

N & A newsletter

Octubre 2017

CONTENIDO

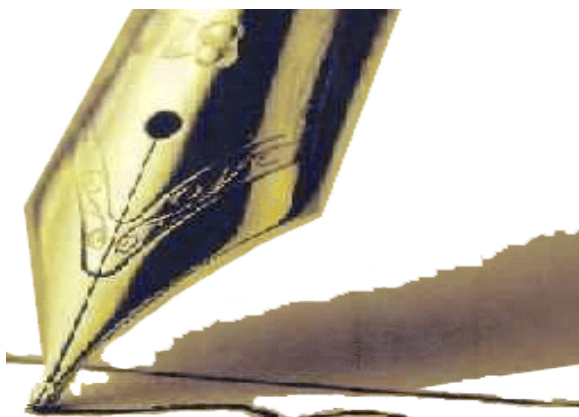
Noticias

Las nuevas exigencias del mercado de trabajo

Real Decreto Ley 24/2017: El Gobierno reactiva el Plan PREPARA.

C. JURISPRUDENCIA

Los límites al control empresarial del trabajo.



SENTENCIAS DEL MES

1. Sentencia del TSJ de Galicia, de 14 de julio de 2017. No existe permiso retribuido para llevar a los hijos a consultas médicas.

2. Sentencia del TSJ de Madrid, de 8 de junio de 2017. El WhatsApp como medio de prueba de la dimisión de un trabajador.

3. Sentencia del TS, de 19 de julio de 2017. Compatibilidad entre la contratación temporal y el contrato de investigación.

LAS NUEVAS EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Una de las definiciones de la RAE del término transversal hace referencia directa al estudio transversal, es decir, aquél que abarca distintos y numerosos ámbitos o disciplinas en lugar de uno solamente. En la actualidad, la combinación de competencias y formación transversal convierte a un empleado dentro de la organización, máxime en un entorno que evoluciona a velocidad de vértigo y en el que los conocimientos tienen que actualizarse constantemente. La formación transversal se consolida cada vez más en el mundo empresarial, siendo cada vez más el número de empresas que la incorporan en los planes de formación continua de sus plantillas. El resultado de esta formación son trabajadores más flexibles, multidisciplinares y versátiles, que puedan

responder ágilmente a nuevas necesidades, garantizando un alto nivel de eficiencia. En palabras del secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, Marcial Marín, «la sociedad actual no podría entenderse sin la formación permanente a lo largo de la vida de las personas, tanto para mejorar sus competencias profesionales como sus competencias transversales, promover la ciudadanía activa y salvar

el salto generacional». Dentro de la formación transversal, ocupan un puesto destacado las formaciones relacionadas con los retos del futuro: big data, digitalización, robótica, etc. Cuantos más recursos tenga un empleado, será de más valor para su empresa y será más adaptable a cualquier cambio que se ejecute dentro de la estructura empresarial, de forma que si un empleado puede ocupar diferentes puestos en la empresa, siempre



será más difícil remplazarlo y será mucho más fácil que encaje en otras funciones. Pero además de la formación transversal, también son valoradas las competencias transversales. Las competencias transversales son aquellas adicionales a las inherentes para desarrollar un puesto de trabajo, siendo aplicables a otros trabajos o ámbitos de la vida. Algunas de las competencias transversales más valoradas por las empresas son las siguientes:

1. Habilidad para la toma de decisiones de forma ágil y sensata. Esta es una competencia clave en cualquier puesto de trabajo, ya que ser indeciso o tomar decisiones sin sentido o sin valorar sus consecuencias puede ser perjudicial para la empresa.
2. Resiliencia. Tener capacidad de adaptación a las situaciones adversas y capacidad para recuperarse rápidamente una vez finalizada la perturbación a la que se haya estado sometido es una cualidad muy valorada en las empresas.
3. Empatía. La

capacidad de identificarse con compañeros de trabajo o clientes y compartir sus sentimientos es una cualidad destacable que facilita las relaciones interpersonales.

