

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Sede en Sevilla)**

Sentencia 1941/2019, de 16 de julio de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 1840/2018

SUMARIO:

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Falta de ocupación efectiva. Trabajador al servicio de las Fuerzas Militares de EE.UU. en España (Base Naval de Rota), que reclama por inactividad y falta de ocupación durante los últimos siete años. El hecho de que el actor haya permanecido siete años durante toda su jornada laboral sin realizar función alguna, sin efectuar escrito o reclamación al respecto (ante los jefes directos, oficina de Recursos Humanos, etc.), pese a que no solo se le abonaba puntualmente su salario (que no era precisamente escaso), sino que incluso se le premiaba en metálico, priva de gravedad a la conducta empresarial, e incluso puede entenderse que se está ante una situación voluntariamente aceptada. Interesar, sin un mero requerimiento previo en petición de funciones, la extinción contractual indemnizada, constituye un claro y manifiesto abuso de derecho. No hay que olvidar que recientemente, en 2016, el actor ya puso de relieve esa falta de ocupación efectiva formulando una reclamación previa que fue atendida por el empleador con la encomienda de funciones, al parecer inferiores a las propias de su categoría, aunque sin rebaja de esta o del nivel salarial. Si entendía que estas nuevas funciones suponían una modificación sustancial, tenía la doble opción de impugnar el cambio, postulando que se declarase injustificada la decisión empresarial, o ejercitar en aquel momento la acción de extinción contractual por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 50.1 a) ET); por lo que en este momento no procede la extinción indemnizada pretendida.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 41.1 f) y 50.1 a).
Código Civil, art. 7.2.

PONENTE:

Doña María Begoña García Álvarez.

Magistrados:

Don MARIA ELENA DIAZ ALONSO
Don MARIA BEGOÑA GARCIA ALVAREZ
Don JOSE JOAQUIN PEREZ-BENEYTO ABAD

Recurso Nº 1840/18 -Negociado H Sent. Núm. 1941/19

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILTMA. SRA. DÑA. MARIA ELENA DIAZ ALONSO

ILTMA. SRA. DÑA. MARIA BEGOÑA GARCIA ALVAREZ

ILTMO. SR. D. JOSE JOAQUIN PEREZ BENEYTO ABAD

En Sevilla, a 16 de julio de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 1941/19

En el recurso de suplicación interpuesto por el MINISTERIO DE DEFENSA, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Jerez de la Frontera (Cádiz), Autos nº 206/2017; ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^a. MARIA BEGOÑA GARCIA ALVAREZ, Magistrada.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, se presentó demanda por D. Pedro Jesús contra el MINISTERIO DE DEFENSA, sobre "despido", se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 06/03/2018 por el Juzgado de referencia, en la que estimando la demanda se acordó la extinción del contrato de trabajo que unía a las partes, con efectos de la fecha de la sentencia, condenando al MINISTERIO DE DEFENSA a abonar al actor la suma de 177.345 euros en concepto de indemnización.

Segundo.

En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"PRIMERO.- El actor, D. Pedro Jesús , mayor de edad y con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la Base Naval de Rota, con antigüedad de 10 de abril de 1978, con categoría de Supervisor de Especialistas y nivel EA-11, como personal laboral al servicio de las Fuerzas Militares de Estados Unidos de América en España y percibiendo un salario diario a efectos de despido de 140,75 euros.

Segundo.

Desde hace siete años la jornada laboral se desarrolla de la siguiente manera: Llega al centro de trabajo a las 8:00 y permanece durante toda la jornada sin nada que hacer, sin recibir instrucciones, ni encomendarle actividad alguna, situación en la que permanece hasta que termina su jornada laboral a las 16:00.

Como Analista Supervisor de Sistemas Informáticos EA-11, las funciones son: Ejercer como manager supervisor de la División de Networks y Systemas del Departamento de Sistemas de Información de NAVSTA Rota. El titular ejercita o puede ejercitar supervisión sobre empleados Españoles de NAVSTA, personal militar de EEUU, personal de gobierno de EEUU y dirigir tareas técnicas de personal de contrata. El titular actúa como supervisor directamente responsable del buen funcionamiento, administración, mantenimiento y documentación de todos los sistemas de Redes Locales incluyendo equipos de telecomunicación, Servidores y sistemas de cableados de las Redes Locales. El titular actúa como supervisor directamente responsable de que todo el personal de la División de Networks y Systemas estén entrenados de manera adecuada en todas las áreas técnicas que sean responsabilidad de División de Networks y Systemas.

