



**RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: NOVIEMBRE 2017.**

**1. TRIBUNAL SUPREMO.**

**La papeleta de conciliación presentada en una oficina de Correos paraliza el plazo de caducidad del despido.**

El TSJ de Andalucía rechazó la posibilidad de presentar la papeleta de conciliación en una oficina postal por entender que debía presentarse directamente ante el órgano administrativo, y por tal motivo, declaró caducada la acción de despido articulada por el trabajador porque los plazos debían computarse desde la presentación del escrito ante el órgano competente.

Para el Tribunal Supremo, casa mal el derecho a la tutela judicial efectiva con negar efectividad a la presentación de una papeleta de conciliación en una Oficina de Correos cuando no existe indicio de haber actuado el trabajador con un ánimo fraudulento o abuso de derecho.

Muchos son los argumentos que avalan esta tesis. Así, se hace especial hincapié en la naturaleza mixta o híbrida de la institución de la conciliación, por lo que es totalmente válida la presentación del escrito inicial con arreglo a la legislación administrativa, pero con los efectos propios de la legislación laboral procesal. Esto se aprecia perfectamente cuando el servicio de conciliación está transferido a un órgano autonómico.

Otro dato que abunda en la singular naturaleza de la conciliación es que sobre ella también se proyectan las garantías procesales, y entre ellas, la suspensión del plazo de caducidad en la acción de despido. La aplicación de reglas sobre presentación de escritos administrativos implica que tales normas solo pueden ser desplazadas cuando resultan incompatibles con las previsiones, explícitas o no, de la legislación procesal, y en el caso, el Supremo no aprecia inconveniente alguno para que el escrito instando la conciliación pueda presentarse ante una oficina de Correos, mecanismo éste permitido en la legislación sobre procedimiento administrativo.

Por si las anteriores razones no fueran suficientes, admitir el acceso a esta forma de presentación de escritos se constituye como un mecanismo de compensación de la mayor onerosidad que comporta la vida en lugares alejados de la sede de los órganos administrativos ante los que se desarrolla el trámite de conciliación en pro de la igualdad entre los ciudadanos.

En la medida en que la presentación del escrito instando la conciliación en una Oficina de Correos tiene iguales efectos que si se hubiera hecho en un Registro administrativo, y en especial respecto a la suspensión del plazo de caducidad para accionar, la Sala estima el recurso de casación para unificación de doctrina y ordena remitir los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía para que, partiendo del dato de que no existe caducidad en la acción de despido ejercitada, dicte sentencia sobre el fondo.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 689/2017, 19 sept. Rec. 1223/2015.

## **2. TRIBUNAL SUPREMO.**

### **El plazo de prescripción de un año para reclamaciones de cantidad cuando el último día es inhábil termina a las 15 horas del día siguiente.**

Resuelve el Supremo en casación unificadora sobre el cómputo del plazo de prescripción de un año para reclamación de cantidades por salarios y otros conceptos, en relación con el día final del plazo cuando el último día del plazo coincide con un día inhábil. Hasta ahora, la cuestión planteada no ha sido abordada por la Sala, que sólo ha unificado la cuestión relativa al cómputo de la acción de caducidad del despido, pero no ha examinado el problema relativo al día final del cómputo de la prescripción de un año cuando el último día del plazo coincide con un día inhábil.

Conviene tener presente que la jurisprudencia viene distinguiendo entre plazos procesales y plazos sustantivos. Estos últimos son los que se conceden para el ejercicio de las acciones con las que se tutela un derecho sustantivo, mientras que los otros son los que se conceden para una actuación procesal. De esta diferencia se deriva el distinto cómputo de los plazos concedidos para las actuaciones judiciales, cómputo que regula el artículo 133 LEC, precepto cuyo número 4 es aplicable sólo al cómputo de los plazos procesales que regula, pero no al cómputo de los plazos sustantivos que concluyen, conforme al art. 5 del Código Civil, el último día del plazo, aunque sea inhábil, sin que proceda su prórroga por tal motivo. Ello, no obstante, como el último día del plazo debe transcurrir entero para que se produzca la prescripción o la caducidad del derecho, se viene aceptando el que la demanda se presente al día siguiente antes de las 15 horas con base en el artículo 135. 5 de la LEC y en el 45 de la LRJS.