4. Compromiso y responsabilidad. Las personas comprometidas con los proyectos que afrontan se involucran más y requieren de menor supervisión, siendo más productivas. Además, la responsabilidad permite admitir y aprender de los errores, en lugar de buscar a quien endosar culpas.
5. Facilidad de comunicación. La capacidad para comunicarse con empatía e interactuar de forma positiva con todas las personas del entorno es una cualidad destacable que facilita que exista un buen ambiente de trabajo, evita conflictos y facilita que las órdenes se transmitan y entiendan de forma clara y precisa.
6. Adaptación al cambio. En un mundo en constante evolución, en donde los cambios se producen cada vez más rápido y son de mayor calado, tener la capacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias

con una mentalidad positiva y afrontar con valor los nuevos desafíos es una competencia destacable.

7. Liderazgo. Hay personas que nacen para liderar equipos y saben motivar a sus seguidores para que les sigan en sus proyectos y den lo mejor de sí mismos.
8. Gestión del tiempo. El tiempo es un recurso escaso para todos, pero para las empresas el tiempo es dinero que se puede ganar o perder en función de cómo lo empleen sus trabajadores. Saber priorizar las tareas más importantes y urgentes es una cualidad que no todo el mundo tiene.
9. Creatividad. Los mejores profesionales son aquellos que tienen la capacidad de inventar, innovar y arriesgarse, características estas de muchos emprendedores de éxito.
10. Capacidad para trabajar en equipo. Esta es una cualidad tan importante que se viene potenciando ya desde hace tiempo en muchos programas de postgrado y que cada vez más colegios la fomentan entre sus alumnos.

REAL DECRETO-LEY 14/2017: EL GOBIERNO REACTIVA EL PLAN PREPARA

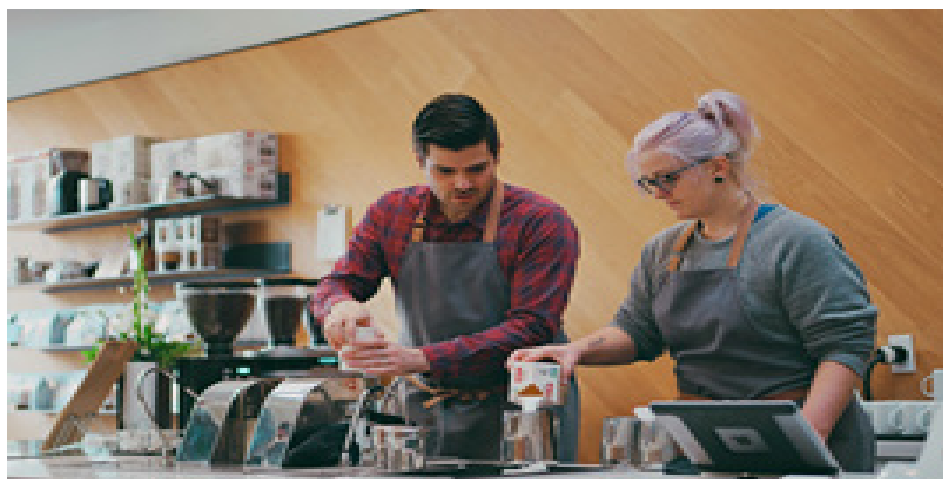
El Real Decreto-Ley 14/2017 recupera el Plan PREPARA de forma extraordinaria y limitada en el tiempo (hasta el 30 de abril de 2018) y retroactiva (sus efectos se producen desde el 16 de agosto de 2017). Su contenido es similar al de los dictados con ocasión de las prórrogas anteriores, si bien han de tenerse en cuenta dos consideraciones: Primera: que el plazo para solicitar la inclusión en el programa de las personas que hayan agotado la protección por desempleo desde el 16 de agosto hasta el 7 de octubre de 2017 será de 2 meses desde esta última fecha. En este plazo recuérdese que la persona solicitante deberá realizar, durante un período mínimo de 30 días, acciones de búsqueda activa de empleo, que deberán acreditarse en el momento de la solicitud, en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal. Segunda: que las funciones

