

SUMARIO

- 1. FRACCIONAMIENTO EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN.**
- 2. CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN SITUACIONES DE SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.**
- 3. ANULACIÓN DEL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 4. NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA TRAS COMUNICAR UN EMBARAZO.**
- 5. RESCATE DE UN PLAN DE PENSIONES DURANTE LA PERCEPCIÓN DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. FRACCIONAMIENTO EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN

Como bien es sabido, para llevar a cabo un despido por causas objetivas, la empresa tiene que analizar si existe causa económica, técnica, organizativa o de producción y que la misma tenga una entidad suficiente para justificar tal decisión. Además, es imprescindible cumplir el procedimiento legalmente establecido con objeto de evitar el riesgo de la declaración de nulidad o improcedencia del despido, con independencia de la existencia o no de la causa.

En muchas ocasiones, pese a la existencia de causas que justifican el despido objetivo, se cometen errores en el período de consultas (despidos colectivos) o en el momento de comunicar la decisión al trabajador (despido individual) que provocan la improcedencia del despido.

Una de las formalidades, reguladas por el artículo 53.1.b) del ET, es la de poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización por despido objetivo. Literalmente, se establece lo siguiente:

"b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva."

Sobre este precepto, analizamos una sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 22 de julio de 2015, que admitela validez de un pacto alcanzado en el período de consultas, acordándose el pago de la indemnización de forma aplazada.

En esta sentencia, se analiza el caso de una empresa que comunicó a la representación de los trabajadores la apertura del periodo de consultas para la extinción de 119 contratos, como consecuencia de la concurrencia de causas productivas. Tras llevar a cabo el período de consultas, se acuerda que determinadas cantidades se paguen el año siguiente, por falta de liquidez en la empresa.

La empresa comunica por escrito a cada trabajador el despido, pero en la carta no menciona expresamente la falta de liquidez que explicaba la razón del aplazamiento de la indemnización, aunque sí remitía a los trabajadores al acuerdo colectivo. Por este motivo, doce trabajadores se muestran disconformes con dicha puesta a disposición y consideraban que sus despidos debían ser declarados improcedentes, por incumplirse lo estipulado en el artículo 53.1.b) ET.

En los fundamentos de derecho de la sentencia, el TS concluye que la exigencia de simultanear la comunicación del cese con la puesta a disposición de la indemnización legal mínima no es de derecho necesario, sino que admite excepciones por razones económicas, como la falta de liquidez para atender a todos los pagos exigibles en ese momento, so pena de poner en peligro la viabilidad de la empresa que es lo que la norma trata de evitar, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar el pago de lo que se le adeuda.

En cuanto al problema de si en la negociación colectiva, previa a un despido colectivo por causas económicas, se puede convenir un fraccionamiento, o aplazamiento, del pago de las indemnizaciones adeudadas por las extinciones contractuales que se acuerdan, debe tener una respuesta positiva, por cuanto, aunque la cuantía mínima de la indemnización que establece la ley no se puede rebajar por ser un mínimos legal, si cabe fraccionar su pago, siempre que el aplazamiento que se convenga no sea desproporcionado.

Por todo ello, la sentencia admite en los despidos colectivos la validez de los pactos sobre aplazamiento del pago de las indemnizaciones, salvo que sean abusivos. Se recuerda en la propia sentencia que esta misma Sala ya se pronunció esta Sala en su sentencia de 2 de junio de 2014 (Rcud. 2534/2013), donde se señaló que no estábamos ante un derecho de carácter necesario y que en la negociación colectiva se podía acordar el aplazamiento del pago de las indemnizaciones, pacto colectivo con análoga eficacia a lo acordado en convenio colectivo.

2. CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN SITUACIONES DE SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 14 de abril, desestima el recurso de unificación de doctrina interpuesto por la demandante, confirmando la sentencia suplicación.

Esta sentencia analiza la doctrina de la unidad esencial del vínculo en una relación laboral. Se trata de un caso en el que la trabajadora tuvo más de veinte contratos temporales en un período de 6 años, existiendo entre los mismos períodos de no actividad de entre tres y siete meses lo que impide presumir tal unidad de vínculo.

