

DEREITO INDIVIDUAL

LIDIA DE LA IGLESIA AZA

Profesora Substituta

Universidade de Santiago de Compostela

Lidiadelaiglesia.aza@usc.es

Palabras clave: despedimento; causas obxectivas; precontrato; danos e prexuízos; falso autónomo; xornada; sanción, nulidade de sentenza; caducidade

Palabras clave: despido; causas objetivas; precontrato; daños y perjuicios; falso autónomo; jornada; sanción, nulidad de sentencia; caducidad

Keywords: dismissal, objective causes; pre-contract; damages; fake self employed; workday; sanction; nullity of sentence; expiration

Os temas abordados polo TSX de Galicia no primeiro semestre de 2022 en materia de dereito individual son sumamente variados. Pola súa singularidade, ao abordar aspectos pouco comúns da relación laboral, os precontratos e as consecuencias do seu incumprimento, ou por realizar novas interpretacións de figuras máis reiteradas nos pronunciamentos xudiciais, optouse pola selección de sentenzas cuxo comentario agora se acomete.

1. EXTINCIÓN IMPROCEDENTE EN DESPEDIMENTO OBXECTIVO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS: SENTENZA DO 31 DE MARZO DE 2022 (REC. 6592/21)

O interese do asunto axuizado neste pronunciamento deriva do intento de vinculalo ás previsións do Real decreto 9/2020 como vía para lograr a declaración de nulidade do despedimento formulado baixo a modalidade de despedimento obxectivo.

Os feitos axuizados parten do despedimento dunha traballadora, teleoperadora do departamento de paralegal da demandada, departamento que ten encomendado o servizo a terceiras empresas clientes da empregadora da demandante. Transcorrido un mes dende o traslado interno da traballadora a outro departamento procédese á extinción da súa relación laboral por causas obxectivas, sendo as alegadas económicas, produtivas e organizativas, ao entender que o seu departamento viu minorada a súa carga de traballo. Tal despedimento é recorrido, instando a demandante declaración de nulidade, subsidiariamente, improcedencia. O fallo do Xulgado dos Social declara a improcedencia do despedimento nun pronunciamento que é recorrido tanto pola demandante como pola demandada.

O recurso da empresa ten como base a necesidade, legalidade e suficiencia da medida adoptada instando a declaración de procedencia do despedimento por causas obxectivas, e non ofrece gran interese, ao recalcar o Tribunal os criterios legais xa fixados indubidablemente en relación con esta materia, procedendo á desestimación do recurso.

Maior interese ofrece o recurso da traballadora, que toma como base da súa pretensión de nulidade o contido do Real decreto-lei 9/2020, entendendo vixente, no que á extinción do contrato se refire, a publicamente denominada "prohibición de despedir".

O Tribunal establece que para que xogue a restrición da xustificación do despedimento do art. 2 do Real decreto-lei 9/2020, as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que en circunstancias normais poderían xustificar un despedimento obxectivo deberán estar vinculadas mediante causalidade directa ou polo menos "relacionadas" coa Covid-19. Entende que a pesar da coincidencia temporal e a constar no relato de feitos probados a minoración de carga de traballo e mesmo o feito de reducir persoal mediante un ERTE pola paralización xudicial derivada do COVID, non se acredita tal causalidade. Distínguense na fundamentación xurídica desta sentenza gran parte dos argumentos da posterior Sentenza do 19 de outubro de 2022 do Tribunal Supremo, na que se declarou que o Real decreto-lei 9/2022

non dá lugar á nulidade do despedimento, limitando os efectos á súa improcedencia.

2. NULIDADE DE SANCIÓN DE SUSPENSIÓN DE EMPREGO E SOLDADO POR FALTA MOI GRAVE: SENTENZA DO 12 DE ABRIL DE 2022 (REC. 213/2022)

Axuízase neste pronunciamento a sanción de 31 días de suspensión de emprego e soldo imposta a unha traballadora da categoría de limpadora, sanción que se lle impón menos de dous meses despois de interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social por acoso e conduta humillante. Ambos os feitos son unidos na demanda, entendendo que a sanción obedece a un ánimo punitivo pola denuncia interposta pola demandante.

A sentenza da instancia realiza unha valoración dos feitos contraria aos intereses da demandante, aínda que non resolve en canto a esta, ao estimar a excepción de caducidade interposta pola demandada.