de concesión y pago de la ayuda económica de acompañamiento se atribuyen excepcionalmente al Servicio Público de Empleo Estatal (vid. art. 1.10 del RDL 14/2017). En otro orden de cosas, una de las circunstancias que han afectado a la cotización a la Seguridad Social para 2017 en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, fue la supresión de la reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se tratase de una persona contratada, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Sistema Especial, a partir del 1 de enero de 2012. Aunque esta reducción estaba previsto que agotara sus efectos en 2014 (disp. tran. única Ley 27/2011, de 1 de agosto), se había ido mantenido en los ejercicios si-

guientes, en 2017 como consecuencia de la prórroga de la LPGE de 2016 hasta junio. Pues bien, con el propósito de mantener la medida se establece que: a) Desde el 1 de septiembre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2018 (fecha a partir de la que se producirá la plena equiparación de este colectivo con los restantes trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social conforme a la disp. trans. decimosexta LGSS), se aplicará una reducción del 20 % a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, así como de quienes ya lo estuvieran desde un momento posterior al 1 de enero de 2012; b) Esta reducción alcanza el 45% para familias numerosas conforme

a lo previsto en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas; c) Estos beneficios en la cotización no serán aplicables en los supuestos en que los empleados de hogar, que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

Por último, el real decreto-ley se refiere a la posibilidad de formalizar contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica sin la aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y del encadenamiento de contratos. Esta medida se introduce a través de la adición de un párrafo a la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (vid. cuadro comparativo), persiguiéndose, conforme se expone en el preámbulo del Real Decreto-Ley, «aclarar», que no «am-



pliar» (vid. justificación de la excepcionalidad de la medida en párrafos cuarto y ss. de pág. 97559 BOE), el ámbito del sector público al que se aplican las reglas específicas de esa disposición de la Ley 14/2011 y los supuestos en los que se admiten en el sector público los contratos de obra o servicio determinado con una duración superior a 3 años. De este modo se establece que: a) A los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 14/2011, que formalicen las Administraciones públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del

Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, estas, entidades que realicen o den soporte a la investigación científica y técnica o a la innovación: (1) no les será de aplicación ni lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio, ni (2) lo dispuesto para el encadenamiento de contratos en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 ET; b) La modificación se aplicará tanto a los contratos por obra o servicio determinados vinculados a un proyecto específico de investigación científica y técnica que se celebren desde el 8 de octubre de 2017 (fecha de entrada en vigor del RDL) como a los vigentes en esa fecha (disp. trans. única).

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LOS LÍMITES AL CONTROL EMPRESARIAL DEL TRABAJO

El pasado 5 de septiembre de 2017 se dictaba por la Gran Sala del TEDH una importante sentencia, que anula la anterior, dictada el 12 de enero de 2016 por la Sala Cuarta del propio TEDH, caso *Barbulescu c. Roumanie*, y que tiene por objeto el control del uso de internet (correo electrónico y mensajería instantánea) por un trabajador en su puesto de trabajo y la utilización de los datos obtenidos para justificar su despido.

Se concluye que el Estado de Rumanía ha violado el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en relación con la (no) protección del trabajador frente al control y vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el ámbito laboral por parte de la empresa. Pues bien, el supuesto de hecho que da lugar a ambos pronunciamientos, tiene origen en el 13 de julio de 2007, cuando la empresa informa al trabajador de que la semana anterior

había realizado un control de la actividad de la cuenta de correo que había creado el trabajador, a instancias de la empresa, para comunicaciones con los clientes. En el meritado control, la empresa pudo comprobar cómo dicha cuenta había sido utilizada para asuntos de carácter particular, lo cual estaba prohibido por la normativa interna de la compañía. Así las cosas, la empresa procedió a su despido. Los tribunales del Estado miembro en cuestión declararon la procedencia del despido disciplinario, así como la inexistencia de violación de derecho fundamental alguno (derecho a la intimidad concretamente), dado que el trabajador había sido informado de la normativa empresarial y el registro del correo era la única manera de comprobar si se había respetado aquella. Pues bien, entrando la Gran Sala a conocer del fondo del asunto, nos recuerda que la noción de “vida privada”

debe interpretarse de forma amplia, incluyendo las actividades profesionales, por lo que estas quedan protegidas por el artículo 8 del CEDH.

