

N & A newsletter

DICIEMBRE 2011

CONTENIDO

Noticias

El Tribunal Supremo eleva a 45 días la indemnización por despido a un alto directivo.

Noticias de actualidad.

SENTENCIA DEL MES

Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, por la que se declara la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer el reintegro del Capital Social de los socios trabajadores de una Cooperativa.

JURISPRUDENCIA

Jornada laboral

Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por la que se permite que la Empresa pueda alterar la jornada a sus empleados de forma unilateral.

Rosa Escrig Aparicio
Abogada

TEMA DEL MES

Baja voluntaria

La validez del consentimiento prestado al firmar una baja voluntaria.

Begoña Zabala Allica
Abogada

LEGISLACIÓN LABORAL



EL TRIBUNAL SUPREMO ELEVA A 45 DÍAS LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO A UN ALTO DIRECTIVO

El Tribunal Supremo encarece el despido improcedente de directivos y establece que las empresas les tendrán que pagar 45 días por año trabajado y deberán hacerlo de forma automática, sin que el empleado tenga que demandarlo. En una sentencia, el Alto Tribunal echó por tierra un fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) que consideró que se debía indemnizar a un director general con 20 días por año trabajado ya que el trabajador no había solicitado su indemnización.

De esta forma, la empresa E, grupo de infraestructuras y tecnología de la información y las comunicaciones, debe pagar más caro el despido improcedente de un director general corporativo de Recursos que contrató en 2007 y con el que suscribió un pacto de blindaje elevado.

El cese del ejecutivo se produjo por causas disciplinarias relacionadas con la entrada de un nuevo socio en el grupo, así como la incorporación de un nuevo directivo que asumió parte de las funciones del actor, creándose un conflicto personal y laboral entre ambos sujetos. La cuestión que plantea el motivo del recurso es si la indemnización por despido improcedente que reconoce el artículo 56-1-a) del Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral común es la mínima legal y si debe ser reconocida de forma automática, cuando no proceda otra superior. Todo ello, siempre que se declare

la improcedencia del despido y sin necesidad de que el trabajador la reclame expresamente.

El TSJM, en suplicación, consideró necesario que el trabajador reclame expresamente la indemnización por despido improcedente para tener derecho a la citada indemnización. Sin embargo, el TSJ de Galicia entendió, en un procedimiento similar, que dicha posible consecuencia debe ser aplicada de forma automática por el tribunal, opción por la que se decanta el Supremo.

A juicio del Supremo, es el empresario quien, en caso de improcedencia del despido, puede optar por la readmisión o por la rescisión indemnizada del contrato. Por lo tanto, concluye el Alto Tribunal, “ello muestra que el trabajador, como no tiene el derecho de optar por una u otra solución, no viene obligado a suplicar la indemnización concreta que le corresponde, lo que comporta que su silencio supone que acepta la indemnización que le corresponda legalmente, cuando no la pactada, ya que el sentido y contenido de la opción empresarial viene marcado por la Ley”.

En la sentencia se discute otra cuestión legal: el “hasta” qué sentencia se devengan salarios de tramitación cuando en instancia se declaró el despido improcedente y la relación como especial de alta dirección. Sin embargo, el TSJ, a pesar de mantenerse la improcedencia, declaró la relación como

laboral común. El Supremo no resuelve este asunto debido a defectos formales en el recurso, y deja la puerta abierta a una futura interpretación. Aunque parece decantarse por la sentencia de instancia. No obstante, el Alto Tribunal ya complicó los trámites que tiene que realizar la empresa para reducir los salarios de tramitación en casos de despido improcedente, los que, cuando afectan a trabajadores de poca antigüedad, pueden duplicar la indemnización. Estimó que la empresa sólo puede dejar de pagar los salarios del trabajador si le comunica la aceptación de la improcedencia del despido y la oferta de indemnización en un plazo de 48 horas posteriores al despido, además de consignar la indemnización en el Juzgado. Por tanto, nada impide que, en un futuro, el Supremo decida encarecer el despido de un directivo estableciendo que los salarios de tramitación deben ampliarse hasta la sentencia que, por primera vez, declare no solo la improcedencia del despido sino también que la relación laboral es común y no de alta dirección.



NOTICIAS DE ACTUALIDAD

El TSJ de Murcia avala el despido de un trabajador que grababa con el móvil a compañeros

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia ha desestimado el recurso presentado por el administrador de una empresa que tras ser readmitido después de un primer despido mantuvo una actitud indisciplinada y llegó a grabar con un móvil a sus compañeros, por lo que volvió a ser despedido.