No recurso interposto solicítase, entre outras cousas, a nulidade de actuacións, ao entender que hai erro na fixación da data dos feitos, en concreto, da data de interposición da demanda. Para acreditar tal erro achega a demandante certificación expedida pola letrada da administración de xustiza do Decanato na que se sinala unha data 3 días anterior á consignada en sentenza como data de presentación da demanda. Aínda que non se acepta a achega documental, ao considerala ociosa por constar documentos acreditativos dos mesmos feitos en autos, si se entra a valorar a pretensión anulatoria. Esta fundaméntase non só no erro no cómputo de prazos, senón que se estende á solicitude de que se resolva en sede do TSX dado que entende a recorrente que concorre perda obxectiva de imparcialidade xudicial na xulgadora da instancia á vista da fundamentación xurídica da sentenza.

O TSX estima que a valoración dos feitos efectuada na instancia é innecesaria e superflua, dado que a estimación da excepción de caducidade debería impedir calquera outra valoración destes, pero a pesar de tal crítica, declara que non procede a nulidade de actuacións. Recalca así o restritivo de tal figura xurídica, e entra a valorar a solicitude de revisión de feitos probados. A transcendencia de tal revisión pivota

nas datas de notificación da carta de sanción e de interposición da demanda reitor de autos, estimándose a modificación de ambas.

Con estes presupostos fácticos realízase un estudo do instituto da caducidade como presuposto procesual que se establece en garantía do principio de seguridade xurídica, e a obrigatoriedade da súa interpretación restritiva so pena de vulnerar o dereito á tutela xudicial efectiva. Realizado o cómputo nos termos das datas acreditadas nos novos feitos probados, constata o Tribunal que a demanda se interpuxo no día de graza.

Entrando na valoración das infraccións xurídicas alegadas, realiza a sentenza un percorrido pola evolución do concepto da garantía de indemnidade nas sentenzas do Tribunal Constitucional, concluíndo coa Sentenza do Tribunal Supremo do 13 de xullo de 2015 que "se traduce na imposibilidade de adoptar medidas de represalia derivadas do exercicio polo traballador da tutela dos seus dereitos, de onde se segue a consecuencia de que unha actuación empresarial motivada polo feito de exercitar unha acción xudicial tendente ao recoñecemento duns dereitos dos que o traballador se cría asistido, debe ser cualificada como discriminatoria e radicalmente nula por contraria a ese mesmo dereito fundamental, xa que entre os dereitos laborais básicos de todo traballador atópase o de exercitar individualmente as accións derivadas do seu contrato de traballo". Aplicando esta doutrina ao suposto de autos entende que a denuncia da demandante á Inspección de Traballo e Seguridade Social de tratos degradantes e de acoso moral é a causa real da sanción que lle é interposta, sendo por tanto a sanción vulneradora da súa garantía de indemnidade.

Anulada a sanción, por incorrer en vulneración de dereitos fundamentais debe procederse á valoración en relación coa indemnización unida a tal vulneración. Novamente fai a Sala un percorrido histórico pola evolución da indemnización por vulneración de dereitos fundamentais, concluíndo que os danos morais están indisolublemente unidos á propia existencia de vulneración de dereitos fundamentais, acollendo así a doutrina das últimas sentenzas do Tribunal Supremo respecto diso, tanto en canto á propia existencia do

dano moral como á súa cuantificación, que se establece no caso presente na cantidade de 6.000 euros.

3. FALSO AUTÓNOMO E DESPEDIMENTO IMPROCEDENTE: SENTENZA DO 28 DE ABRIL DE 2022 (REC. 55/2022)

No presente procedemento o traballador subscribe diversos contratos mercantís coa demandada e aquelas empresas ás que esta sucede, chegando a desenvolver os seus labores baixo a figura de traballador autónomo economicamente dependente. Con posterioridade requíreselle para que cre unha empresa mercantil, SL ou similar coa que poder subscribir contrato de arrendamento de servizos. Para o efecto mesmo informásele sobre os trámites a realizar para a constitución da empresa. Seguindo tales instrucións, o actor constitúe SL co seu irmán, e formaliza contrato de arrendamento de servizos coa demandada.

