

Actualidad Laboral Marzo 2017

Sumario

1. Denuncia ante la ITSS y prescripción del derecho a reclamar cantidades

Denuncia ante la ITSS: ¿interrumpe la prescripción del derecho a reclamar diferencias salariales?.

2. Indemnización por despido

Reclamación de mayor indemnización por despido por discrepancia en la antigüedad: adecuación procedimiento ordinario.

3. Incremento salarial durante la ultraactividad

No proceden los incrementos salariales pactados durante el periodo de ultraactividad.

4. Reconocimiento de la relación laboral

El plazo de prescripción en el procedimiento de oficio es el de las infracciones administrativas y no el de los derechos laborales o de Seguridad Social.

5.-Despido objetivo.

Despido objetivo económico y nuevas contrataciones temporales.

6.-Imposición de horas extras.

Nulidad de imposición de horas extras mediante el contrato de trabajo.

7.- Despido Objetivo

Despido objetivo en la empresa adjudicataria por reducción del volumen de la contrata.

Boletín elaborado por:

Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria

Pasaje de Peña 4, 3º. 39008 SANTANDER

Teléfono: 942364145 /Fax: 942221709

Correo: fundacionorecla@orecla.com

1.- Denuncia ante la ITSS y prescripción del derecho a reclamar cantidades. TS unif. Doctrina: Fecha 01/12/201.

Se trata de determinar si la denuncia presentada ante la ITSS tiene la consideración de reclamación extrajudicial a efectos de interrumpir la prescripción del derecho a reclamar diferencias salariales.

Trabajador contratado a tiempo parcial por 6 horas diarias que cesa en el trabajo el 27-04-12, si bien realizaba jornadas diarias de 10 y 12 horas sin que la empresa le abonara cantidad alguna en concepto de horas extras.

En fecha 24-5-12 presenta denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quién inicia procedimiento sancionador el 30-10-12, proponiendo la imposición de una sanción de 6.252€.

El 23 de octubre 2013, el trabajador presenta papeleta de conciliación solicitando el abono de las horas extras realizadas. Finalizada sin avenencia la conciliación, presenta demanda de reclamación de cantidad que el juzgado de primera instancia estima y el TSJ confirma.

La empresa recurre en casación y niega el efecto interruptivo de la prescripción a la denuncia ante la ITSS por entender que sólo sirve para iniciar un proceso sancionador.

El TS defiende la doctrina según la cuál la prescripción tiene como finalidad sancionar las conductas de abandono en el ejercicio del propio derecho. Por ello, cuando el abandono en el ejercicio de los derechos no aparece debidamente acreditado pero sí se acredita el deseo de su conservación, debe entenderse interrumpida la prescripción. Lo relevante es que el deudor conozca, antes de la prescripción de su obligación de pago, que el acreedor no ha abandonado su derecho y piensa reclamarle lo debido, siendo irrelevante el medio formal utilizado para la reclamación.

De esta forma, considera que la denuncia ante la Inspección evidencia que el trabajador no había hecho dejación de su derecho a reclamar las horas extras y que iniciaba su ejercicio con la denuncia ante la autoridad laboral que, aunque era incompetente para resolver el fondo, era competente para sancionar los hechos.

En este caso, el trabajador cesa en la empresa el 27-4-12, y el 24-5-12 denuncia el impago de horas extras ante la ITSS quien inicia el expediente sancionador el 30-10-12., y consecuentemente, la presentación de la papeleta de conciliación, el 23 -10 13, reclamando el pago de las horas extras, se hace antes del transcurso del plazo de prescripción de 1 año.

Por todo ello, desestima el recurso y declara la firmeza de la sentencia recurrida, sentenciando que la denuncia tiene valor de reclamación extrajudicial a efectos de interrumpir el plazo de prescripción, pues en ella estaba implícita la voluntad del trabajador de reclamar contra el impago de horas extras.

