



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



JUNIO 2015

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Junio 2015



Apuntes en materia de contratación temporal. A propósito del criterio técnico de la ITSS (y II)

Continuamos con el comentario al Criterio técnico en materia de contratación temporal publicado el pasado 13 de abril por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, centrándonos en esta ocasión en las cuestiones más destacadas referidas al contrato de relevo y al contrato eventual de primer empleo. Puede acceder al texto del Criterio en este [enlace](#).

A) Contrato eventual de primer empleo

Se recuerda que estamos ante un contrato creado por la Ley 11/2013, de 26 de julio, con el objeto de incentivar la contratación juvenil, cuyas principales singularidades son:

- a) no exigencia de causa temporal, pudiendo realizarse para actividades ordinarias permanentes;
- b) los trabajadores deben ser menores de 30 años y no tener experiencia laboral o ser inferior a tres meses;
- c) la duración del contrato será de 3 a 6 meses salvo que el convenio amplíase su duración (máximo 12 meses);
- d) debe realizarse a tiempo completo o si es a tiempo parcial por un mínimo del 75% de un trabajador a tiempo completo comparable;
- e) para evitar un efecto sustitución, se recuerda que la empresa no puede haber realizado decisiones extintivas en los 6 meses anteriores a la firma del contrato. Sólo se tendrán en

consideración las extinciones producidas tras la entrada en vigor de la norma (24-02-2013) y, aunque no lo diga la circular, para los puestos de trabajo del mismo grupo profesional y mismo centro o centros de trabajo.

f) exigencia de mantenimiento del nivel de empleo 12 meses, salvo despido objetivo o disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador, expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o resolución durante periodo de prueba.

B) Contrato de relevo

El criterio recuerda que, aunque lo normal es que el contrato de relevo (CR) se celebre por tiempo determinado, puede concertarse por tiempo indefinido. En el primer caso, la causa de la temporalidad viene dada por la finalización del CR con el cese definitivo del trabajador jubilado parcial. No obstante, si el jubilado parcial continuase trabajando alcanzada la edad de jubilación, el CR podrá prorrogarse, mediante acuerdo, por periodos anuales.

Si el CR es indefinido y a tiempo completo, cuando se reduzca la jornada hasta un 75%, el CR deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación,



Asimismo se recuerda que conforme a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en posición corroborada judicialmente, entre otras, por STSJ de Madrid de 14 de enero de 2014, la jornada del trabajador jubilado parcialmente no podrá acumularse por periodos supra anuales.

Los requisitos que deben reunir el trabajador jubilado parcial y el relevista se deben verificar conforme al momento en que se realice el CR por cuanto los requisitos están sujetos a normas de derecho transitorio.

Obligaciones de la empresa:

- Si durante la vigencia del CR cesa el relevista, el empresario debe sustituirlo en un plazo de 15 días por otro trabajador desempleado o contratado temporalmente por la empresa. Habiéndose considerado que es un plazo imperativo y que no admite interrupción alguna (ni tan siquiera por vacaciones de la empresa).

- Si el trabajador jubilado parcialmente es despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se readmitiese, en 15 días la empresa debe ofrecer al relevista la ampliación de su jornada y si éste no la aceptase deberá contratar a otro trabajador.

Derecho de huelga y actividad empresarial.

Tres recientes pronunciamientos judiciales han puesto de relieve la complejidad de las interacciones que se producen cuando, durante el ejercicio del derecho de huelga, las empresas realizan actividades con el objeto de atenuar los perjuicios que pudieran causarles.