Os servizos encomendados son os mesmos que viña prestando con anterioridade -maioritariamente mediante contrato mercantil e puntualmente mediante a figura de traballador autónomo economicamente dependente. Tales servizos tiñan como obxecto a instalación, substitución e reparacións electrónicas e informáticas encomendadas á demandada por clientes con contrato de mantemento para o efecto. Do relato de feitos probados derívase que en ningún momento prestáronse servizos para outros clientes, sendo o único obxecto da empresa constituída polo demandante e o seu irmán as tarefas encomendadas pola demandada.

Nun momento determinado a demandada remite carta de "rescisión da relación laboral que lles une por mutuo acordo", que a pesar do seu contido non deriva de acordo ningún, e constitúe comunicación de cesamento de actividades unilateralmente decidido pola demandada.

No relato de feitos probados acredítase que tanto o material como os instrumentos de traballo eran facilitados ao demandante pola demandada, que encomendaba diariamente mediante unha aplicación informática as tarefas a realizar ao demandante e ao seu irmán, socios e traballadores únicos da mercantil constituída. Acredítase así mesmo que o traballo do demandante era fiscalizado por

encargado da demandada, que se presentaba publicamente como a súa xefa. De feito, ata consta acreditado que a facturación da mercantil creada polo demandante e o seu irmán realizábaa a empresa demandada.

A sentenza da instancia declara a improcedencia do despedimento, ao entender que a relación que une ás partes é claramente laboral, e fronte a tal pronunciamento actúa a demandada mediante recurso ante o TSX de Galicia, solicitando que se declare o carácter mercantil da relación entre as partes e a inexistencia de despedimento. Sostén así que non concorren as notas de alleidade e dependencia que o artigo 1.1 do Estatuto dos traballadores require para a existencia de relación laboral.

Fronte a tales manifestacións, a sentenza do TSX, con apoio na xurisprudencia do Tribunal Supremo, determina a obriga de que a realidade fáctica prevaleza fronte ao *nomen iuris* que poidan as partes darlle ao vínculo que manteñen. Desta forma coa valoración dos feitos conclúe que, en cumprimento da presunción do artigo 8 do Estatuto dos traballadores, e ao acreditarse o cumprimento dos requisitos definitorios da relación laboral do artigo 1.1 do mesmo texto legal, a laboralidade da relación é indubidable e, como consecuencia da laboralidade, reitera a improcedencia do despedimento.

4. DEREITO DE ADAPTACIÓN DA XORNADA LABORAL POR NECESIDADES DE CONCILIACIÓN: SENTENZA DO 4 DE MAIO DE 2022 (REC. 1073/2022)

O singular deste pronunciamento deriva de que as necesidades de adaptación de xornada por conciliación, no formato de teletraballo, non se vinculan ao coidado de familiar ningún.

Así, a solicitude interésase con certos ecos poscovid dado que se concedeu o agora solicitado durante a pandemia, momento no que a demandante se trasladou de Madrid a Ourense a desenvolver o seu traballo en réxime de teletraballo con aquiescencia expresa da empresa. En relación coa causa que ampara a solicitude, o único que se sinala é que a parella da demandante é trasladada de Madrid a Ourense, sen sinalar en momento ningún a existencia de enfermidade, discapacidade nin circunstancia expresa

referida ao coidado. De feito, a motivación das necesidades de conciliación é “manter unida a súa unidade familiar”, tras o traslado da súa parella.

En canto á revisión de feitos probados, realízase unha extensa reflexión na sentenza sobre a diferenza entre medios de proba e fontes de proba para os efectos revisores, conforme a evolución xurisprudencial de ambos os conceptos, pero non ofrece maior interese, por ser reiteración de doutrina consolidada.

Con todo, o razoamento xurídico en relación coa propia petición de conciliación si resulta novo. A recorrente alega que viu desestimadas as súas pretensións na instancia, que a sentenza inicial incorreu en incongruencia *extra petita* ao entrar a valorar a causa da solicitude cando a empresa demandada en ningún momento a puxo en cuestión. Circunscribe desta forma o obxecto de recurso exclusivamente á xustificación que a demandada ofrece á súa negativa, na que entende que non se procedeu a realizar un xuízo de razoabilidade na motivación desestimatoria.