Tercero.

El Convenio Colectivo a aplicar es el III Convenio Colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España.

Cuarto.

El actor padece de cardiopatía isquémica y tiene tres stents, padece de dilatación severa de la aorta; también padece problemas de columna vertebral y ello le impide levantar peso y realizar cualquier esfuerzo.

Por informe del Dr. Amadeo , de fecha 19-1-17, aconseja evitar realizar actividades de carga , esfuerzos físicos, distancias largas, etc.

Quinto.

El actor interpuso reclamación previa en fecha 31-10-16 ante el ILMO. Sr. Comandante Jefe de las Actividades Navales de los EEUU y en fecha 28-11-16 ante el EXCMO. Sr. Almirante del Arsenal de Cádiz.

A raíz de las reclamaciones se le han encomendado funciones de inferior categoría, quitándole la supervisión pasando a Especialista en Tecnología de la Información de Redes: el propósito de este puesto es el de servir como especialista en tecnología de la información dando servicio de apoyo al cliente y gestionando activos informáticos. El titular es Manager del Sistema Remedy y Manager de Equipos de ayuda al cliente y gestor de activos informáticos no clasificados de la Oficina señalada anteriormente y actuará de enlace con varios departamentos de la estación Naval de Rota y otros elementos en le península ibérica. La posición es parcialmente sedentaria pero debe caminar, doblarse, inclinarse y coger pesos (menos de 5 kilos) y se requiere conducir a lugares variados por toda la Base de Rota. El trabajo requiere un mínimo de esfuerzo físico. Se requiere que el titular efectúe trabajos a la intemperie que estarían sujetos a los elementos meteorológicos propios de las estaciones del año.

Sexto.

A los trabajadores se les dan premios en metálico y ello para que el dinero que ha sobrado de los presupuestos no se pierda, no significando que sea por especial dedicación al trabajo".

Tercero.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, que fue impugnado por la parte demandante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS**Primero.**

El actor, personal laboral local del Ministerio de defensa, en la Base de Rota, con antigüedad desde el 10 de abril de 1978, categoría de Supervisor de Especialistas, con un salario diario de 140,75 euros, tras presentar reclamación previa el 31-10-16, formuló demanda en febrero de 2017, en la que interesaba la extinción de su contrato, alegando que desde hacía aproximadamente siete años, permanecía sin nada que hacer durante toda su jornada laboral, entre las 8 y las 16 horas, y que tras reclamar ante el Comandante Jefe de las Actividades Navales de los Estados Unidos y ante el Almirante del Arsenal de Cádiz, se le encomendaron funciones de inferior categoría, quitándole la supervisión y pasando a realizar inventarios.

La sentencia recurrida estima íntegramente su pretensión, y acuerda la extinción del contrato entre las partes, condenando al Ministerio de Defensa a que abonase al actor una indemnización de 177.345 euros. Frente a dicha sentencia se alza en suplicación la parte demandada, que articula su recurso a través de diversos motivos, amparados procesalmente en los apartados b) y c) del art. 193 de la Ley Reguladora de la jurisdicción Social .

Segundo.

Por el cauce del apartado b) se articulan tres motivos de recurso en los que se interesa la adición de un párrafo al hecho probado primero, la revisión del hecho sexto, y la supresión del primer párrafo del hecho probado segundo.

En el primero de los motivos, se pretende adicionar un hecho no controvertido al hecho probado primero, que diga "que el actor ha venido percibiendo puntualmente desde el inicio de la prestación de sus servicios las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo". Hecho conforme, que en absoluto resultó controvertido ni hubo de ser objeto de prueba, por lo que resulta innecesaria su consignación en el relato fáctico.

En el segundo de los motivos, se interesa la revisión del hecho probado sexto, para el que con apoyo en la documental invocada, propone la siguiente redacción:

" A los trabajadores se les dan premios en metálico y ello como medio de estimular y reconocer el desempeño sobresaliente del trabajo y el servicio prolongado y fiel. Al actor se le han concedido hasta dieciseis premios en los últimos años, y ello en reconocimiento a la labor llevada a cabo por el mismo en diversos Proyectos individualizados".