Tras la rescisión del último contrato laboral, la trabajadora interpone demanda por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social de Segovia que estima la misma y condena a la empresa al abono de una indemnización de 9.447,37 € o a readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo.

La empresa condenada, interpone recurso de suplicación contra la anterior resolución, ante la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León que sentencia que hay despido improcedente, pero que la cadena de contrataciones se había roto al existir casi siete meses entre el 21 de marzo de 2011 (cuando finalizó la prestación de servicios derivada del contrato suscrito un año antes) y el 17 de octubre siguiente (cuando comenzó a desplegar sus efectos el penúltimo contrato). Por tanto, condena a la empresa a liquidar una indemnización a la trabajadora de 737,50 €.

El recurso interpuesto por la trabajadora ante el TS considera que el artículo 56.1 ET impone la obligación de computar todos los años y meses de servicio de la relación laboral. Las interrupciones superiores a veinte días hábiles no rompen la unidad esencial del vínculo, salvo que sean significativas. En este caso no puede considerarse significativa la interrupción si se tiene en cuenta "el tipo de funciones, su continuidad y sobre todo el periodo total de toda la duración de la relación laboral con todas sus contrataciones". Para este motivo se alega como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Sevilla) con fecha 14 de noviembre de 2013 (rec. 2724/2012).

Tras una exposición de numerosas sentencias que establecen el significado de la unidad esencial del vínculo laboral, el TS considera inexistente la identidad legalmente exigida para que proceda la comparación entre el supuesto examinado y el de la sentencia de contraste. El recurso parte de que la identidad ya existe por el hecho de que el corte entre unos y otros contratos posea una duración superior a veinte días hábiles. Pero se trata de una interpretación errónea de nuestra doctrina; lo que en ella se establece es que la superación del plazo de caducidad a efectos de demandar por despido no impide que exista continuidad del vínculo.

Para que esa "unidad esencial del vínculo" exista han de valorarse todas las circunstancias concurrentes en el caso (tareas, validez de las contrataciones, tiempo trabajado antes y después de cada paréntesis, entidad del intermedio, etc.). Una de tales circunstancias, cuando no la más relevante, es la referida a la entidad de la interrupción que media entre uno y otro contrato. No puede pretenderse que siempre que se superan los 20 días hábiles concurre la identidad de supuestos.

La sentencia recurrida, realizó un examen de los datos del caso, concluyendo que no podía aplicarse la doctrina sobre unidad esencial del vínculo. Su razonamiento fue el siguiente: *"La doctrina establecida en esa serie establece el principio de la unidad esencial del contrato, cuando la reiteración de contratos temporales evidencian la*

existencia de unidad de contratación. Mas tal presunción de unidad de propósito en la contratación no puede deducirse en casos, como el presente en el que si bien existieron más de 20 contratos en el periodo de seis años, en cuatro ocasiones, al menos, los períodos de cese alcanzaron más de los tres meses e incluso cinco y seis meses".

Una vez apuntada la ausencia de contradicción fáctica entre los casos contrastados y asumido por el TS el criterio de la sentencia del TSJ, realiza una última apreciación sobre la doctrina albergada por las resoluciones en contraste.

La ahora recurrida conoce, cita y contextualiza la doctrina aplicada por la sentencia de contraste. Pero a la vista de los meses transcurridos entre marzo y octubre de 2011 "entendemos que tal interrupción hace que no pueda presumirse la unidad esencial de contrato". No hay, en consecuencia doctrinas contradictorias que debamos unificar; la sentencia recurrida desea aplicar la misma doctrina que la de contraste pero descarta que haya continuidad del vínculo laboral a la vista de las repetidas circunstancias fácticas.

3. ANULACIÓN DEL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha desestimado el recurso de una empresa contra la decisión de la Tesorería General de la Seguridad Social de anular el alta de una trabajadora cuyo contrato se produjo un mes antes de solicitar la prestación por maternidad.

De esta forma, el tribunal de apelación confirma la decisión del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Santander, que dio por buenas las razones esgrimidas por la Seguridad Social para anular el alta de esta trabajadora.