No obstante, aclara que la prescripción no la interrumpe la presentación de la denuncia ante le ITSS ni la tramitación del expediente sancionador, sino el conocimiento que el empleador tuvo de la reclamación por horas extras formulada ante la autoridad laboral por el trabajador.

2.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

2.- Adecuación del procedimiento ordinario para reclamar una mayor indemnización por despido por discrepancia en la antigüedad.

TS unif doctrina 26-4-16, EDJ 104770

En este caso una trabajadora recibe comunicación de despido por causas objetivas y la empresa no hace el abono de la indemnización que consta en la citada comunicación.

La trabajadora interpone demanda de cantidades, pero por una cantidad superior a la que figura en la carta de despido, entendiéndose que su antigüedad era superior.

La sentencia de instancia reconoce la cantidad que constaba en la carta pero no la reclamada por la trabajadora, pues entiende que el procedimiento ordinario no es el adecuado para reclamar una indemnización mayor, por lo que se interpone recurso de suplicación. El TSJ confirma la sentencia de instancia y considera que la utilización del procedimiento ordinario para obtener un título que declare el derecho a percibir una indemnización, se debe limitar a los supuestos en que existe conformidad en los parámetros de cálculo de la indemnización. El TSJ lo justifica en el hecho de que en el procedimiento de reclamación de cantidades no existe la opción de la readmisión si finalmente se determinara una indemnización muy superior.

Planteado el recurso de casación para la unificación de doctrina, resuelve la sala que el procedimiento ordinario es adecuado para reclamar la indemnización por despido cuando se esté de acuerdo con la procedencia del acto extintivo, pero en desacuerdo con la antigüedad utilizada para su cálculo, pues no sería coherente imponer al trabajador acudir al proceso de despido sólo para discutir el importe de la indemnización.

Por tanto se anula la sentencia recurrida y partiendo de la adecuación del procedimiento ordinario, el juez debe pronunciarse sobre la procedencia o no de la indemnización.

3.-INCREMENTO SALARIAL DURANTE LA ULTRA ACTIVIDAD

3.- No proceden los incrementos salariales pactados durante el periodo de ultraactividad.

TS 8-11-16, EDJ 209004

Se firma el acuerdo del tercer Convenio Colectivo para el sector de la limpieza pública viaria de la provincia de Granada en el que consta que: “a partir del 1 de enero de 2004 se incrementarán las tablas salariales con el IPC anual más el 0,9% hasta el 31 de diciembre de 2010”. Del mismo modo se establece, que “una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas anuales, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro”

Desde el 1 de enero de 2011 la empresa FCC no ha abonado a los trabajadores el referido incremento salarial del IPC más 0,9%, lo que generó reclamaciones individuales y plurales que fueron resueltas favorablemente para los trabajadores.

El 30 de octubre de 2015 se interpuso demanda de conflicto colectivo por parte de la empresa FCC, solicitando que la declaración de los salarios que se debían abonar, a los trabajadores afectados, para los años 2011 y siguientes, serían los establecidos en la tabla salarial del convenio de aplicación actualizada hasta el 31 de diciembre de 2010, sin que pudiera tener lugar ninguna actualización más allá de esa fecha. La demanda fue rechazada por el TSJ ya que entiende que denunciado un convenio perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, pero el contenido normativo, se producirá en los términos que se hubiese establecido en el propio convenio, constando en el citado caso que “una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas anuales, continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro”

Se plantea recurso de Casación ante el TS en el que se cuestiona si el incremento salarial pactado ha de ser progresivamente aplicado en la prórroga del Convenio.

El TS entiende que no se puede aplicar el incremento salarial pactado durante la ultraactividad del convenio, ya que, pese a que la cláusula de incremento salarial es parte del contenido normativo del convenio, en ella se expresa una indudable limitación temporal (31 de diciembre de 2010) que impide que se extiendan los incrementos pactados durante el periodo de ultraactividad.