O TSX de Galicia entende que non existe tal incongruencia, ao entender intimamente unida á controversia de fondo a motivación da solicitude. Antes de entrar na concreta valoración xurídica dos feitos lembra a súa doutrina previa en concreto, a Sentenza da propia Sala do 25 de xuño de 2021, na que delimitou o alcance do dereito amparado polo artigo 34.8 ET, ao valorar a dimensión constitucional das medidas de conciliación, e a obrigatoriedade reiterada entre outras polas STC 3/2007 e 26/2011 de resolver da maneira máis favorable á efectividade dos dereitos fundamentais en xogo. Na valoración que se realiza da solicitude, estímase certa a inexistencia de oposición empresarial baseada na causa de solicitude, non sendo necesario por tanto entrar a valorala. Aínda así, opta o Tribunal por aclarar que entende que a causa alegada é suficiente, dado que é indubidable que a unificación familiar é causa de solicitude de medidas de conciliación familiar.

Delimita desta forma a controversia á acreditación de razóns organizativas ou empresariais, única xustificación que puidese facer legal a negativa a conciliar nun suposto como o presente, no que o réxime de prestación de servizos en

teletraballo se prolongou dende a COVID ata a interposición da demanda en setembro de 2021. E con este obxecto, entende que debe prosperar a petición da demandada, dado que no relato de feitos probados da sentenza da instancia nada se alude en relación con causas xustificadoras da denegación. Debendo a segunda instancia resolver con base nos feitos probados sinalados na primeira, tal ausencia impide a valoración das causas xustificadoras alegadas pola demandada, e redonda na estimación da pretensión da demandante. Esta estimación en canto á petición principal ve anoada unha condena ao pago de 1.500 euros por danos morais, cantidade á que se limita a instada de 7.500 euros por entender que ao non producirse a efectiva incorporación en ningún momento, os danos morais son menores.

5. PRECONTRATO E INDEMNIZACIÓN DE DANOS E PREXUÍZOS POR INCUMPRIMENTO: SENTENZA DO 20 DE MAIO DE 2022 (REC. 4659/2021)

O suposto de feito que dá lugar ao presente pronunciamento parte da superación dun proceso selectivo nunha empresa privada que dá lugar, a pedimento do traballador interesado, a que se asine un precontrato para os efectos de solicitude de excedencia no emprego previo do demandante.

Sinalábase en tal precontrato que a data de firma do contrato de traballo sería transcorridos quince días. Chegado tal momento, non se formaliza a contratación, motivo polo cal o demandante formula demanda de reclamación de cantidade para o efecto de que se lle paguen os danos e prexuízos causados pola frustración da contratación prometida.

A inicial demanda é desestimada, interpoñéndose o recurso de suplicación que dá lugar a este pronunciamento.

Obviando as múltiples modificacións de feitos probados instadas e aceptadas polo TSX de Galicia, resulta interesante a reiteración na previa doutrina do Tribunal referida á aceptación dos correos electrónicos como documentos hábiles para os efectos de recurso. Esta corrente xurisprudencial, referendada polo pronunciamento do Tribunal Supremo do 23 de xullo de 2020, non tivo unha fácil aceptación polos Tribunais, pero finalmente parece consolidada.

É na análise dos feitos que realiza o TSX de Galicia, máxime cando os exiguamente plasmados no relato de feitos probados da instancia son completados vía revisión, onde radica o interese deste pronunciamento.

O Tribunal realiza unha interesante revisión da figura do precontrato, tanto no ámbito civil como no social, acollendo a xa antiga doutrina da Sentenza do Tribunal Supremo do 23 de maio de 1988 e a posterior do 16 de abril de 2009 en canto á configuración do concepto xurídico. Delimita así a figura no ámbito social, a pesar da omisión na súa regulación por parte do Estatuto dos traballadores, entendendo que tal silencio debe ser suplido polo contido do Código civil. A partir da aludida xurisprudencia diferencia a oferta de contrato do precontrato propiamente dito con base na necesidade de manifestación de vontade tanto do empresario como do traballador neste último, fronte á mera manifestación por parte do empresario no primeiro.

Por tanto, é na conxugación de vontades para vincularse mediante un contrato de traballo onde sitúa a sentenza a clave de bóveda da súa argumentación, determinando que, acreditada esta, existe precontrato e o seu incumprimento empresarial dá lugar a que xurda un dereito a indemnización por danos e prexuízos.

En canto á cuantificación dos danos, valóraos, en congruencia co suplicado polo demandante, en virtude tanto do lucro cesante derivado dos salarios non percibidos polo incumprimento do precontrato, como do dano emerxente causado pola excedencia solicitada no previo emprego con perda tanto do dereito a reintegrarse neste por tempo determinado como pola imposibilidade de acceder á situación de desemprego.