior titular diera de baja a la trabajadora en la Seguridad Social una vez finalizado el encargo, ya que esta baja de ningún modo tiene el significado de extinción del contrato de trabajo, sino únicamente de no ser ya trabajadora de ese concreto empresario aunque sí lo sea de la contratista entrante.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2017, rec. núm. 227/2017).

La doctrina de Diego Porras no se aplica a los contratos en prácticas

Contratos en prácticas. Extinción conforme a la duración pactada. Derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicio conforme a la doctrina de Diego Porras.

Esta pretensión es improcedente, ya que los contratos formativos, como es el contrato de trabajo en prácticas, tienen un régimen jurídico que no contempla indemnización alguna por su extinción cuando la causa de esta es su vencimiento, ni tan siquiera la de 12 días de salario por año de servicio prevista en el artículo 49.1 c) del ET, que expresamente les excluye del ámbito de aplicación de la misma. El régimen jurídico mencionado no queda alterado por la sentencia del TJUE, dictada en la cuestión prejudicial C-596/14 (asunto de Diego Porras), que se invoca en el recurso, ya que la doctrina que sienta, respecto a los contratos de interinidad, no es exportable a los contratos en prácticas, al no haber en el caso de estos trabajadores trabajador fijo comparable. **Voto particular.** Solo están excluidos de la doctrina del TJUE las posibles relaciones especiales, como por ejemplo las empleadas de hogar, donde normalmente no se tiene elemento comparable; en el resto siempre existe comparación y equiparación, porque la misma actividad productiva (en realidad, la misma temporalidad que atiende una circunstancia coyuntural de la empresa, pero actividad propia que ya se desarrolla por ella, nunca puede ser elemento de diferencia) siempre implica que haya trabajador fijo o indefinido comparable, incluso aunque no se le haya contratado todavía o su contrato no esté vigente, pues la actividad existe en la empresa. En otro caso casi siempre la contratación temporal resultaría fraudulenta.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 14 de marzo de 2017, rec. núm. 458/2017).

Supuestos en que procede la compensación de lo abonado por finalización del contrato de obra con la indemnización que por despido improcedente se haya reconocido posteriormente ante la ilicitud del cese

Contrato para obra o servicio determinado. Calificación del cese como despido improcedente. Compensación de lo abonado por finalización del contrato temporal con lo declarado en sentencia por despido improcedente.

Dado que la relación entre las partes se ha ceñido a un único contrato temporal y no a varios, si el cese empresarial hubiera sido legal, procedería la indemnización por fin de ese contrato de obra o servicio que entregó el empresario y no la del despido improcedente. Por el contrario, ante la ilegalidad del mismo, lo que procede es esta última indemnización y no aquella, quedando la entregada por el empresario sin causa, deviniendo en un enriquecimiento injusto. Ello no atenta contra la regla general prevista en la jurisprudencia del Tribunal Supremo para cuando han existido varios contratos temporales fraudulentos, de tal forma que excepto para el último, como hemos visto, para el resto no procede compensación alguna. **Voto particular.**

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 2017, rec. núm. 233/2017).

Cuando el estrés laboral se considera accidente de trabajo

Incapacidad permanente total (IPT). Determinación de la contingencia. Trabajadora con trastorno depresivo recurrente de larga duración derivado de una relación laboral conflictiva.

Para que la enfermedad contraída con motivo de la realización del trabajo tenga la consideración de accidente laboral, es necesario que el trabajo sea el único factor causal, por lo que no basta con que la patología se desencadene a consecuencia del modo en que el trabajador vivencia determinados avatares de la relación laboral, sino que también ha de

.../...

.../...

darse que no confluyan otros elementos desencadenantes y, además, que no venga provocada por una personalidad de base del afectado que le haga vivir mal, enfermando, lo que normalmente no desencadena patología alguna. En el caso analizado, la trabajadora –definida como el alma de la empresa– padecía el síndrome denominado *burn out*, resultado de un estrés laboral crónico o frustración prolongada, cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional) como consecuencia de la forma en que desempeñaba su actividad, siempre de forma exhaustiva, autoexigente y con gran responsabilidad (era directora de fábrica), sin poner nunca reparo a alargar su jornada en los periodos necesarios, sintiéndose desplazada en un momento dado cuando tuvo lugar una reestructuración en la empresa que provocó cambios en sus funciones, lo que motivó que fuera baja en dos ocasiones por estrés. Sentado lo anterior, procede el reconocimiento de la situación de IPT derivada de contingencia profesional, resultando indiferente que la actora presentara rasgos de personalidad anancástica y viviera obsesionada por la perfección.

(STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2017, rec. núm. 1607/2016).