

SELECCIÓN DE DOCTRINA DE TRIBUNALES DICTADA DURANTE EL AÑO 2015 I

1. DESPIDO COLECTIVO DE 35 TRABAJADORES DE BINTER CANARIAS

Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2014¹ que confirma la del TSJ de Canarias (Sala de Sta. Cruz de Tenerife) de 16 de septiembre de 2013² y **desestima el recurso de casación ordinario** interpuesto por el SEPLA. Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Luelmo Millán.

Concurrencia de la causa económica alegada dada la disminución persistente de ingresos; inexistencia de grupo patológico de empresas no estando acreditada confusión patrimonial, ni prestación indistinta de servicios de sus trabajadores, confusión de actividades, ni caja única; no cabe apreciar dolo, ni fraude de ley ni discriminación para el colectivo de pilotos (18 de los 35 afectados de una plantilla de 96) puesto que las diferencias en la indemnización se establecen no por colectivos, sino por la retribución percibida por cada trabajador, de forma que respetándose el mínimo legal, éste se mejora para los salarios más bajos.

No existe discriminación sindical del SINDICATO SEPLA porque se le haya negado la posibilidad de negociar un acuerdo franja para el colectivo de pilotos, que es perfectamente posible se haga por los dos comités de empresa, donde además dicho Sindicato tiene

¹ RJ\2015\1372

² CENDOJ 38038340012013100593

presencia y ha participado en las negociaciones, aunque no suscribiera el acuerdo (Fundamento de Derecho Vigésimo Sexto)

No existe grupo patológico de empresas a efectos laborales, ya que “no hay constancia suficiente de un proceder fraudulento por parte de la empresa principal ni de las otras partes que alcanzaron el acuerdo con que culminó el período negociador, cabiendo llegar a la conclusión de que si bien existe un grupo o sistema Binter, tampoco hay constancia bastante de que pueda ser calificado de laboralmente patológico”, por lo que tampoco es aplicable la doctrina del levantamiento del velo. Reitera doctrina de 27 de mayo de 2013 (RJ 2013, 7656) (Fundamento Jurídico Vigésimo Séptimo).

No se aprecia discriminación. Con cita de abundantísima doctrina del Tribunal Constitucional se concluye que no es plenamente ajustado que se fijen tramos salariales distintos para el colectivo de tripulantes de cabina y para el colectivo de pilotos en la oferta propuesta por la empresa y aceptada por los comités de empresa (que básicamente consistía para los afectados cuyo salario bruto anual fuera superior a 40.000 €, percibirían la indemnización legal establecida en veinte días por año trabajado con un tope de doce mensualidades y los trabajadores cuyo salario bruto anual fuera igual o inferior a 40.000 € recibirían una indemnización de cuarenta días por año trabajado sin límite máximo de mensualidades). El Tribunal Supremo afirma que “...resultando cuanto menos un tanto incoherente que la parte recurrente que ha postulado desde un principio, ..., que tenía que negociarse con ella un acuerdo por separado, con la evidente intención de obtener un tratamiento igualmente diferenciado respecto de los demás trabajadores concernidos por el expediente, sostenga ahora que no se les ha dado el mismo tratamiento que a éstos...” (Fundamento Jurídico Trigésimo Primero).

Tampoco aprecia el TS una **sucesión de empresas fraudulenta**, cuando se denuncia un progresivo proceso de externalización en la compañía aérea, puesto que “éstas funcionan independientemente en su economía y su actividad [...], todo ello sin perjuicio de constituir un grupo mercantil en el que existen intereses comunes y una posición especial de la empresa dominante”, aunque no existen hechos suficientes que permitan aludir a un proceder fraudulento en perjuicio de los trabajadores, sino que se trata de “las tensiones y desajustes propios de los grupos de empresas en el mercado”, mayores, si caben, en el sector del transporte aéreo. Muy gráfica e importante resulta la conclusión que alcanza el Alto Tribunal cuando señala que “...*Cuanto resulta ahora añadido no lo tiene en cuenta, sin embargo, la parte recurrente y resulta una explicación plausible y enmarcable en la cada día más global y compleja técnica de los grupos de empresa y de las prácticas mercantiles en general, que generan toda una ingeniería de actividades que han de adaptarse continuamente a las exigencias y demandas de los propios mercados y de cada sector de los mismos para poder competir en las mejores condiciones y así tener alguna garantía de supervivencia...*” (Fundamento Jurídico Trigésimo Segundo).