La sentencia desestima el recurso que el letrado del trabajador presentó contra la resolución de un Juzgado de lo Social que rechazó la demanda contra el despido acordado por la empresa y declaró la procedencia del mismo.

El TSJ señala que el juez de lo Social declaró como hechos probados que el despedido trabajaba en la empresa desde junio de 2007 y que el 7 de agosto de 2009 no pudo acceder a la misma al haber sido cambiada la cerradura por el administrador único de la misma.

En enero de 2010 este primer despido fue declarado improcedente, optando la sociedad por su readmisión, que se llevó a cabo en febrero de 2010.

En marzo de ese año fue despedido de nuevo, en este caso, "imputándole indisciplina y desobediencia en el trabajo, ofensas verbales al superior y a otros trabajadores, ausencias del puesto de trabajo, denuncias falsas por agresión e insultos inexistentes, amenazas de muerte y faltas de asistencia a su puesto los días 2 y 3 de marzo". La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda por despido contra la empresa. La resolución fue recurrida ante el TSJ, donde el trabajador expuso, entre otras consideraciones, que no se le había admitido una prueba, lo que le causaba indefensión.

La Sala, al desestimar el recurso, comenta que "lo que la empresa sostiene

es que el demandante se instaló, desde su reincorporación, en una conducta de incompatibilidad con sus compañeros y con la dirección, de provocación, que hace imposible la continuidad de la misma por causa imputable solo a él".

"Y, efectivamente -añade el TSJ-, así aparece en base a la pruebas", que recogen las manifestaciones hechas por los testigos, que le atribuyen "menosprecios, gritos, chillidos delante de los clientes, y una de las trabajadoras afirma haber sido objeto incluso de una agresión por su parte".

Asimismo, añade que "los testigos declararon que les grababa con un teléfono móvil y también que no trabajaba y se negaba a firmar los partes de trabajo o que llegaba tarde o salía cuando quería".

La Sala de lo Social concluye que "es claro que el motivo del recurso debe fracasar, pues se advierte una conducta no solo de indisciplina, sino incompatible con la buena fe contractual, que se configura como justa causa de despido; es por ello que el recurso merece un rotundo fracaso".

El Tribunal Supremo indemniza con 18.000 € a un delineante que sufrió ansiedad y depresión por acoso en su empresa

El estudio de arquitectos en el que trabajaba le prohibió utilizar los ordenadores y hacer uso de su móvil tras verse obligado a readmitirle.

El Tribunal Supremo ha indemnizado con 18.000 euros a un trabajador de un estudio arquitectónico de Almería al considerar que la situación de acoso laboral sufrida en su empresa le provocó un cuadro de ansiedad que generó su baja médica.

Según explica la sentencia, el alto tribunal ha decidido conceder al empleado esta cantidad económica adicional a la abonada por su despido dados los daños y perjuicios sufridos

y considerando que se ajusta "a las circunstancias" del caso y a la enfermedad psíquica provocada por el comportamiento empresarial.

Los hechos se remontan a septiembre de 2007, fecha en la que el empleado, que ocupaba el puesto de delineante en el estudio, fue despedido de forma improcedente de la empresa en la que trabajaba desde 1997.

El trabajador impugnó su despido y fue readmitido en el estudio por sentencia del juzgado de lo social. A partir de su incorporación se le encomendó un trabajo de menor categoría y se le negó el acceso a los servidores informáticos.

Además, la empresa demandada redujo las pausas de las que disfrutaba durante la jornada y le impidió que utilizara el teléfono de empresa y que hiciera uso de su móvil personal en horario laboral.

El estudio de arquitectos le encargó en este periodo trabajos no ajustados a su puesto como un informe de los negocios existentes en todo el casco histórico de Almería en la que debía incluir la nacionalidad de los propietarios y los metros cuadrados del establecimiento.

También le solicitó que realizara un cálculo de las pendientes de las calles mediante la utilización de un metro y sin ayuda de ninguna otra persona.

Tras varios meses sufriendo esta situación el empleado vio recortado su salario y modificó su horario de trabajo y recurrió de nuevo a los juzgados de lo social de la localidad, que volvieron a darle la razón. Poco después se le sancionó por faltas de puntualidad y tras la presentación de otro recurso, la Justicia apoyó una vez más al empleado.