Por tanto el TS estima el recurso planteado por FCC y declara que los salarios que debe abonar la empresa, desde el 1 de enero de 2011, son los establecidos en la tabla salarial actualizada hasta el 31 de diciembre de 2010, sin que proceda ninguna otra actualización más allá de tal fecha.

4.- RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

4.- El plazo de prescripción en el procedimiento de oficio es el de las infracciones administrativas y no el de los derechos laborales o de Seguridad Social.

TS 21-12-16, EDJ 252807

Una sentencia reconoce como relación laboral la actividad de alterne de cinco trabajadoras, como consecuencia de un acta de infracción. La empresa plantea recurso de suplicación ante el TSJ, negando en primer lugar, la existencia de relación laboral de las cinco trabajadoras, afirmando que son clientas que acuden voluntariamente a su local y deciden llegar a un acuerdo con otros clientes respecto a las condiciones de pago de las bebidas consumidas. Asimismo, entiende que entre el acta de infracción y la interposición de la demanda por la ITSS, ha transcurrido más de un año, por lo que la empresa considera prescrita la infracción.

El TSJ desestima el recurso por lo que se plantea por parte de la empresa recurso de casación ante el TS.

El TS entiende que no cabe aplicar el plazo de prescripción de un año establecido en el art. 59.1 ET, sino el de tres años de las infracciones muy graves al que se refiere el art.56.1 de la LO 4/2000.

Respecto al segundo de los motivos del recurso, el TS entiende que la laboralidad de la actividad de alterne quiebra cuando esa actividad conlleva el ejercicio de la prostitución. En este caso, no se ha podido probar la existencia de prostitución en el local del demandado por lo que el TS desestima el recurso en su totalidad, reconociendo la relación laboral.

5.- DESPIDO OBJETIVO

5.- Despido objetivo económico y nuevas contrataciones temporales: TS 28-10-16, EDJ 208994

Si la empresa invoca causas económicas y organizativas para llevar a cabo despidos objetivos, la incorporación por parte de la misma de nuevos trabajadores difícilmente permite justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aún cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, las nuevas contrataciones temporales resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la necesidad de extinción de contratos de trabajo.

Empresa que lleva a cabo un despido objetivo económico, justificado en la necesidad de reestructuración y de pérdidas. Asimismo, se constata el uso de trabajadores temporales (a través de ETT), siendo, incluso, uno de ellos contratado para el mismo taller en que prestaba servicios uno de los trabajadores despedidos.

Se trata de decidir si en los casos en que no se duda de la concurrencia de la causas justificativa del despido objetivo (art. 52.c) ET, cabe negar la razonabilidad de la decisión de extinguir los contratos cuando se lleva a cabo la contratación de trabajadores para ocupar los mismos puestos de trabajo sin la acreditación de circunstancias excepcionales que permitieran considerar de modo extraordinario que los despedidos no han sido simplemente sustituidos por los nuevos trabajadores.

Corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de un buen comerciante. Han de comprobar, pues, si existe una razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada.

En este caso, el TS considera que el despido no es ajustado a derecho precisamente por la falta de adecuada justificación de la concurrencia de causa válida: la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente puede justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aún cuando pudiese admitirse una reorganización de los recursos humanos de la empresa, lo cierto es que, no acreditándose la excepcionalidad de las mismas, las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo. Considera el Tribunal que la falta de razonabilidad en este supuesto es palmaria, pues no estamos ante una contratación temporal, puntual y extraordinaria; sino que, por el contrario, se constata que la actividad empresarial venía desarrollándose con mantenimiento constante de la contratación temporal no sólo antes de los despidos, sino con posterioridad y sin prueba de que concurriesen situaciones excepcionales y puntuales.

6.- IMPOSICIÓN DE HORAS EXTRAS

6.- Nulidad de la imposición de horas extras mediante el contrato de trabajo.

