

## SELECCIÓN DE DOCTRINA DE TRIBUNALES DICTADA DURANTE EL AÑO 2015 II

### 1. NO EQUIVALE A DIMISIÓN DEL TRABAJADOR LA RENUNCIA DE ÉSTE A REINGRESAR EN OTRA LOCALIDAD TRAS UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2015<sup>1</sup> que confirma la del TSJ de Madrid 15 de noviembre de 2013<sup>2</sup>, que a su vez había estimado en parte el recurso contra la sentencia del juzgado de lo social, que había desestimado a su vez la demanda por despido, habiendo declarado el TSJ que *la negativa de la empresa a incorporar laboralmente al recurrente en Madrid no es despido, pero tampoco la negativa del trabajador a incorporarse a Orihuela supone renuncia ni dimisión alguna a su puesto de trabajo, sino que mantiene el derecho expectante a incorporarse en las condiciones que establece el convenio*, y por tanto se **desestima el recurso de casación en unificación de doctrina** interpuesto por la empresa. Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel.

Los argumentos del Tribunal Supremo pueden resumirse de la siguiente manera:

**La negativa de la empresa a incorporar laboralmente a un trabajador en el mismo centro de trabajo, tras cinco años de excedencia voluntaria no constituye despido improcedente.**

---

<sup>1</sup> RJ\2015\771

<sup>2</sup> AS 2014, 63

**La renuncia del trabajador a incorporarse a un centro de trabajo en distinta localidad no supone la dimisión del trabajador.**

Le empresa le había comunicado al trabajador que de no aceptar la plaza que se le ofrecía (en localidad distinta) lo asimilaba a renuncia al derecho de reingreso preferente.

La consecuencia de todo lo anterior, tras un interesante debate recogido en la Fundamentación Jurídica, por cuanto existían pronunciamientos del Tribunal Supremo dispares sobre la misma cuestión, es que el empleado, al que se le había ofrecido un puesto de un centro de próxima apertura y al que se había negado a incorporarse por ser una oferta indeterminada a la par que constituía un traslado, conserva su derecho expectante **a ocupar el puesto que quede vacante en su centro de trabajo habitual o en otro de la misma localidad o que no implique “traslado”, dentro de su grupo profesional.** El Tribunal Supremo califica esta solución de “equilibrada” ya que de un lado entiende que no hay despido, pero de otro que tampoco hay dimisión.

Nos parece una doctrina muy a tener en cuenta, ya que en cierto modo se aparta de la doctrina tradicional sobre el lugar del reingreso en un caso de excedencia voluntaria, favoreciendo la tesis del empleado.

**2. COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA CON LA EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE UN HIJO.**

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2015<sup>3</sup> que revoca la del TSJ Castilla-León (Valladolid) de 30 de octubre de 2013<sup>4</sup>, que a su

---

<sup>3</sup> RJ\2015\673

<sup>4</sup> JUR\2013\345775

vez había estimado el recurso contra la sentencia del juzgado de lo social, que había estimado en parte la demanda, declarando el derecho de la trabajadora a la prestación por maternidad. Se **estima el recurso de casación en unificación de doctrina** interpuesto por la trabajadora excedente para cuidado de hijo. Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel.

El supuesto de hecho consistía que mientras que la actora se encontraba en excedencia en su trabajo por cuenta ajena para el cuidado de su quinto hijo desarrolló, por cuenta propia, un trabajo compatible con dicho cuidado. Cuando, tras nacer su sexto hijo, solicitó la correspondiente prestación de maternidad conforme al artículo 133 de la Ley General de Seguridad Social<sup>5</sup>, la entidad gestora de la Seguridad Social le reconoció la prestación solicitada en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos -RETA-, pero denegó la pretendida en el Régimen General.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y declara el derecho de la trabajadora (a la que considera por aplicación de la normativa correspondiente como “asimilada al alta” en el Régimen General) a recibir la prestación denegada, ya que la LGSS no exige una dedicación exclusiva al cuidado de los hijos. En la medida en que el nuevo trabajo resulta compatible con el adecuado cuidado del menor, no debe impedirse a la madre trabajadora obtener unos ingresos que, precisamente por la excedencia, ha dejado de obtener.

Combate esta sentencia lo mantenido por la Sala de Valladolid que afirmaba que su criterio “admitirá excepciones en el caso de desempeño

---

<sup>5</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29 de junio). Disposición que como es sabido ha sido derogada y **sustituida**, con efectos de 2 de enero de 2016, por la Disposición Derogatoria Única.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE del 31 de octubre)

ocasional de trabajos de poca duración o a tiempo parcial con escasa dedicación horaria, pero en tal caso la carga de la prueba de que tal trabajo o dedicación tiene esa naturaleza marginal corresponde al trabajador que lo alegue”, rechazando esas referencias a lo “ocasional” o a lo “marginal” por considerarlo “un criterio que se antoja rígido y estricto”.

**3. CONSTITUYE DESPIDO LA EXTINCIÓN DE UN CONTRATO TEMPORAL DE OBRA POR FINALIZACIÓN DE LA CONTRATA, SI ÉSTA SE RENUEVA AUNQUE LO SEA EN OTRAS CONDICIONES.**

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2015<sup>6</sup> que revoca la del TSJ de Madrid de 6 de marzo de 2013<sup>7</sup>, que a su vez había desestimado el recurso contra la sentencia del juzgado de lo social, que había desestimado a su vez la demanda por despido, habiendo declarado el TSJ que confirmaba la extinción del contrato sin que el cese constituyera despido, y por tanto se **estima el recurso de casación en unificación de doctrina** interpuesto por el trabajador. Ponente Excm. Sra. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún

Establece el Tribunal Supremo que constituye despido improcedente el cese por finalización de la obra o servicio, cuando la finalización de la contrata va seguida de otra nueva, con la misma empresa, en la que el objeto sigue siendo el mismo

No es, pues, de aplicación tan automática lo previsto en el artículo 8.1 a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de

---

<sup>6</sup> RJ\2015\1155

<sup>7</sup> JUR\2013\128216

contratos de duración determinada<sup>8</sup> que establece la extinción de este tipo de contratos *por la realización de la obra o servicio del contrato*.

Reitera el Tribunal Supremo su doctrina contenida, entre otras, en las sentencias de 23 septiembre 2008 (RJ 2008, 5534) y 28 abril 2009 (RJ 2009, 3844) dictadas en unificación de doctrina que vienen a decir que la empresa no puede dar por finalizados los contratos de obra aunque termine la contrata, si se formaliza una nueva contrata o se modifica la que ya existía para la realización del mismo servicio; y esto es así aunque cambie la denominación de la contrata e incluso las características de los trabajadores que se necesitan. *Por ello, mientras subsista esa necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de éste continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface*, concluye argumentando el Tribunal Supremo.

Los datos fácticos del supuesto podrían avalar perfectamente que tanto el juzgado como el TSJ hubieran dado la razón a la empresa ya que se trataba de una nueva contrata con modificaciones incluso en los requerimientos de los operarios que se necesitaban, requisitos que el trabajador al que se le extinguió el contrato no cumplía.

En su sentencia, el Tribunal Supremo concluye que en el contrato de obra, la vigencia del contrato continúa “mientras subsista la necesidad temporal de empleados, algo que sucede mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal”.

---

<sup>8</sup> BOE 8 de enero de 1999