Según señala en su sentencia, la decisión de la Seguridad Social descansa en el acta levantada por la Inspección de Trabajo, que constató, entre otros hechos, que la mujer era la única trabajadora por cuenta ajena que la empresa había contratado desde su constitución.

Además, la contratante –un bufete de abogados- no supo especificar las funciones que desempeñaba "al tratarse de trabajos administrativos en general".

Junto a ello, no empleó a ninguna otra persona durante el descanso maternal de la trabajadora, ni tampoco posteriormente, cuando la mujer decidió tomarse una excedencia para el cuidado de su hijo.

Finalmente, constata la Inspección de Trabajo que la empresa cotizó por bases mínimas con aplicación del salario mínimo a pesar de resultar aplicable el convenio colectivo de despachos de abogados y unas tasas salariales superiores.

De todas estas circunstancias, señala la Sala, "se deduce el carácter simulado y ficticio de la contratación y el alta en la Seguridad Social, que no tienen otra causa o finalidad que la obtención en fraude de ley de las prestaciones por maternidad y posterior pase a la situación de excedencia por cuidado de hijo con los beneficios que comporta".

4. NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA TRAS COMUNICAR UN EMBARAZO

La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, mediante sentencia 1721/2016 de 14 de marzo, ha declarado nulo el despido de una trabajadora a la que se comunicó la no superación del período de prueba dos horas después de informar en la empresa en la que trabajaba que estaba embarazada.

La empresa demandada, contratista de un servicio de limpieza a domicilio de los usuarios de los servicios sociales municipales, contrató a la trabajadora demandante con carácter temporal, por interinidad, para sustituir a otra trabajadora, fijando un período de prueba de un mes.

Durante la duración del mismo, se diagnostica la gestación de la trabajadora y se tramita su baja médica por incapacidad temporal. La demandante, previa comunicación telefónica a su supervisora de su situación de baja médica, remitió por fax el comunicadode baja -el "ejemplar para el trabajador"- con especificación del diagnóstico de "hemorragia antepart, noespecificada". Dos horas más tardes, su supervisora remitió a la demandantecorreo electrónico -leído al día siguiente- adjuntando comunicación de rescisión de la relación laboral "por no superación del período de prueba".

La sentencia del Juzgado de lo Social estimó en parte la demanda origen de autos, declarando que el cese de la actora por falta de superación del período de prueba constituye un despidonulo, por responder a una discriminación por razón de sexo, condenando a la empresa demandada a las consecuencias de dicha declaración, así como al pago a la actora deuna indemnización adicional de 6.250 euros por daños morales.Disconforme con la sentencia, la empresa condenada formula recurso de suplicación ante el TSJ Cataluña.

Confirma el TSJ la nulidad del cese de la trabajadora embarazada, despedida en el período de prueba a las dos horas de comunicar su baja médica por riesgo del embarazo, porque tal actuación es constitutiva de una discriminación directa por razón de sexo; e igualmente confirma la cuantía de la indemnización por daño moral atendida la situación de especial vulnerabilidad y el daño psicológico padecido, indemnización adicional a la propia de la declaración de nulidad del despido (la readmisión del trabajador con abono de los correspondientes salarios de tramitación).

5. RESCATE DE UN PLAN DE PENSIONES DURANTE LA PERCEPCIÓN DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado tres de febrero, analiza la extinción del subsidio por desempleo y declaración indebida de percepciones a partir de la fecha del rescate de un plan de pensiones.

La normativa aplicable al asunto es controvertida ya que la infracción imputada por el SEPE a la beneficiaria del subsidio, aparece tipificada en el artículo 25.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS):

"Son infracciones graves: No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la

suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve en el artículo 24.4 b) de esta ley".

La sanción que corresponde a dicha infracción se establece en el artículo 47 de la LISOS: "Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de desempleo y de Seguridad Social" que dispone: "1.- En el caso de los solicitantes y beneficiarios de pensiones o prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo...las infracciones se sancionarán:...b) Las graves tipificadas en el artículo 25 con pérdida de la prestación o pensión durante un periodo de tres meses, salvo las de sus números 2 y 3, respectivamente en las prestaciones por incapacidad temporal y en las prestaciones y subsidios por desempleo, así como en la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos en las que la sanción será de extinción de la prestación".