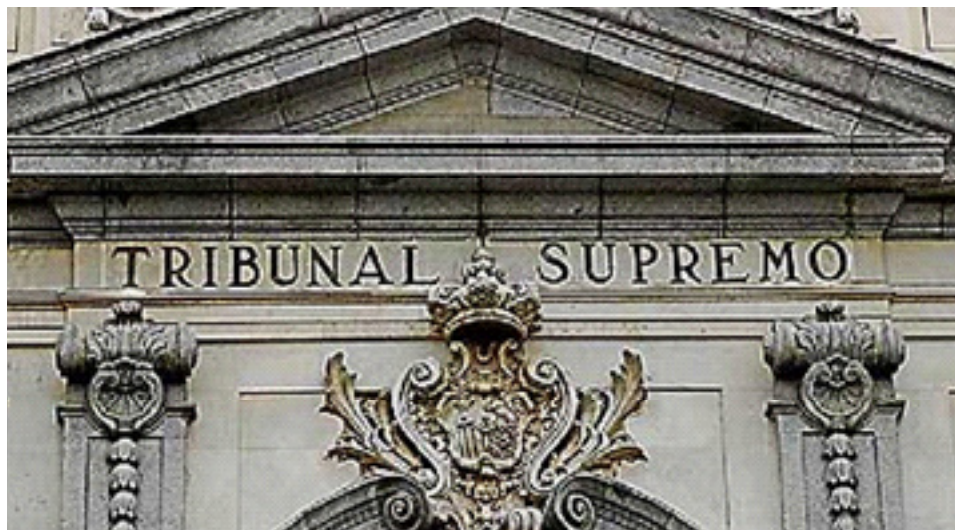
El trabajador causó finalmente baja médica en febrero de 2008 por padecer un trastorno adaptativo ansioso-depresivo por estrés laboral y fue de nuevo despedido en octubre de 2008.

SENTENCIA DE LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO, POR LA QUE SE PERMITE QUE LA EMPRESA PUEDA ALTERAR LA JORNADA A SUS EMPLEADOS DE FORMA UNILATERAL

El pasado 7 de octubre la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en Sentencia de unificación de Doctrina, estableció, que una reducción de jornada propuesta por la empresa y no aceptada por los trabajadores, no supone una conversión del contrato en un contrato a tiempo parcial, ya que para ello se exige el consentimiento de los trabajadores afectados, sino que se trataría de una reducción de jornada temporal por razones económicas, técnicas o de producción, con independencia de la idoneidad de la medida.

El supuesto planteado en Sentencia, versa sobre la reducción temporal de un 30% en la jornada, de cuatro empleadas de limpieza, que desarrollan su labor para una empresa contratista, la cual ha comunicado a la empresa contratada la reducción de sus servicios en un 30,5%. De manera que las trabajadoras de limpieza, pasan de una jornada de 35 horas semanales a una jornada de 22 horas 3 minutos semanales, es decir, 12 horas y 57 minutos menos.

Ante el supuesto planteado, tanto el Juzgado de los Social nº Tres de Bilbao, como el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictaron sentencia por la cual se desestimó la demanda planteada por las trabajadoras, entendiendo que la reducción de jornada de las trabajadoras estaba plenamente justificadas a la vista de los motivos dados por la empresa, sin que se tratara de una conversión del contrato a tiempo parcial, pues para ello se requiere la voluntariedad del trabajador, sino



que se trataba de una reducción temporal de su jornada de trabajo. El tema a debate que se plantea ante el TS por las trabajadoras, es la infracción del art. 12.4 e del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece la imposibilidad de reducir la jornada de un trabajador sin no existe su consentimiento, en relación con el art. 41 de dicha norma, donde se recoge la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La sentencia hace un repaso a la jurisprudencia existente al respecto de los requisitos que deben darse para transformar un contrato de trabajo a tiempo completo a tiempo parcial, que son principalmente, que la reducción de jornada sea voluntariamente adoptada con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial.

Por otro lado, la misma sentencia hace referencia también a la nueva redacción que se da en la reforma

laboral entrada en vigor el pasado 19 de septiembre de 2010 de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, al art 47.2 del ET en el que se admite expresamente y por primera vez, la reducción de la jornada siguiendo el procedimiento establecido para los despidos colectivos. Que por motivos temporales no puede aplicarse al presente supuesto.

Concluye el TS, en base a todo lo comentado, que la empresa no incumple el artículo 12 del ET en la medida en que en el supuesto estudiado no se ha convertido un contrato a tiempo completo en tiempo parcial, máxime cuando la medida adoptada tenía carácter temporal, aunque no se identificara el tiempo durante el que seguiría en vigor los efectos.

