

Boletín de novedades laborales: noviembre de 2019

En el boletín de este mes, analizamos sentencias relacionadas con temas de actualidad diversos como son el grupo laboral, la jubilación anticipada, contratos de interinidad y los permisos de paternidad, entre otros.

Noviembre 2019

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services

Marta Alamán Calabuig:

Socia responsable del área de
Derecho Laboral

marta.alaman@pwc.com

Marc Carreras Domènech:

Socio del área de Derecho Laboral

marc.carrera.domenech@es.pwc.com

Jurisprudencia comentada:

1. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo, de lo Contencioso-Administrativo sobre responsabilidad solidaria de un grupo de empresas laboral.
2. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2019 sobre jubilación anticipada en cooperativas de trabajo asociado.
3. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 19 de septiembre de 2019 sobre contratos de interinidad.
4. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 1 de octubre de 2019, 671/2019, sobre los intereses aplicables a los salarios de tramitación reconocidos por sentencia.
5. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 1 de octubre de 2019 acerca de la competencia del orden social en reclamaciones derivadas del ejercicio de competencia desleal.
6. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 2 de octubre de 2019, 153/2018 sobre el derecho de los trabajadores de la empresa a seguir recibiendo la cesta de Navidad.
7. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2019, 1428/2019 que versa sobre la posibilidad de disfrutar del permiso de paternidad establecido en el convenio de empresa, además del legal.



“la Tesorería General de la Seguridad Social puede declarar la derivación de la responsabilidad solidaria, por deudas que afecten a sociedades concursadas, a una sociedad integrante del mismo grupo pero no sometida a concurso, sin necesidad de acudir al juez que tramita el procedimiento concursal para la declaración de grupo laboral de empresas.”

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo, de 8 de julio de 2019, sobre derivación de responsabilidad solidaria a empresas del grupo laboral no inmersas en concurso

En este supuesto el Tribunal Supremo analiza la Resolución dictada por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por la que declaraba la existencia de grupo de empresas a efectos laborales, derivando la responsabilidad solidaria de las deudas contraídas por las empresas de un grupo de empresas sobre la única empresa del grupo que no se encontraba en concurso.

La empresa del grupo a la que se deriva la responsabilidad sobre las deudas argumenta que la TGSS no es competente para declarar la existencia de un grupo de empresas laborales, debiendo ser esta circunstancia declarada por el juez que tramita el procedimiento concursal.

El Tribunal Supremo declara que el hecho de declarar responsables solidarios a los integrantes del grupo de empresa no supone exceso, ni infracción por parte de la TGSS, sino que es el presupuesto necesario para exigir el pago a cualquiera de ellos.

Arguye que como no es incorrecta una resolución que declare la responsabilidad solidaria de las sociedades integrantes de un grupo de empresas, tampoco es incorrecto que el enjuiciamiento del recurso contra la resolución que efectúe esa declaración por quien esté incluido en ella pero no haya recibido la reclamación del pago, se limite al presupuesto sobre el que descansa, esto es, al examen de si se ha justificado o no por la TGSS la existencia de dicho grupo laboral y la pertenencia a él de la recurrente, quedando el debate relativo a la deuda para cuando se reaccione contra la exigencia de su satisfacción.

Por tanto, concluye la Sala que la TGSS puede declarar, mediante el correspondiente acuerdo de derivación, la responsabilidad solidaria por deudas contraídas por empresas concursadas de un grupo, a una sociedad integrante del mismo grupo, pero no sometida a concurso, sin necesidad de acudir al juez que está tramitando el procedimiento concursal

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 17 de septiembre de 2019, que versa sobre el derecho a la jubilación anticipada de un socio de una cooperativa de trabajo asociado que ha visto extinguido su contrato por Auto judicial en virtud de un despido colectivo tramitado en el seno de un concurso.

En la presente sentencia, el Alto Tribunal resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina para decidir si, aun reuniendo todos los requisitos exigidos por el Régimen General de la Seguridad Social, la socia de la cooperativa de trabajo asociado tiene derecho a acceder a la jubilación anticipada si su contrato se ha visto extinguido por un Auto del Juzgado de lo Mercantil en virtud de un despido colectivo tramitado en el seno de un concurso.