Por tanto, se permite la presentación al día siguiente antes de las 15 horas, en aras a una tutela judicial efectiva, y dada la naturaleza sustantiva del plazo. Y es que, si el plazo no concluye hasta las 24 horas y los juzgados no están abiertos todo el día, ni los días inhábiles, quedaría indefenso quien no pudiera presentar la demanda antes de agotarse el plazo o no pudiera agotar el mismo por causas ajenas a su voluntad.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 702/2017, 21 sept. Rec. 3486/2015.

### **3. TRIBUNAL SUPREMO.**

#### **La antigüedad en la contratación temporal en fraude de ley no se interrumpe necesariamente por un paréntesis en la prestación de servicios de más de tres meses.**

El Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra sentencia que declaró que el periodo de tres meses y medio entre la segunda de las contrataciones y la tercera rompía la unidad de contrato. Tras el estudio de la sentencia aportada de contraste y la doctrina de la propia Sala, llega a la conclusión de que, para la determinación de la fecha inicial para el cómputo de antigüedad, en el caso de una trabajadora con sucesivos contratos por obra o servicio, cuando ha existido una cesión ilegal que transformó el vínculo en un contrato de duración indefinida por la naturaleza pública del empleador, una interrupción de poco más de tres meses entre dos periodos de servicios no supone la ruptura de la unidad contractual.

Así de rotundo se muestra el Supremo atendiendo a que las irregularidades en la contratación se extendieron durante más de doce años; se sucedieron varios contratos temporales, todos ellos para realizar las mismas tareas, y el único paréntesis lo fue por un período de tres meses y medio. Es precisamente la suma de las anomalías en la contratación y la prestación de la misma actividad durante un 97% del tiempo transcurrido lo que impone que no se puede aplicar un criterio estrictamente matemático para poder considerar roto el vínculo, máxime cuando la interrupción ha superado los tres meses, pero solo por unos días. El tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, y, sobre todo, - tal y como subraya la sentencia-, la existencia de anomalías contractuales, permiten afirmar que la ruptura en la prestación de servicios no ha sido significativa.

Para poder apreciar la ruptura del vínculo, el módulo de tres meses no funciona como una *“barrera universal”* sino que se deben ponderar el resto de circunstancias. Son hoy en día muy numerosas las sentencias que tratan la cuestión de la unidad esencial del vínculo, resaltando la idea de que la subsistencia del vínculo debe valorarse con criterio realista, y sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos. Es decir, ni opta por un método matemático a la hora de apreciar la ruptura del vínculo, ni erige el módulo de tres meses como barrera universal, ni prescinde de la duración global del arco temporal examinado a la hora de ponderar todas las circunstancias.

El Supremo estima el recurso, al excluir como interrupción significativa que rompa la unidad esencial del vínculo, aquellos periodos que carezcan de relevancia en relación con la duración total de los servicios prestados, lo que en el caso supone confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que reconoció a la demandante la condición de personal laboral indefinido de la Xunta de Galicia con una antigüedad total, computada desde el comienzo en la prestación de sus servicios al no considerar éstos interrumpidos por un cese de tan solo tres meses y medio.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 703/2017, 21 sept. Rec. 2764/2015

#### **4. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA**

##### **El permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público no engloba acompañar a los hijos al médico.**

La trabajadora, de profesión teleoperadora, y con dos hijos a su cargo, uno de ellos afecto de una enfermedad cardíaca sujeta a revisiones periódicas, reclama que se le reconozca un permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal al haber consumido el crédito horario anual de 35 horas que concede el Convenio colectivo para acudir a consultas médicas.