Rosa Escrig Aparicio
Abogada

SENTENCIA DEL MES

SENTENCIA DE LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO, EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, POR LA QUE SE DECLARA LA INCOMPETENCIA DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL PARA CONOCER EL REINTEGRO DEL CAPITAL SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES DE UNA COOPERATIVA

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de C Cooperativa, contra la sentencia dictada el 20 de octubre de 2.010 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, formalizada por la misma parte, contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus, de fecha 11 de enero 2010, seguidos a instancia de D^a. REMEI contra C Cooperativa, sobre DESPIDO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 11 de enero de 2.010 el Juzgado de lo Social de Reus n^o 1 dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Que estimando parcialmente la demanda ejercitada por REMEI contra la empresa C Cooperativa debo confirmar la sanción de expulsión de la demandante como socio de trabajo de la cooperativa demandada, condenando a ésta a reintegrar a la actora la suma de 3.349,32 euros detraídos de su aportación al capital social”.

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: “PRIMERO.- La demandante, Remei, prestó servicios por cuenta y orden de la empresa demandada C Cooperativa, polivalente de consumidores y usuarios con socios de trabajo, desde el 19 de julio de 2001, con categoría profesional de cajera reponedora.- El 1 de enero de 2003 las partes suscribieron contrato societario por el que la demandante adquiría la condición de socio de trabajo, suscribiendo el capital social mínimo establecido en los estatutos sociales y acuerdo de la asamblea general de la cooperativa

de 10.7.02. Se da por reproducido el contrato que obra como documento n^o 3 de la demandada.- La categoría profesional actual de la actora es la de G 002 NIC 000, y la remuneración de 1.167,17 euros al mes por 12 meses.- Entre las funciones de la demandante está la de atender la caja registradora. (doc. n^o 11, 1, 2 y 3 de la demandada, no siendo controvertida la categoría profesional y remuneración del último párrafo).- **SEGUNDO.-** El 15 de junio de 2009 la empresa entregó a la demandante carta de incoación de expediente disciplinario, con indicación de los cargos por los que se procedía. Los hechos se calificaban de falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual, por fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas prevista en los arts. 33. c VIII 8) de Reglamento de Régimen interno de la Cooperativa y el 20 c III b de los Estatutos Sociales de C, sancionada con la expulsión conforme a los arts. 35.c y 20.2.c de los citados reglamento y Estatutos respectivamente.- Se da por reproducido el pliego de cargos que obra como documento n^o 1 del ramo de la demandante.- El 1.7.09 la demandante remitió al Consejo Rector de C pliego de descargos. El 9.7.09 la demandada remitió burofax a la actora confirmando la sanción de expulsión de la cooperativa.- EL 30.6.09 la demandante presentó reclamación previa que fue desestimada el 3.9.09 (documento n^o 5 de la demandada).- **TERCERO.-** La demandante, durante los meses de mayo y junio de 2009, hizo uso irregular de la tarjeta Cliente Consumo de la que es titular, utilizando el DNI propio y el de su madre, miembro de la misma unidad familiar.- La demandante realizó un total de 114 operaciones irregulares

por importe total de 2.55926 euros, siendo en 90 de las operaciones la titular de la caja registradora.- La mecánica consta en imputar a la tarjeta propia aquellas operaciones de compra de clientes que no eran socios de la cooperativa, o que aún siéndolo no pasaban su tarjeta consumo para sumar los puntos de descuento, que se acumulaban en la cuenta de la socio trabajadora.- Estos puntos se acumulan para acceder a cheques regalos. (documento n^o 6 de la demandada, hecho admitido en la demanda).- **CUARTO.-** La empresa demandada a través de los superiores de la trabajadora, avisa a los cajeros en reuniones mensuales que no pueden imputarse en su propia tarjeta las compras de clientes que no sean socios o que no presenten la tarjeta.- Esta advertencia es constante y calificada como práctica incorrecta” por la empresa (interrogatorio).- **QUINTO.-** Por acuerdo del Consejo Rector de la demandada de 10.7.09, se detrajo el 30% del capital social de la demandante en aplicación del art. 52.2.a) de los Estatutos Sociales y 61 .3 de a Ley de Cooperativas de la C. Valenciana, en función de los graves perjuicios ocasionados por el proceder de la socio trabajadora.- Igualmente se acordaba la retención del 30% sobre el concepto de retorno cooperativo incorporado a capital social que le pudiera corresponder por la parte proporcional del ejercicio 2009 hasta el momento de su baja (doc. n^o 8 del ramo de la demandante).- **SEXTO.-** Se da por reproducido el Reglamento de Régimen Interno para socios trabajadores de la empresa, así como los estatutos de la cooperativa que obran como documentos n^o 10 y 11 de la demandada.- **SÉPTIMO** La parte actora no ostenta ni ha ostentado la representación de

los trabajadores en la empresa durante el último año”.