Entiende el TS que hay examinar si el rescate del plan de pensiones realizado puede considerarse como renta o ingreso computable en su totalidad, a efectos de determinar la subsistencia del requisito de carencia de rentas para seguir percibiendo el subsidio de desempleo. En realidad con el rescate del plan de pensiones no se ingresa en el patrimonio nada que no se tuviera ya, se sustituye un elemento patrimonial (el plan de pensiones) por otro (el dinero obtenido por el rescate del citado plan), siendo lo único relevante, a los efectos ahora examinados, la ganancia, plusvalía o rendimiento que le haya podido reportar el citado plan.

Así se ha entendido respecto de la venta de un inmueble, por el que un elemento patrimonial (el inmueble) ha sido sustituido por otro (el dinero entregado como precio); se ha de computar el dinero recibido en cuanto se haya invertido en cualquier operación generadora de rentas en sentido estricto; por ello, su transformación en dinero, mediante un compraventa, ninguna consecuencia sensible puede tener, desde el punto de vista del subsidio de desempleo, pues el beneficiario se limita a ser titular de un bien o cosa diferente: antes un inmueble, ahora una cantidad de dinero (TS 27-3-07).

Por tanto, se concluye que las únicas rentas o ingresos computables son los rendimientos, plusvalías o beneficios que le haya podido generar el plan de pensiones durante el tiempo en el que el mismo subsistió, sin que quepa imputar como renta o ingreso el importe total del rescate del mismo.

Al no constar si han existido tales beneficios, plusvalías o rentas ni, en su caso, el importe de los mismos, no se ha cometido la infracción que el SEPE imputa, a saber, no comunicar la obtención de las rentas y percibir prestación por desempleo indebidamente. Por lo tanto, al no poder subsumirse la conducta de la actora en el tipo descrito, no ha cometido la infracción contemplada en dicho precepto y, por ende, no procede imponerle la sanción establecida.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ABRIL Y EL 15 DE MAYO DE 2016

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Cajas y entidades financieras de ahorro.	AC	BOE 18/04/2016
Industrias lácteas y sus derivados.	RS	BOE 18/04/2016
Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.	RS	BOE 20/04/2016
Marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles.	RS	BOE 20/04/2016
Pastas alimenticias.	CC	BOE 22/04/2016
Industrias lácteas y sus derivados.	CE	BOE 28/04/2016
Banca.	PR	BOE 29/04/2016
Construcción.	RS	BOE 29/04/2016
Granjas avícolas y otros animales.	RS	BOE 29/04/2016
Comercio de flores y plantas.	CC	BOE 2/05/2016
Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.	RS	BOE 5/05/2016

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ABRIL Y EL 15 DE MAYO DE 2016

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Alicante	Fabricantes de muñecas, auxiliares y afines.	RS	BOP 18/04/2016
	Actividades agropecuarias.	CC	BOP 22/04/2016
	Salas de bingo.	CC	BOP 10/05/2016
Almería	Construcción y obras públicas.	CC	BOP 29/04/2016
Andalucía	Servicios mínimos del personal de las empresas de asistencia telefónica de emergencia 112, afectado por el Convenio Colectivo de Contact Center.	AC	BOJA 9/05/2016
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del servicio aragonés de salud.	RS	BOA 4/05/2016
Asturias	Comercio en general.	CC	BOPA 27/04/2016
	Industria del metal.	AC	BOPA 9/05/2016
Badajoz	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	DOE 20/04/2016
Barcelona	Almacenistas de la Madera.	CC	BOP 18/04/2016
Bizkaia	Locales y campos deportivos.	CC	BOB 26/04/2016
Burgos	Industria de panadería.	AC	BOP 28/04/2016
Cádiz	Comercio de la piel y calzado.	CC	BOP 12/05/2016
	Comercio del mueble.	CC	BOP 12/05/2016
	Oficinas y despachos.	CC	BOP 12/05/2016
Castellón	Aserradores y fabricantes de envases de madera.	AC	BOP 5/05/2016
	Pozos de riego agrícola.	RS	BOP 12/05/2016
Cataluña	Atención telefónica de urgencias y de emergencias por las empresas reguladas por el Convenio Colectivo de Contact Center (Centro de Atención Multicanal).	AC	DOGC 9/05/2016
	Centros de desarrollo infantil y atención precoz.	CC	DOGC 13/05/2016