De la documentación invocada se infiere efectivamente que al actor se le han concedido hasta dieciseis premios entre el años 2000 y el año 2017, de diferentes cuantías, (1514,52 euros en 2011, 524,37 euros en 2012, 459,30 euros en 2014...) por su apoyo, contribución y especial dedicación en el trabajo del departamento; extremo este que choca con lo afirmado en el ordinal sexto, en cuya virtud tales premios se otorgan "para que el dinero que ha sobrado de los presupuestos no se pierda, no significando que sea por su especial dedicación al trabajo ". Esta afirmación se obtiene de la testifical practicada en el acto del juicio, en concreto, de la declaración del Sr. Benito , trabajador subordinado del actor, y del Sr. Borja , Presidente del Comité de Empresa, que señalaron que ellos también habían recibido premios, que eran excedentes del presupuesto que si no se gastaba se perdía, y que se repartía para no devolver el dinero.

Existe un error en la valoración de la prueba testifical realizada por la Magistrada de instancia, tal y como se acredita por documentos idóneos, ya que como bien señala el recurrente los testigos propuestos no tienen autoridad, competencia o conocimiento para llevar a cabo declaraciones acerca de como los EEUU utilizan el sistema de premios; premios que las Fuerzas Armadas Norteamericanas otorgan al personal laboral local, según la regulación existente al efecto, Normas Laborales Especiales (Orden Ministerial 166/1981) dictadas al amparo del art. 9.1 del Anexo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa entre el Reino de España y los Estados Unidos de América , de fecha 1-12-1988; en cuyo art. 4.5 se establece:

"PREMIOS E INCENTIVOS.

LAS FUERZAS DE LOS ESTADOS UNIDOS, PREVIA NOTIFICACION DEL JEFE DEL ESTABLECIMIENTO, PODRAN ESTABLECER Y OTORGAR DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ANEXO NUMERO 7, AQUELLOS INCENTIVOS Y PREMIOS QUE ESTIMEN OPORTUNOS PARA ESTIMULAR O RECOMPENSAR LA ACTIVIDAD LABORAL Y LOS MERITOS DEL PERSONAL TRABAJADOR EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES"

La afirmación de los testigos, que la juzgadora de instancia convierte en hecho probado no puede sino basarse en rumores o conjeturas que seguramente eran habituales entre los trabajadores, pero que amén de que, de ser ciertas implicarían una conducta delictiva por parte del Ministerio al malversar fondos, no puede otorgárseles veracidad, en cuanto que resultan claramente contradichas con los documentos oficiales aportados, invocados por el recurrente, que se ajusta a la Normativa de aplicación, por lo que procede la estimación del motivo.

En el tercero de los motivos de revisión fáctica, se pretende la supresión del primer párrafo del hecho probado segundo, relativo a la inactividad del actor durante toda la jornada en los últimos siete años. Revisión que por estar sustentada en prueba testifical, y cuyo error no se evidencia, no puede esta sala atender, por lo que, al margen de los razonamientos que dichas afirmaciones susciten y que serán objeto de análisis en el motivo de censura jurídica, el motivo se desestima.

Tercero.

Por el cauce del apartado c) del art. 193 LRJS , se formula por el recurrente un doble motivo en el que niega la existencia de los requisitos exigidos por el art. 50 c) del Estatuto de los Trabajadores que justifiquen la extinción contractual indemnizada acordada por la sentencia recurrida.

En un primer apartado, defiende la ausencia de la falta de ocupación efectiva, y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o la afectación a la dignidad. Señala que aún con el cambio de funciones que estima acreditado el relato fáctico, el actor realizaría el 45% de las funciones sustanciales de su puesto de trabajo; que los premios otorgados en el desempeño de su labor implican que no concurrió la falta de ocupación efectiva que alega; se remite al documento 2 c) invocado en el motivo anterior, y que logró la revisión del hecho probado sexto, con el argumento de que los reconocimientos y premios otorgados al actor se corresponden con situaciones laborales que se identifican con períodos a los que el actor hace referencia, y que califica de "falta de ocupación efectiva".