Discrepa el TSJ de la solución adoptada en la instancia porque el deber inexcusable público al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores se ciñe a una lista tasada que acoge supuestos como el del ejercicio del sufragio activo, la participación en una mesa electoral, o la intervención como miembro de un Jurado, entre otros, y el acompañamiento de los hijos a consultas médicas es una obligación legal impuesta a los padres que se desenvuelve en el ámbito de las relaciones privadas. La obligación de cuidado de los hijos no es una obligación pública.

El Convenio Colectivo Estatal de Contact Center establece el derecho a asistir a consulta médica como un permiso de carácter autónomo, diferente al permiso retribuido por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Es clara la intención de las partes negociadoras del Convenio de diferenciar los permisos para asistencia a consultas médicas del resto de permisos, y a mayor abundamiento no resulta de aplicación la tesis sustentada en una sentencia dictada por la misma Sala porque en ésta la empresa no reconocía la existencia de ningún tipo de permiso retribuido para acudir con un hijo menor de edad a una consulta médica.

El cuidado de los hijos, por tanto, es una obligación de naturaleza privada y no pública y no se trata de un deber personal, al ser sustituible por delegación, y, en cualquier caso, la asistencia a la consulta médica podría hacerse por el padre y no necesariamente por la madre, al ser compartidas las atribuciones de la patria potestad. Es, por tanto, una mejora voluntaria, por lo que la demanda debe ser íntegramente desestimada.

Así las cosas, constando expresamente en el Convenio de aplicación un determinado periodo para la asistencia a consultas médicas, personales del trabajador, o de los hijos menores a su cargo, debe estarse a esta limitación temporal de 35 horas anuales que el Convenio impone para que el permiso sea retribuido, de modo que superadas las 35 horas anuales, no puede pretenderse encajar como un deber inexcusable de carácter público y personal el resto de visitas que exijan el acompañamiento de los hijos menores al médico.

TSJ Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 14 jul. 2017. Recurso 1094/2017

## **5. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA – LEON.**

**La empresa no está obligada a negociar con el comité las máquinas vending que va a instalar.**

Aunque la empresa hubiera negociado con anterioridad con el Comité de empresa contratos de explotación de máquinas de vending, mediante una comisión mixta de la que formaban parte los representantes de los trabajadores a nivel de un concreto centro de trabajo, ello no quiere decir que quede obligada la patronal a negociar todos los contratos de forma global para el resto de centros de trabajo, pues esta negociación puede hacerla la empresa sin que en ella participen los representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa pretende que se negocie este tipo de acuerdos con representación mixta, y que también sea negociado el destino que se le da al canon que percibe la mercantil de la empresa suministradora, pretensión que no puede estimarse porque los contratos de explotación de las máquinas de vending son ajenos a la relación laboral, y en ellos solo son parte contratante la empresa demandada y la suministradora, que pueden negociar libremente las condiciones oportunas.

La modificación del sistema inicial en el que se negociaban los contratos de explotación de las máquinas con la participación de los representantes de los trabajadores de un concreto centro de trabajo, pasándose con posterioridad a una negociación a nivel global, pertenece al ius variandi empresarial, pero no es una condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores.

Al hilo de la pretensión del sindicato, sale a la palestra la confrontación entre los derechos de información de los representantes de los trabajadores y las limitaciones en el derecho de dirección del empresario, cuestión que el TSJ resuelve entendiendo que el Estatuto de los Trabajadores no contempla el derecho del comité de empresa a recibir la información solicitada en cuanto a la instalación de máquinas de vending en los centros de trabajo. Siguiendo doctrina sentada por el Supremo, afirma la sentencia que el ET no contiene un catálogo cerrado o numerus clausus de derechos de información, lo que lleva a la posibilidad de que sean los convenios colectivos los que en su caso puedan ampliarlo, pero siempre y cuando el ejercicio del derecho de información no interfiriera más de lo necesario en lo que es competencia del empresario, y en el caso, la negociación de la instalación y explotación de máquinas de vending es sin duda una competencia exclusivamente empresarial.

TSJ Castilla y León, Sala de lo Social, Sentencia 463/2017, 20 jul. Recurso 462/2017.

---

Barcelona, a 9 de Noviembre de 2017.