Acreditación de las causas económicas en que se basa el despido colectivo, “dadas las disminuciones persistentes de ingresos, y que la medida extintiva de carácter colectivo, en último término, cumple el objetivo de paliar la situación económica negativa de la compañía, y el de mantener vigentes sus proyectos y su posición competitiva en el mercado”. Nuevamente el Tribunal Supremo resulta especialmente didáctico en su fundamentación cuando afirma: “...*A partir de ahí, no cabe olvidar que el art 38 de nuestra Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, que se rige por el principio del beneficio y por la ley de la oferta y la demanda, lo primero de lo cual puede ser atenuado en ciertos casos y bajo ciertas premisas por la labor tuteladora de los juzgados y tribunales,*

pero no desarraigado, porque constituye la piedra angular del sistema, del que se puede abominar lícitamente pero al que todavía no se ha encontrado una alternativa segura y mucho más justa, sin que se pueda acudir para ello a otros aún más desacreditados, aunque sea por razones opuestas que al final algo tienen en común, como acontece con todos los extremos, de forma que, en ese ineludible contexto actual, es lógico y evidente que la ausencia o disminución de beneficios es algo que toda mercantil trata de evitar, porque puede suponer su desaparición por la desinversión y/o retirada de la misma de sus accionistas, de manera que se trata de mantener dicho reparto y, si es posible, aumentarlo para generar confianza en éstos, todo lo cual tan solo tiene como límite la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y su dignidad como tales y como personas..” (Fundamento Jurídico Trigésimo Tercero).

2. LEGITIMIDAD DEL CESE DEL TRABAJADOR RELEVISTA EN LA FECHA PACTADA, AUNQUE EL RELEVADO HAYA CONCENTRADO SU JORNADA (REDUCIDA) EN LOS PRIMEROS MESES DEL CONTRATO DE RELEVO.

Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 2015³ que confirma la del TSJ Cataluña de 3 de octubre de 2013⁴, que a su vez había estimado el recurso contra la sentencia del juzgado de lo social, que había declarado improcedente el despido, y **desestima el recurso de casación en unificación de doctrina** interpuesto por el trabajador relevista. Ponente Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernández.

El Tribunal Supremo declara la validez del contrato de relevo para el periodo de jubilación parcial del relevado que concentró su jornada reducida, quince por ciento, en los nueve meses siguientes a la celebración de dicho contrato de relevo, sin prestar después servicios

³ RJ\2015\449

⁴ AS 2013, 3261

pero manteniéndose en alta en la empresa y cotización, accediendo a la jubilación en la fecha prevista. Se trata de una cuestión no prevista legalmente pero ello no implica ilegalidad, ya que se cumplen las finalidades que atienden al mercado de empleo por la permanencia del contrato de relevo y las necesidades financieras del sistema por las cotizaciones efectuadas por los servicios prestados por relevista y por relevado.

El trabajador inicialmente había suscrito un contrato de trabajo en prácticas con una duración de seis meses, prorrogado hasta alcanzar los dos años de duración máxima. Con posterioridad, prácticamente sin solución de continuidad ya que median tan solo cuatro días, al jubilarse parcialmente un trabajador, la empresa volvió a contratarle mediante la modalidad de contrato de relevo durante el período de jubilación parcial del trabajador relevado (unos cuatro años)

Como quedó dicho el trabajador relevado concentró su jornada de trabajo (sustitutiva de la dejada de prestar por el relevado) en los primeros nueve meses de la concertación del contrato de relevo, por lo que, una vez finalizada su prestación de servicios en jornada reducida, ya no volvió a trabajar para la empresa.

Para llegar a la conclusión desestimatoria del recurso y confirmar la procedencia de la extinción, el Tribunal Supremo se apoya en los siguientes argumentos, condensados en el Fundamento Jurídico Segundo de la sentencia):

Aunque **la concentración de jornada no se contempla expresamente en la ley** (el artículo 65.3 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social⁵ tan

⁵ Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE 25 de enero de 1996)

solo establece la posibilidad de que los trabajadores con contrato a tiempo parcial acuerden con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deban realizar se presten en determinados períodos de cada año), ello no determina ilegalidad alguna, puesto que rige, en este sentido, la libertad de pacto que impera en nuestro ordenamiento, de acuerdo con el artículo 1.255 del Código Civil. Además, no existe un absoluto paralelismo entre la regulación del trabajo a tiempo parcial y la jubilación parcial y el subsiguiente contrato de relevo.

La concentración no desvirtúa el carácter temporal del contrato de relevo, y ello por cuanto está prevista en exclusivo beneficio de quien se jubila (el relevado), que mediante acuerdo con la empresa “renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo, agrupando en nueve meses el trabajo a realizar hasta su jubilación total”.

Cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del contrato y de las respectivas cotizaciones a la Seguridad Social del relevado y del relevista durante toda la duración para la que fue suscrito el relevo. No existe, como señalaba la sentencia de contraste, una jubilación -total- anticipada, porque se ha mantenido la cotización del trabajador relevado hasta la edad ordinaria de jubilación.