La Sentencia recurrida entendía que en los supuestos de cooperativas de trabajo, al no tener el socio cooperativista la condición de trabajador por cuenta ajena, su adscripción al régimen general de la seguridad social obedece a la categoría de “asimilados a los trabajadores por cuenta ajena” y; por ello no se cumpliría uno de los requisitos que se exigen para el acceso a la jubilación anticipada.

El Tribunal Supremo, discrepa con el criterio expuesto en primera y segunda instancia, dictaminando que una vez los socios cooperativistas están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, las normas que regulan el régimen en sí, ya sea por asimilación o por reunir propiamente las características de trabajador por cuenta ajena, se aplican a todos los colectivos contemplados por la normativa, a excepción de aquellos expresamente excluidos en la ley, lo que no es el caso.

Asimismo, expone que el artículo 207 de la Ley General de la Seguridad Social, que regula el acceso a la jubilación anticipada, exige un conjunto de requisitos relativos a la edad, periodo previo de cotización e inscripción como demandante de empleo y que el cese del trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. En este sentido, entiende el Alto Tribunal que, en el caso de autos, al tener la extinción del contrato base jurídica en una decisión judicial, se trata de una causa justificada que cumple con el requisito requerido para el acceso a la jubilación anticipada.



“(…) es el auto que extingue la relación laboral el que concreta los salarios de tramitación del periodo comprendido entre la sentencia que declara la improcedencia del despido y el referido auto”

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 19 de septiembre de 2019, acerca de la validez de la extinción de un contrato de interinidad por vacante en la Administración Pública

La presente sentencia resuelve la demanda de despido interpuesta por una trabajadora con contrato de interinidad por quedar cubierta la vacante en la Administración tras un proceso selectivo, con inmediata causa suspensiva de la titular del puesto adjudicado.

De los hechos se desprende que la actora presta servicios como auxiliar de enfermería en una residencia para gente mayor por cuenta de la Comunidad de Madrid al amparo de dos sucesivas contrataciones. La primera se realiza mediante contrato temporal por circunstancias de la producción, y la segunda a través de un contrato de interinidad vinculado a la cobertura del primer concurso que se convoque. En el contrato se establece que éste terminará “cuando se produzca la adjudicación del puesto al personal que haya superado el proceso selectivo correspondiente vinculado al puesto de trabajo”.

La Dirección de la Residencia comunica al trabajador que su contrato de interinidad finaliza al haberse adjudicado la plaza para dicho puesto de trabajo. No obstante, la persona que obtiene la plaza accede a la situación de excedencia por incompatibilidad y el puesto pasa a ser ocupado por una tercera persona en régimen de interinidad por vacante.

En instancia, el Juez estima la demanda de despido al considerar que la decisión extintiva empresarial constituye un despido y no una válida terminación del contrato, porque la plaza ha sido inmediatamente adjudicada a otra trabajadora y ello comporta que no haya sobrevenido la causa de finalización del contrato. En suplicación, el recurso interpuesto por la Consejería de Políticas sociales y Familia de la CAM es desestimado, ya que entiende la sentencia que se ha producido la adjudicación formal de la plaza pero que no ha habido una ocupación material por quien ha pasado el proceso selectivo.

Se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina que es estimado y casa y anula la sentencia dictada en suplicación. El Tribunal Supremo entiende que con el actual régimen del contrato de interinidad por vacante se ha abandonado la doctrina que lo consideraba sujeto a condición resolutoria, entendiendo que sólo cuando el proceso de provisión finaliza declarando desierta la plaza, no media causa válida de terminación, aunque dejando la puerta abierta al examen sobre la validez de la cláusula contractual que determine otra cosa.

Si la vacante ha sido adjudicada, ha de entenderse que ese acto es el que comporta la finalización del vínculo de interinidad, con independencia de las ulteriores vicisitudes

del puesto de trabajo en cuestión. Entiende que opera la causa extintiva, aunque al tiempo de tomar posesión quien ha ganado la plaza acceda a una suspensión contractual y deba provisionalmente cubrirse la plaza.