TSJ Aragón 11-10-16, EDJ 190319

En este caso una empresa viene incluyendo en todos los contratos de trabajo, una cláusula por la que los trabajadores se obligan a realizar horas extraordinarias. El convenio de aplicación obliga a realizar horas extraordinarias, únicamente, cuando se trate de reparar siniestros, pedidos imprevistos, puntas de actividad y circunstancias derivadas de la actividad. Los representantes de los trabajadores interponen demanda de conflicto colectivo contra dicha práctica empresarial que, fue desestimada por el Juzgado de lo Social y recurrida en suplicación por la representación de los trabajadores.

La cuestión que se plantea al TSJ es determinar si la cláusula que obliga a la realización de horas extras, es lícita.

El TSJ considera que la actuación de la empresa obligando, mediante la contratación individual, a realizar sin distinción todo tipo de horas extras, vulnera y modifica el contenido del convenio colectivo, independientemente que no se exceda el límite establecido por el ET (80 h. al año). Por otro lado recuerda que el TS ha declarado ilícitas las cláusulas de horas extras pactadas de manera individual y masiva, o en acuerdos extraestatutarios, ya que entiende que la autonomía colectiva plasmada en el convenio debe prevalecer sobre la voluntad individual de los trabajadores.

Por tanto el TSJ estima el recurso afirmando que se ha vulnerado el sistema de negociación colectiva, eludiendo la función negociadora de las organizaciones sindicales.

7.- DESPIDO OBJETIVO

5.- Despido objetivo en la empresa adjudicataria por reducción del volumen de contrata:

TS unif doctrina, 10-01-17 EDJ 3068

Se trata de determinar si la nueva adjudicataria puede extinguir los contratos de trabajo por causas existentes con anterioridad o de forma simultánea a al adjudicación, o si sólo puede hacerlo por causas sobrevenidas; y si por tanto el despido objetivo debe calificarse como procedente.

Trabajadora que prestaba servicios de ayuda a domicilio para un Ayuntamiento a través de una de las varias empresas con las que el ente local tenía contratado estos servicios. Cuando el servicio pasa a una nueva adjudicataria, pocos días después ésta comunica a la trabajadora su despido por causas objetivas, ya que en el nuevo pliego de condiciones se estableció una ratio de un coordinador por cada 214 usuarios, que finalmente quedó en uno por cada 193. Esto obligó a disminuir el número de coordinadores y a extinguir el contrato de la trabajadora por causas objetivas. Ésta presenta demanda de despido y, al ser desestimada en suplicación por entender que concurren causas objetivas, recurre en casación.

El TS establece que si no existe contrato entre cedente y cesionario, o si no existe una transmisión empresarial en los términos previstos en el art. 44ET, la sucesión y consiguiente subrogación en el personal laboral de la contrata viene impuesta y se regula por lo dispuesto en el convenio colectivo.

Asimismo, señala que reducir el volumen de la contrata no exime al nuevo contratista del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores, ya que si existen dificultades para cumplirlo

sólo puede finalizar los contratos a través de la vía del despido o la reducción de jornada por causas objetivas; sin que pueda acudir a la rescisión del contrato por finalización, o por la terminación de la obra.

En este caso, la obligación de subrogación del servicio a domicilio y sus condiciones se impone por el convenio colectivo, y no por un negocio entre el anterior y el nuevo adjudicatario de la contrata; y la finalidad de esta regulación del convenio es garantizar los puestos de trabajo, dar estabilidad a los trabajadores en el empleo e igualar a las diferentes empresas que licitan para obtener la contrata mediante el aseguramiento de iguales costes laborales.

Por ello, no sería coherente que la antigua contratista pueda reducir la plantilla por causas objetivas y la adjudicataria no, pues se mejoraría la posición de la primera en detrimento de la segunda.

En consecuencia, si la reducción de la contrata la impone el nuevo pliego de condiciones, la nueva contratista que por imposición convencional se subroga en el personal de la otra, también puede minorar la plantilla, cosa que no pudo hacer su predecesora porque la reducción sobrevino con la nueva adjudicación.