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de C Cooperativa, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia con fecha 20 de octubre de 2010, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: “Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por C Cooperativa contra la sentencia de 11 de Enero de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Reus seguidos a instancia de Dña. Remei contra la parte recurrente, confirmando íntegramente la misma, y dando a los depósitos y consignaciones el destino que legalmente proceda”.

CUARTO.- Por la representación procesal de C Cooperativa, se formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 28 de junio de 2.005. El motivo de casación denunciaba la infracción de los arts. 9.5 LOPJ, 2.ª) LPL y 87 Ley 27/1999 [16/Julio].

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y no habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de noviembre de 2011, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.— 1.— El Juzgado de lo Social nº 1 de los de Reus dictó sentencia y en fecha 11/Enero/2010, acogiendo parcialmente la demanda, confirmó la sanción de la expulsión de Remei como socia de trabajo de la cooperativa demandada «C Cooperativa», pero condenando a ésta a reintegrar a la actora la suma de 3.349,32 € detraídos de su aportación al capital social. Decisión confirmada íntegramente por la STSJ Cataluña de 20/10/2010. 2.— Formula la empresa recurso de casación para la unidad de la doctrina, aportando como decisión de contraste la STSJ Madrid 28/06/05 y denunciando la infracción de los arts. 9.5 LOPJ, 2.ª) LPL y 87 Ley 27/1999 [16/Julio].

La cuestión debatida y resuelta en la sentencia de contraste —dictado en recurso frente a auto del Juzgado que se había declarado incompetente por razón de la materia— era la relativa a la competencia del Orden jurisdiccional social «para conocer de las reclamaciones que en su caso [se] formulen para la devolución de la cantidad aportada por los socios-trabajadores a las empresas cooperativas». Y aunque no constan otros datos configuradores de la litis —los autos no contienen declaración de hechos probados y está lamentablemente generalizada la parquedad habitual de sus «antecedentes de hecho»— lo cierto es que aquella afirmación es suficiente para considerar que se cumple la exigencia que para la viabilidad de la unificación de doctrina impone el art. 217 LPL, al requerir la existencia de contradicción entre la resolución judicial que se impugna y la decisión judicial que se ofrece como referencia, en mandato que ha de verificarse por el contraste entre la parte dispositiva



de las sentencias que contienen pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones que se presentan —no es éste el caso— sustancialmente iguales (recientes, SSTS 18/07/11 —rcud 3970/10—; 13/09/11 —rcud 3426/10—; y 19/09/11 —rcud 4056/10—).

Es cierto —como observa el Ministerio Fiscal en su estudiado informe— que en el caso de autos la reclamación se produce en el marco de la expulsión/despido de la trabajadora ex art. 52.2 de los Estatutos de la Cooperativa, en tanto que en la sentencia de contraste el iter procesal conocido apunta a una reclamación independiente del reintegro, lo cierto es que tal diferencia no comporta ninguna diferencia sustancial y trascendente, pues —como posteriormente se argumentará— la incompetencia de esta jurisdicción se extiende a toda litis que tenga por objeto el reintegro de las aportaciones, cualquiera que sea el contexto fáctico en el mismo se solicite. Y no hay que olvidar que el requisito de contradicción entre las sentencias no implica la exigibilidad de una identidad absoluta, sino tan sólo «sustancial» (entre las últimas, SSTS 19/07/11 —rcud 4435/10—; 27/07/11 —rcud 4047/10—; y 21/09/11 —rcud 4341/10—).