Concluye que, al haberse producido la cobertura en propiedad, por finalización del proceso de selección de personal, adjudicándose la plaza, resulta patente que el contrato de interinidad queda extinguido. Además, entiende que el hecho de que quien ha obtenido el puesto de trabajo active una causa suspensiva, no altera dicha solución, porque el propio contrato precisa el hecho constitutivo de su terminación, esto es, el cese concuerda con la causa de interinidad válidamente consignada en el contrato. Por ello, estima el recurso entendiendo que no se ha producido despido.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de octubre de 2019, sobre los intereses aplicables a los salarios de tramitación reconocidos por sentencia que declara el despido improcedente y el auto que resuelve el incidente de readmisión.

El objeto de esta sentencia es la determinación de la fecha en la que se inicia el cómputo de los intereses procesales de los salarios de tramitación del periodo comprendido entre una sentencia que declara la improcedencia del despido y el auto de no readmisión que declara extinguida la relación laboral.

El alto tribunal alude a la doctrina contenida en la Sentencia de la misma Sala del 21 de julio de 2009 en la que se señala que los salarios correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de la sentencia de instancia a la fecha del auto dictado en el incidente de readmisión deben devengar los intereses procesales del artículo 576.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Lo que viene a afirmar esta doctrina es que los intereses no devengan desde el auto sino desde la sentencia de instancia que declaró la improcedencia del despido.

El Tribunal concluye declarando que el dies a quo para el devengo de los intereses correspondientes a los salarios de tramitación es la fecha en la que se dicta el auto que declara extinguida la relación al tratarse del momento procesal en el que se fija la cuantía líquida respecto a los salarios referidos desde la sentencia que declaró la improcedencia del despido u el auto que declara la extinción de la relación laboral.



“la mera invocación por la empresa de su voluntad de conceder una simple "liberalidad", no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo de esa actuación empresarial”

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 1 de octubre de 2019, acerca de la competencia del orden jurisdiccional social en reclamaciones derivadas del ejercicio de competencia desleal

El objeto litigioso que resuelve esta sentencia es la determinación de la jurisdicción competente para conocer de una reclamación interpuesta por la empresa de indemnización de daños y perjuicios derivados de un posible ejercicio de competencia desleal por unos trabajadores.

De los hechos se desprende que dos trabajadores de la empresa constituyen una mercantil dedicada a la misma actividad que su empleadora (agencia de viajes), iniciando actividades concurrentes mientras sus contratos estaban vigentes. Con posterioridad a la creación de la mercantil, dichos trabajadores causan baja voluntaria en su empleadora. Ambos habían firmado un documento en que aceptaban el código de conducta de la empresa y en el que se manifestaba expresamente que el empleado no podría dedicarse a trabajos de la misma actividad que implicaran competencia a la empresa. No obstante, ninguno de los dos trabajadores había suscrito pacto de no competencia post contractual.

La empresa interpone contra sus antiguos empleados demanda de reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados de competencia desleal. Tanto en instancia como en sede de suplicación, se mantiene la incompetencia de la jurisdicción social, argumentando que es el orden jurisdiccional civil el competente.

El Tribunal Supremo acaba resolviendo que, como la pretensión deriva del incumplimiento de un deber vinculado al contrato de trabajo, constituye una cuestión litigiosa que se promueve entre empresario y trabajadores, cuyo fundamento deriva del incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, por lo que el orden jurisdiccional competente es el social. Entiende el tribunal que la responsabilidad de la que pueda ser responsable, también un tercero (la mercantil creada por los trabajadores), que, ajeno a la relación laboral, ha sido utilizado por el trabajador como instrumento para llevar a cabo el presunto incumplimiento debe dirimirse en la jurisdicción social.

Por ello, se estima el recurso declarando la competencia de la jurisdicción laboral, se declara la nulidad de actuaciones y se remite el asunto al Juez de lo Social para que dicte nueva resolución resolviendo las cuestiones planteadas en la demanda en materia de competencia desleal.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 2 de octubre de 2019, sobre el derecho de los trabajadores a seguir recibiendo la cesta de Navidad

En el presente conflicto colectivo, se discute sobre si la decisión empresarial de dejar de entregar la cesta de Navidad que venían recibiendo los trabajadores desde hacía más de 17 años, contravenía los derechos de estos últimos a mantener la condición más beneficiosa.