Subsidiariamente, se opone igualmente a la extinción basada en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sosteniendo que las modificaciones que pudo sufrir el puesto del actor no pueden ser consideradas como sustanciales, no habiendo acreditado el actor en qué manera tal modificación supuso una encomienda de funciones de inferior categoría, cuando lo cierto es que el actor continúa teniendo el mismo nivel salarial y la misma categoría laboral, no acreditándose en modo alguno los ataques contra su dignidad profesional o personal.

-En un segundo apartado del motivo, niega el recurrente que exista incumplimiento grave por parte de la empleadora, no constatándose la vulneración del art. 4.2 del ET , y argumenta la pasividad y aquietamiento en la conducta del trabajador; invoca al respecto el art. 7.1 del Código Civil , y el deber de cumplir de buena fe las obligaciones, y cita diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, como la del TSJ de Madrid, de 9-07-12, o las del TSJ de Islas Canarias, de 30-04-15 que resuelven supuestos similares; haciendo finalmente alusión a la doctrina de *Verwirkung*, recogida en el derecho alemán que ha analizado el Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, y que denomina "doctrina del retraso desleal"; razonando en definitiva que no consta probado que durante tan prolongado período de tiempo -siete años- desarrollara el actor algún tipo de iniciativa: escritos a los jefes directos, quejas ante la oficina de Recursos Humanos de la Comandancia de Actividades Navales, denuncias en los términos que permite el convenio colectivo del Personal Laboral local ante el Comité del establecimiento o representantes sindicales; siendo la primera reclamación conocida la del 31-10-16; contrastando tal pasividad con el planteamiento de acciones en materia de reclamación de cantidad; lo que muestra que cuando fue de su interés si que reclamó, como ocurrió en demanda formulada en reclamación de subidas salariales, que recayó en el Juzgado de lo Social nº 2 de Jerez de la Frontera, Autos 142/2008, desestimada en sentencia de 22-03-10 , confirmada por la de la Sala de 24-01-12 (Recurso 1797/2010).

Se opone la parte actora en su escrito de impugnación a todos y cada uno de los argumentos esgrimidos de contrario, y postula la confirmación de la sentencia recurrida.

De los datos fácticos que nos aporta la sentencia recurrida, tras la revisión parcial lograda a través del apartado b), resulta que desde hace siete años al actor no se le habría dado ocupación efectiva, permaneciendo durante su jornada, de 8 a 16 horas, sin nada que hacer. Aún así, el actor percibía puntualmente su salario de 140,75 euros diarios, e incluso periódicamente percibía premios en metálico para estimular y reconocer sus servicios; habiéndosele reconocido desde el año 2000 hasta 2014, quince premios; y otro más en 2017.

La situación clínica del actor, aún cuando no consta que se hubiera instado ningún expediente de incapacidad permanente, ni tampoco se acredita la existencia de bajas médicas, le aconseja evitar actividades de carga, esfuerzos físicos, distancias largas, etc.

En octubre de 2016, el actor formula reclamación previa en la que, amparándose exclusivamente en una falta de ocupación efectiva desde hacía siete años, postulaba la extinción indemnizada de su contrato al amparo del art. 50.1 a) y c) del Estatuto de los trabajadores .

Tras dicha reclamación, al actor se le encomendaron funciones de Especialista en Tecnología de la Información de redes, quitándole la supervisión. Dicho trabajo requiere un mínimo de esfuerzo físico, debiendo caminar, doblarse, inclinarse, coger pesos menores de cinco kilos y conducir por la Base. Además, en ocasiones ha de realizar trabajos a la intemperie.

Y en demanda formulada en febrero de 2017, el actor interesa la extinción de su contrato, amparándose además de en la falta de ocupación efectiva, en el art. 35.1 CE , y en el art. 50.1 a) y c), por modificaciones sustanciales que vulneran el respeto y consideración debida a su dignidad.