SEGUNDO.— 1.— La cuestión que

se suscita en las presentes actuaciones ya ha sido resuelta por la STS 20/11/06 [—rec. 4176/05—], para la que «los conflictos no basados en la prestación de trabajo o en sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo y que puedan surgir entre cualquier clase de socio y la cooperativa de trabajo estarán sometidos al orden civil, por lo que no cabe duda, por tanto que la nueva Ley ha clarificado las cuestiones aquí debatidas en relación a lo que establecía la Ley de Cooperativas anterior, por lo que no afectando la cuestión de fondo a resolver a la prestación de trabajo por el socio trabajador, que son los que el párrafo primero de dicho artículo somete al orden social, sino a su mera condición de socio, y a las cantidades entregadas para ser admitido como miembro de la Cooperativa, la competencia para conocer de la reclamación efectuado por el socio trabajador en relación con el reembolso de las aportaciones realizadas no es del orden social, sino del civil... el diferente tratamiento a estos efectos está justificado por la doble condición que el trabajador tiene en la Cooperativa, de carácter mixto, ya que por un lado existe una relación societaria y al mismo tiempo se presta una actividad de trabajo».

Y ésta es la solución que en las presentes actuaciones ha de mantenerse, por seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, así como en aras a la estabilidad de la jurisprudencia, que es la razón de ser del recurso de casación para la unificación de doctrina.

2.— Pero los términos del debate exigen una más cumplida argumentación, cuyo desarrollo por necesidad ha de partir de la evolución legislativa en este punto:

a).— Conforme al art. 125.1 de la Ley de Cooperativas 3/1987 [2/Abril],

«Las cuestiones contenciosas que se susciten entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y el socio trabajador, por su condición de tal ... se someterán a la decisión de la jurisdicción del Orden Social, conforme se dispone en los números siguientes». Añadiendo su apartado 2 que «La remisión a la jurisdicción del Orden Social, atrae competencias de sus órganos jurisdiccionales, en todos sus grados, para conocimiento de cuantas cuestiones contenciosas se susciten entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y el socio trabajador relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada de la prestación del trabajo y correlativos derechos y obligaciones económicas, y de un modo concreto de las que atañen ... a los reembolsos y reintegros derivados del cese y a los no detallados comprendidos en la formulación genérica que encabeza esta relación».

b).— Por su parte, el art. 87 de la vigente Ley de Cooperativas 27/1999 [16/Julio], mantiene una redacción idéntica —salvo diferencias intrascendentes— en su apartado primero, pero el apartado segundo suprime toda relación de concretas cuestiones contenciosas atribuidas al conocimiento de la jurisdicción social, para afirmar en su lugar que «2. Los conflictos no basados en la prestación del trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo y que puedan surgir entre cualquier clase de socio y las cooperativas de trabajo asociado, estarán sometidos a la Jurisdicción del Orden Civil».

3.— Así como la redacción del art. 125 Ley 3/1987 posibilitaba afirmaciones competenciales como las efectuadas por las SSTS 19/05/87 Ar. 3734 y 29/05/90 Ar. 4516, tanto con carácter general [«incorpora esa asociación para trabajar un es-

quema organizado, dotado para su buen funcionamiento de una cierta jerarquización, teniendo como uno de sus fines que el trabajo sea adecuadamente compensado; lo que son, entre otras, notas comunes a la relación laboral»] como específica para «los reembolsos y reintegros derivados del cese» a los que singularmente aludía aquel precepto, en la misma forma la nueva redacción ofrecida por el art. 87 Ley 27/1999 lleva a la consecuencia de excluir la competencia de los Tribunales del Orden social para conocer los litigios en la materia —reintegros y reembolsos del capital social— de que tratamos:

a).— Diversamente a lo que la decisión recurrida argumenta, respecto de que el art. 87 de la Ley 27/1999 no alteró la formulación competencia previa sino que únicamente mejoró la deficiente técnica jurídica que en este punto ofrecía el art. 125 de la Ley 3/1987, consideramos que la supresión —por la Ley 27/1999— de toda referencia expresa a los cuestionados reembolsos y reintegros como objeto de posible enjuiciamiento por esta jurisdicción social y por el contrario la remisión al Orden Civil para todos los conflictos «no basados en la prestación de trabajo, o en sus efectos



... y que puedan surgir entre cualquier clase de socio y las cooperativas de trabajo asociado», significan una sustancial modificación normativa que justifica cumplidamente la solución adoptada —y ahora seguida en este procedimiento— por nuestra precitada sentencia de 20/11/06;