Ceuta	Sector de metal.	RS	BOP	22/04/2016
Ciudad Real	Pastelería, confitería, bollería y repostería.	CC	BOP	9/05/2016
Comunidad Valenciana	Estaciones de Servicio.	RS	DOCV	19/04/2016
	Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia.	RS	DOCV	19/04/2016
Córdoba	Derivados del Cemento, Cales y Yesos.	RS	BOP	20/04/2016
Guadalajara	Operadores logísticos.	CC	BOP	4/05/2016
	Transportes de viajeros regulares y discrecionales.	CC	BOP	11/05/2016
Huelva	Oficinas y Despachos.	PR	BOP	21/04/2016
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	22/04/2016
Huesca	Industria Siderometalúrgica.	CE	BOP	4/05/2016
	Industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras, cerveceras y para el comercio.	CC	BOP	4/05/2016
Illes Balears	Alquiler de vehículos sin conductor.	CC	BOIB	23/04/2016
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias y de asistencia sanitaria extrahospitalaria.	RS	BOP	12/05/2016
Lugo	Ebanistería.	CA	BOP	7/05/2016
Madrid	Oficinas y despachos.	RS	BOCM	16/04/2016
	Transporte de viajeros por carretera de los servicios de transporte regular de uso general, urbanos o interurbanos con vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas.	CC	BOCM	26/03/2016
Madrid	Comercio del metal.	CC	BOCM	2/05/2016
	Confección de guantes de piel y similares.	CC	BOCM	2/05/2016
	Comercio de alimentación.	RS	BOCM	14/05/2016
	Industrias transformadoras de plásticos.	CC	BOCM	14/05/2016
Málaga	Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo, y aderezo y exportación de aceitunas.	RS	BOP	4/05/2016
Murcia	Hostelería.	RS	BORM	3/05/2016
Navarra	Almacenistas de alimentación.	CC	BON	13/05/2016
Ourense	Construcción.	RS	BOP	14/05/2016
Pontevedra	Mármoles y piedras.	AC	BOP	21/04/2016
	Carpintería, ebanistería y actividades afines.	CC	BOP	28/04/2016
	Carpintería de Ribera.	CC	BOP	13/05/2016
Santa Cruz de Tenerife	Automóviles, accesorios y recambios.	RS	BOP	20/04/2016
Segovia	Derivados del cemento.	CC	BOP	18/04/2016
Sevilla	Confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones.	CC	BOP	18/04/2016
	Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías e importadores y comerciantes de relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares, objetos típicos y recuerdos de Sevilla, plásticos al detalle, bisutería, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; comercio de textil, quincalla y mercería; comercio de materiales de construcción y saneamientos; y comercio de la piel y manufacturas varias.		BOP	21/04/2016
	Industrias de panadería y expendedurías de pan.	PR	BOP	21/04/2016
	Comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina.	RS	BOP	22/04/2016
	Faenas agrícolas, forestales y ganaderas.	RS	BOP	13/05/2016
Soria	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	29/04/2016

Tarragona	Industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento.	RS	BOP	26/04/2016
Toledo	Derivados del cemento.	RS	BOP	12/05/2016
Valencia	Comercio de ultramarinos y similares.	RS	BOP	29/04/2016
	Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.	AC	BOP	11/05/2016
Valladolid	Limpieza edificios y locales.	CC	BOP	3/05/2016
	Comercio en General (excepto Alimentación).	CC	BOP	14/05/2016
Zaragoza	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	19/04/2016

AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores
 DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad
 PA: Pacto PR: Prórroga RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia

www.auren.com