A la vista de los datos expuestos, resulta evidente que el actor, al que se le debe presumir un nivel cultural alto, se aquietó a la situación de falta de ocupación desde aproximadamente el año 2009, tolerando y aceptando la misma, manteniendo una actitud pasiva ante la conducta de la empresa; actitud que no había mantenido en una ocasión próxima a dicha fecha, cuando demandó a su empleador, en solicitud de que se le aplicasen unos porcentajes de subidas salariales de los años 2005, 2006 y 2007, dictándose sentencia en la instancia el 22-03-10, que fue confirmada por la Sala en sentencia dictada el 24-01-12.

Ya en la fecha por tanto de esa primera sentencia, el actor llevaría inactivo aproximadamente un año, y pese a ello estaba ejerciendo sus derechos como si de un trabajador en activo se tratase. Con lo cual, hemos de entender que si el actor, durante esos siete años no ejerció la acción extintiva fue porque debía encontrarse satisfecho y cómodo en tal situación, en la que no realizaba tarea alguna y sin embargo percibía puntualmente su retribución, que no era precisamente escasa.

Como señala la STS de 3-04-97 (RJ 1997, 3047), la acción resolutoria del contrato de trabajo a instancias del trabajador tiene por finalidad evitar que un incumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo al empleador, sitúe a aquel en una posición forzada de dimisión, sin recibir la indemnización correspondiente al despido, constituyendo el art. 50 ET, la trasposición en el ámbito laboral de la regla general del derecho de obligaciones contenida en el art. 1124 CC.

La falta de ocupación efectiva del trabajador constituye incumplimiento de la suficiente gravedad como para tener encaje en el ap. 1.c) del art. 50 ET, según reiterada doctrina del Tribunal Supremo de la que son muestra las Sentencias de 21 de Marzo (RJ 1988, 2336), y 4 de Julio 1988 (RJ 1988, 6113) y 7 de Marzo, 17 de Septiembre (RJ 1990, 7016) y 10 de Octubre de 1990 (RJ 1990, 7540) en las que se señala que "el derecho del trabajador a la ocupación efectiva y el correlativo deber empresarial de proporcionar dicha ocupación impuesto por el Art. 4.2.1 ET no encuentra en la norma estatutaria los límites que fijaba la precedente Ley de Contrato de Trabajo, consistentes en que la falta de aquella no perjudicase considerablemente la formación o perfeccionamiento del trabajador afectado, de manera que en la legalidad vigente el indicado derecho del empleado y la correlativa obligación patronal, presentan un valor absoluto y la no satisfacción del primero cualquiera que sea su incidencia en los citados aspectos supone incumplimiento contractual que normalmente ampara la resolución del contrato por voluntad del trabajador, mediante la consiguiente indemnización, dado que tal incumplimiento por afectar a deber tan trascendente, ha de considerarse que alcanza la cota de gravedad que exige el párrafo c del apartado 1 del mencionado Art. 50".

No obstante lo anterior, el hecho de que el actor haya permanecido siete años sin realizar función alguna durante toda su jornada laboral, sin efectuar escrito o reclamación alguna al respecto, pese a que no solo se le abonaba puntualmente su salario, sino que incluso se le premiaba en metálico por su buen trabajo, priva de gravedad a la conducta empresarial, y permitiría afirmar que se está ante una situación voluntariamente aceptada, no pudiendo por ello acceder a su pretensión actual, ya que ello supondría vulnerar lo dispuesto en el art. 7 del Código Civil, que dispone en su apartado primero, que " los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe", y en su apartado 2, que " La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo".

Entendemos que hubo un consentimiento tácito del trabajador a dicha situación que le permitía el percibo de un salario diario de 140,75 euros diarios, desarrollando al menos una mínima actividad laboral, que de hecho le permitió percibir premios; e incluso, siendo tal situación conocida por la representación de los trabajadores (el presidente del Comité de empresa así lo declaró), no se ejerció ningún tipo de acción, ni individual ni colectiva en defensa de la dignidad del trabajador, al que supuestamente, se le mantenía carente de funciones, y abonándole no obstante su salario, e incluso premiándole por su trabajo; lo que deja muy en entredicho también la labor de la representación de los trabajadores