b).— Las cuestiones relativas al reintegro y reembolso del capital social no se suscitan por la «condición de trabajador» del trabajador asociado, tal como expresamente requiere el citado art. 87.1 de la vigente Ley de Cooperativas, ni guardan relación alguna con la prestación de trabajo, que constituye el fundamento de la atribución de competencia al orden jurisdiccional social [STS 29/05/90, ya citada], sino que antes bien palmariamente atienden a los aspectos societarios de la relación [el capital social es justamente el presupuesto del contrato societario], que son los que priman a la hora de determinar la naturaleza jurídica del vínculo existente entre el socio trabajador y la Cooperativa, en todo caso indistinguible con la relación laboral común o especial (SSTS 13/07/09 —rcud 3554/08—; y 23/10/09 —rcud 822/09—), muy contrariamente a lo que sostiene la sentencia recurrida, al afirmar que «no hay razón alguna para sostener que [la aportación de capital] haya dejado de ser un elemento indisolublemente unido al contrato de trabajo, en la medida en que la aportación se hace precisamente en razón de la condición de trabajador y por ello como una obligación que se deriva del propio contrato de trabajo»; y

c).— En todo caso no parece estar de más observar que la Ley 36/2011 [10/Octubre], reguladora de la jurisdicción social, atribuye al ámbito competencia de los Tribunales

de este Orden, «las cuestiones litigiosas que se promuevan ... c) Entre las ... cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, exclusivamente por la prestación de sus servicios»; y aunque ciertamente se trata de una disposición que ni tan siquiera ha entrado en vigor [Diciembre/2011, conforme a la DF Séptima], no lo es menos que las normas posteriores, aunque sean inaplicables por razones temporales, cumplen una evidente función orientadora, pudiendo «influir» el pronunciamiento de la Sala, en orden a una interpretación acorde con los principios inspiradores de la norma posterior y con mayor motivo cuando ratifican el criterio de la jurisprudencia (recientes, SSTS 30/06/09 —rcud 3066/06—; 09/12/09 —rcud 339/09—; y 25/05/10 —rcud 3077/09—).

TERCERO.— Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar —oído el Ministerio Fiscal— que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que —en consecuencia— la recurrida ha de ser casada y anulada. Sin imposición de costas [art. 233.1 LPL].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de «C Cooperativa» y revocamos la sentencia dictada por el TSJ Cataluña en fecha 20/Octubre/2010 [rec. 2945/10], que a su vez había confirmado la resolución —parcialmente

estimatoria de la demanda— que en 11/Enero/2010 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Reus, y resolviendo el debate en Suplicación estimamos el de tal clase formulado por la citada Cooperativa, declarando la incompetencia del Orden jurisdiccional social para conocer del reintegro por el que se accionaba, manteniendo el pronunciamiento relativo a la sanción de expulsión de la demandante Doña REMEI.

Se acuerda —para ambos trámites de suplicación y casación— la devolución del depósito constituido y de la consignación efectuada, sin imposición de costas a la recurrente.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



LA VALIDEZ DEL CONSENTIMIENTO PRESTADO AL FIRMAR UNA BAJA VOLUNTARIA

La comisión de una falta muy grave por parte de un trabajador, puede traer como consecuencia directa su despido disciplinario, si bien en numerosas ocasiones, el empresario puede plantear al trabajador la posibilidad de que firme un documento en el que conste su voluntad de causar baja en la empresa.

Esta última circunstancia puede convertirse en un arma de doble filo para el empresario, pues en ocasiones, el trabajador, tras la firma del documento y una vez sopesadas las consecuencias que de ello se derivan (imposibilidad de solicitar la prestación por desempleo, etc.) ejercita una acción de despido frente al empresario amparada en una supuesta concurrencia de vicio en el consentimiento prestado en la firma del documento de baja voluntaria e invocando una presunta coacción o amenaza en alusión a posibles acciones laborales o penales que el empresario podría emprender frente al trabajador en defensa de sus intereses.

La doctrina jurisprudencial tiene sentado que no cabe apreciar la existencia de una conducta antijurídica cuando se anuncia o advierte el posible ejercicio de un derecho por parte del empresario y que no es exigible que el trabajador disfrute de un periodo de reflexión. Asimismo, es doctrina generalmente aceptada que la intimidación es un requisito imprescindible para viciar el negocio jurídico, es decir, la firma del documento de baja voluntaria, pues así viene exigido en el precepto legal (art. 1.267 Cc). Por lo tanto, el ofrecimiento de una alternativa legal (responsabilidad disciplinaria o dimisión) no puede calificarse por sí mismo como intimidación

enervante del válido consentimiento y tampoco existe norma alguna que imponga expresamente que haya de ofrecerse al trabajador un periodo de reflexión.

Partiendo de la base de las conclusiones doctrinales ya expuestas, la jurisprudencia tiene establecido que para apreciar si existe o no vicio intimidatorio, habrá de estarse a las circunstancias concretas en que se hayan producido los hechos; debiendo concurrir dos requisitos:

1. Una actitud o comportamiento tendente a inspirar el temor de sufrir un daño distinto al legítimo ejercicio de un derecho que pudiera perjudicar a la contraparte.