STS de 11 de febrero de 2015 (asunto Grupo PRISA). El Tribunal Supremo considera que la acción de un tercero consistente en contratar con otras empresas la actividad que tenía contratada con la empresa cuyos trabajadores están en huelga supone una vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga. En el supuesto, los trabajadores de la empresa Pressprint convocaron una huelga durante 7 días a la que se adhirió la totalidad de la plantilla. Esta empresa realizaba la actividad de producción impresión, publicación y difusión de publicaciones periódicas del Grupo PRISA, además de para otras sociedades. Las empresas de este grupo que, normalmente realizan la impresión en la empresa Pressprint, durante los días de huelga imprimieron y distribuyeron sus diarios a través de otras empresas. El sindicato convocante de la huelga demandó por vulneración del derecho de huelga no sólo a la empresa en que se había convocado la huelga sino también a las empresas del grupo que desviaron la producción a otras empresas. Aunque la Audiencia Nacional había desestimado la demanda en sentencia de 29 de julio de 2013, el Tribunal Supremo condena solidariamente a las empresas a indemnizar al sindicato convocante con 100.000€ por considerar que se había vulnerado el derecho de huelga y libertad sindical al producirse un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, o una aminoración de la presión asociada a su ejercicio, e impedirse la exteriorización del conflicto, al presentar una apariencia de normalidad. El Tribunal aunque considera que la ausencia de relación laboral entre los huelguistas y los condenados es irrelevante considera un elemento de especial relevancia la relación societaria existente entre las empresas, su pertenencia al mismo grupo de empresas.



STS de 20 de abril de 2015 (asunto Coca-Cola Iberian Partners). También aquí el Tribunal consideró que la actividad de la empresa, consistente en utilizar de forma excepcional producto producido en otros centros de trabajo distintos a aquél en el que se realizaba la huelga, supuso una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores al intentar “eliminar, minimizar o paliar el efecto de la huelga”. El Tribunal considera que, como la huelga se había producido con motivo de un despido colectivo y durante el periodo de consultas, la afectación a aquel derecho, derivada de privar a los trabajadores de los efectos que la huelga pudiera tener en ese proceso, comporta que el despido colectivo resultante se efectúe “en vulneración de derechos fundamentales” y, por ello, declara su nulidad.

Ambas sentencias realizan una interpretación amplia de la prohibición de “esquirolaje” contenida en el art. 6.5 del Real decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, para incorporar, ya no sólo el “esquirolaje” interno (sustitución trabajadores huelguistas por no huelguistas) o el “esquirolaje” virtual (sustitución de la actividad de los trabajadores huelguistas por la utilización de medios tecnológicos), línea ya consolidada, sino la utilización de los servicios o la actividad de otros centros de trabajo o, incluso, de otras empresas distintas. Debe destacarse que en ambas sentencias se relativizan los perjuicios causados efectivamente por la actividad huelguística para dispensar una protección reforzada a la huelga. Adicionalmente, la irradiación de los efectos sobre el despido que la última sentencia de las comentadas realiza, supone que la actuación empresarial en contextos reorganizativos deba de ser especialmente cuidadosa. Cabe recordar, a estos efectos, que las empresas pueden con limitaciones acordar el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento y que, si se trata de empresas encargadas de la prestación de servicios esenciales para la comunidad, las autoridades gubernativas deben decretar el establecimiento de servicios mínimos. Por último, tal y como ocurre en el siguiente pronunciamiento judicial comentado, cabe hacer una referencia a la posibilidad de utilizar la vía judicial como mecanismo preventivo.

Auto de la Audiencia Nacional de 14 de mayo de 2015 (asunto huelga futbolistas profesionales). Resolución importante no por su repercusión mediática sino por cuanto su contenido supone el reconocimiento de la vía judicial como mecanismo de actuación preventivo frente a huelgas ilegales. El auto estimó la medida cautelar solicitada por la Liga Nacional de Fútbol Profesional de suspensión de la huelga convocada por la Asociación de Futbolistas Profesionales. Ha de notarse que estamos ante una medida que se adopta con carácter previo al enjuiciamiento de la legalidad de la huelga y que tiene como objeto evitar que la demora en la resolución judicial deje sin efectividad la tutela judicial por haberse producido ya la huelga. La admisión de estas medidas cautelares está condicionada a que 1) existan “indicios sólidos de ilicitud de la huelga”; 2) existencia de un peligro de daño jurídico derivado del retraso en la emisión del fallo definitivo; 3) al depósito de una caución dineraria que haga frente a los eventuales daños y perjuicios que se pudieran derivar de la adopción de la medida cautelar.