En primera instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia resolvió el conflicto colectivo presentado por el comité de empresa, en contra de la decisión empresarial de suprimir la entrega de la cesta de Navidad a los trabajadores. Entendió la Sala que dicha medida no se ajustaba a derecho y por lo tanto que cada mes de Diciembre, la mercantil está obligada a entregar la correspondiente cesta de Navidad a todos los trabajadores afectados por el convenio colectivo, así como a la entrega de compensación a cada uno de ellos en la cantidad que correspondería a la cesta dejada de recibir en 2017.

Disconforme con la resolución, la empresa interpuso recurso de casación, sosteniendo que cuando entregaba la cesta, no tenía voluntad deliberada de atribuir este derecho. Entiende que la cesta de Navidad, nunca ha sido de cuantía fija ni se ha negociado o incardinado en ningún pacto, convenio ni acuerdo colectivo y por todo ello, se trataría de una mera liberalidad.

El Alto Tribunal acaba desestimando el recurso interpuesto por la empresa, pues considera que la referida continuidad y prolongación durante más de 17 años de la concesión empresarial ha significado la introducción tácita de una condición más beneficiosa para el colectivo de los trabajadores justificado por la celebración de las fiestas navideñas. Por ello, la supresión unilateral de suprimir el beneficio es nula.



Jurisprudencia comentada:

1. Sentencia del Tribunal Supremo sobre responsabilidad solidaria de un grupo de empresas laboral.
2. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2019 sobre jubilación anticipada en cooperativas de trabajo asociado.
3. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 19 de septiembre de 2019 sobre contratos de interinidad.
4. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 1 de octubre de 2019, sobre los intereses aplicables a los salarios de tramitación reconocidos por sentencia.
5. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 1 de octubre de 2019 acerca de la competencia del orden social en reclamaciones derivadas del ejercicio de competencia desleal.
6. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 2 de octubre de 2019, sobre el derecho de los trabajadores de la empresa a seguir recibiendo la cesta de navidad.
7. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2019, que versa sobre el permiso de paternidad.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2019, sobre el permiso de paternidad

En el presente caso, se discute sobre si el permiso de paternidad previsto en convenio colectivo y que otorgaba a sus trabajadores un permiso por paternidad de 3 días naturales contados desde la fecha en que se produjera el nacimiento del hijo, un día adicional al previsto en el Estatuto de los Trabajadores (ET) antes de la reforma que prolongó el mismo, es compatible con el nuevo permiso de paternidad previsto en el ET. La controversia del debate se suscita alrededor de la promulgación del Real Decreto Legislativo 6/2019 de igualdad de trato en el empleo por el que se implanta un nuevo régimen que mejora con creces el permiso de los trabajadores al otorgar al progenitor paterno una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, que tras el periodo de transición será de 16 semanas siendo obligatorias las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto.

El Tribunal Superior de Justicia entiende que la novedad legislativa conllevó la desaparición del permiso de paternidad que el convenio colectivo de la empresa preveía, puesto que la concesión de ambas medidas implicaría un solapamiento o coincidencia cronológica. Por todo ello, acaba resolviendo sobre la inviabilidad de las pretensiones del sindicato de mantener el disfrute de 3 días naturales concedidos por convenio.

Cabe destacar que se emitió Voto Particular por uno de los magistrados, que contrariamente a la argumentación mayoritaria, entiende que en el caso de autos, si bien el RDL 6/2019 ha supuesto una superación de los antiguos permisos retribuidos por nacimiento de hijo recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, no establece expresamente en su redacción ningún tipo de afectación a las normas convencionales, normas que recuerda que pueden complementar y mejorar derechos básicos reglados en el ET, debiendo mantenerse subsistentes atendiendo al principio de favorabilidad de sus efectos positivos, al margen de la prioridad aplicativa jerárquica.