2. Que las circunstancias de edad y condiciones personales del trabajador permitan afirmar que este temor es racional y fundado y, a la vez, suficientemente grave para doblar su voluntad.

Sin la conjunta concurrencia de ambos elementos no puede concederse relevancia suficiente para anular el consentimiento a la actitud o comportamiento que el interesado pretende hacer valer a tal efecto.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia, de 24 de junio de 2.011, en la que se recoge la doctrina jurisprudencial a la que ya se ha aludido. Sin embargo, en la misma sentencia se recoge el voto particular de uno de los Magistrados al que se han adherido otros seis, que discrepan del criterio adoptado por la mayoría de la Sala, pues entienden que las circunstancias concretas en que la trabajadora redactó y firmó el documento de baja voluntaria sí permiten concluir que lo hizo bajo amenaza e intimidación, pese a que reconocen que la



conducta de la trabajadora es claramente infractora de los deberes laborales, la sanción aparejada sería la del despido, de manera que no comprenden por qué la trabajadora optó por el cese voluntario siendo ésta la opción más perjudicial, ya que no sólo pierde un bien tan escaso como el trabajo, sino que además se ve privada de las prestaciones por desempleo y del alta en la Seguridad Social. Por ello, la única justificación que hallan para la firma de la baja voluntaria es que la misma se produjo en un contexto intimidatorio que se habría visto minorado considerablemente por la presencia de los representantes de los trabajadores y que hubiese desaparecido con la concesión de un mínimo tiempo para tomar tan importante decisión, sin deterioro económico y con lúcida percepción de la realidad y de los intereses en juego, tras el oportuno asesoramiento familiar, profesional, sindical etc.

Begoña Zabala Allica
Abogada

LEGISLACIÓN LABORAL

LEGISLACIÓN

Real Decreto 1783/2011, de 16 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 196/2010, de 26 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la reinserción laboral así como el establecimiento de ayudas especiales a los trabajadores afectados por los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001. (BOE de 17 de diciembre)

Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de tiempo de presencia en los transportes por carretera. (BOE de 17 de diciembre)

Orden TIN/3412/2011, de 2 de diciembre, por la que se crea una oficina de registro auxiliar en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE de 16 de diciembre)

Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. (BOE de 10 de diciembre)

Orden TIN/3356/2011, de 30 de noviembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social. (BOE de 6 de diciembre)

Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (BOE de 2 de diciembre)

CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL

Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón. (BOE de 27 de diciembre de 2011)

Convenio Colectivo de Empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguería, Perfumería y Afines. (BOE de 15 de diciembre de 2011)

Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria. (BOE de 10 de diciembre de 2011)



NAVARRO & ASOCIADOS ESTÁ FORMADA POR MÁS DE 30 PROFESIONALES QUE CUBREN DISTINTAS ÁREAS ECONÓMICAS Y LEGALES DE EMPRESAS DE TODOS LOS SECTORES.

Las oficinas del Bufete Navarro & Asociados están localizadas en:

VALENCIA

Cirilo Amorós, 51, ptas. 3 y 7
46004 VALENCIA
Telf. 963 517 119
Fax. 963 528 729
www.bnaya.es

MADRID

Castelló, 82, 6º Izda
28006 MADRID
Telf. 915 599 112
Fax. 915 417 084
www.bnaya.es

BARCELONA

Balmes 176, Entlo. 1a
08006 BARCELONA
Telf. 931 621 448
Fax. 931 621 446
www.bnaya.es

BILBAO

Henao, 11, 1ª Planta
48009 BILBAO
Telf. 944 243 426
Fax. 944 243 552
www.bnaya.es

Coordinadora de la Newsletter.

Laura Rodríguez Núñez, Navarro&Asociados
info@bnaya.es

Dirección de la Newsletter

Bufete Navarro&Asociados Abogados
www.bnaya.es



SI NO DESEA RECIBIR LA PRESENTE PUBLICACIÓN MENSUAL, ROGAMOS LO COMUNIQUE A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: info@bnaya.es

ASIMISMO SI EXISTE ALGUIEN EN SU EMPRESA QUE NO LA RECIBE, Y DESEA QUE SE LA ENVIEMOS, PUEDE COMUNICARLO IGUALMENTE A ESA MISMA DIRECCIÓN DE E-MAIL.