Y entendemos que por ello, su actuación procesal al interesar, sin un mero requerimiento previo en petición de funciones, la extinción contractual indemnizada, constituye un claro y manifiesto abuso de derecho prohibido por el Art. 7.2 CC, por cuanto se aprecia en el presente supuesto, un consenso mutuamente aceptado por las partes, un acuerdo tácito respecto a la liberación para el empleado del deber de trabajar, exonerándole del cumplimiento de la prestación de servicios como contraprestación del percibo de sus retribuciones que le han sido regularmente abonadas. Y ante la primera reclamación planteada, la empleadora procede a otorgarle funciones, al parecer inferiores a las propias de su categoría, si bien no se acredita que se le haya rebajado la categoría o el salario. Si el actor entendía que las nuevas funciones suponían una modificación sustancial, tenía dos opciones: impugnar ese cambio operado, postulando que se declarase injustificada la decisión empresarial, lo que no consta

que hiciese; o bien ejercitar la acción prevista en el art. 50.1 a) del ET , justificando la extinción contractual en las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador; que es lo que hace.

En el presente supuesto, el actor inició una reclamación previa, en octubre de 2016, en la que insta a la resolución contractual, amparada únicamente en la falta de ocupación efectiva; y cuando se le da dicha ocupación efectiva, y se le asignan funciones, se añade como motivo justificativo de la extinción, la modificación sustancial de condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de la dignidad del trabajador.

A la vista de lo ocurrido en el presente supuesto, si el actor llevaba siete años sin realizar tarea alguna, cuesta hablar de modificación sustancial en las condiciones de trabajo, habida cuenta que nada hacía, y lo que está pidiendo con su reclamación, es que le den ocupación efectiva; y cuando se la dan, añade como causa de la pretendida extinción, una modificación sustancial en sus condiciones de trabajo, atentatorias a su dignidad.

No puede la Sala, en contra de lo resuelto por la juzgadora de instancia, apreciar el incumplimiento grave que justifique la extinción contractual indemnizada postulada por el trabajador, entendiéndose que hubo una situación voluntariamente aceptada por ambas partes, de falta de asignación de tareas al actor; que no consta que este que hiciera ningún requerimiento a la empresa para que le asignaran algunas funciones, pese a que percibía regularmente su salario. Mas en la primera ocasión en que decide poner de relieve expresamente esa falta de ocupación efectiva, el empleador le asigna funciones, que desde luego no podemos afirmar que atenten contra su dignidad; y si entiende que tal asignación supone una modificación sustancial respecto de las condiciones que estima debía tener, podrá impugnar tal decisión para que se declare justificada o injustificada; mas no procede la extinción indemnizada que pretende, por cuanto el incumplimiento empresarial de falta de ocupación efectiva, que en puridad y en abstracto es de carácter grave, quedó desvirtuado desde el momento en que este se aquietó durante un largo período de tiempo (siete años), sin formular queja alguna a la empresa, ni a la representación de los trabajadores; lo que nos lleva a afirmar que estamos ante un acuerdo tácito entre las partes en cuanto a la exención del deber de trabajar; lo que excluye que haya mediado cualquier tipo de incumplimiento empresarial. Y no habiéndolo entendido así la sentencia recurrida, procede la revocación de la misma, con desestimación íntegra de la demanda inicial.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que con estimación del recurso de suplicación interpuesto por el MINISTERIO DE DEFENSA contra la sentencia de fecha 06/03/2018 dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz) en virtud de demanda sobre "despido" formulada por D. Pedro Jesús contra el MINISTERIO DE DEFENSA debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, y con desestimación de la demanda inicial del actor frente al MINISTERIO DE DEFENSA, absolvemos a éste de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese esta sentencia a las partes al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS .

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar:

a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos".

b) referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción".

c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que

"Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Igualmente se advierte a las partes no exentas, que si recurren deberán acreditar ante esta Sala haber efectuado el depósito de 600.- euros , en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad "Banco de Santander", en la Cuenta-Expediente nº 4052-0000-66-1840-18, especificando en el campo "concepto", del documento resguardo de ingreso, que se trata de un "Recurso".

Si se efectúa mediante transferencia, la cuenta es: 0049-3569-92-0005001274. (IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274). Debiendo hacer constar en "Beneficiario", el órgano judicial y en "Observaciones o concepto", los 16 dígitos de la cuenta-expediente en un solo bloque. [4052.0000.66.1840.18.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.