Se centra, el Tribunal, en determinar que no ha quedado acreditado que el trabajador hubiera sido informado con antelación de la extensión, alcance y naturaleza de la vigilancia efectuada por la empresa, ni tampoco de que esta pudiera tener acceso a las comunicaciones del trabajador.

Es decir, que los tribunales rumanos incumplieron el artículo 8 CEDH por no haber examinado ni el alcance de la vigilancia operada, ni el grado de intromisión en la vida privada del trabajador, ni haberse valorado en qué medida existían razones legítimas que justificaran las prácticas de vigilancia de las comunicaciones, ni si existían medios menos intrusivos para la vida privada y la correspondencia del trabajador.

En este sentido, las autorida-

des nacionales de los Estados Miembros, esto es, los órganos jurisdiccionales, deberían tener en cuenta las siguientes cuestiones a la hora de valorar la proporcionalidad y las garantías procedimentales frente a la arbitrariedad: ¿El trabajador ha sido informado de la posibilidad de que el empresario adopte medidas de vigilancia de su correspondencia y de sus otras comunicaciones, así como de la puesta en práctica de tales medidas?

¿Cuáles han sido el alcance de la vigilancia realizada por el empresario y el grado de intrusión en la vida privada del empleado? ¿El empresario ha proporcionado motivos que justifiquen la vigilancia de las comunicaciones del trabajador? ¿Cuáles han sido las consecuencias de la vigilancia para el trabajador que ha sido objeto de las mismas? ¿El trabajador ha recibido las debidas garantías, en particular cuando las medidas de vigilancia del empresario tenían un carácter intrusivo? Estas son las preguntas que debemos hacernos en nuestras empresas.

Así las cosas, a la luz de esta nueva sentencia, es interesante recordar la doctrina de

nuestro Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en esta materia, con objeto de conocer en qué medida la misma podrá verse afectada en próximos pronunciamientos jurisprudenciales:

Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de septiembre de 2007, en la que se estima la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, pues la empresa, ante un posible virus en el ordenador del mismo, no se limitó a tareas de detección y reparación, sino que continuó con el examen del ordenador para entrar y apoderarse de un archivo cuyo examen o control no puede considerarse necesario para realizar la reparación interesada. Así, el registro de dichos archivos temporales del ordenador que reflejaban la actividad del actor y que motivaron su despido, sin previa advertencia al trabajador sobre el uso y control del ordenador supone una lesión a la intimidad del mismo, es decir, existía para el trabajador una “expectativa de confidencialidad en ese uso personal”. En este caso, el TS señalaba que lo que debe hacer la empresa es establecer previamente reglas de uso de los medios electrónicos,

con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales, e informar a los trabajadores de que va a existir control y de los medios que se aplicarán en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de octubre de 2011, por la que se desestima la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador (y que cuenta con un interesante Voto Particular) pues la empresa había prohibido de manera expresa el uso personal de los medios informáticos. Y, es que, dicha prohibición implica que deja de haber una “tolerancia” de la empresa que es la que “crea una expectativa de confidencialidad”, con independencia de la información que la empresa haya podido proporcionar sobre el control y su alcance. En este caso, el TS señala que si existe un protocolo o norma interna que prohíba la utilización personal de los medios informáticos

de la empresa, dicha prohibición desvirtúa el derecho a la intimidad del trabajador por no existir ya la mencionada “expectativa de confidencialidad”. Sentencia del Tribunal Constitucional, de 7 de octubre de 2013 (170/2013), que desestima la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, ante la revelación por este, a terceros ajenos a la empresa por medio del correo electrónico de la empresa, de información detallada sobre las previsiones de la empresa (conducta tipificada en el convenio colectivo como falta muy grave por revelación a elementos extraños a la empresa de datos de reserva obligada). Así, el TC estima que la habilitación de esta herramienta por la empresa para el adecuado cumplimiento de la prestación de trabajo y el hecho de que su uso para fines distintos estuviera tipificado como infracción en el convenio, impiden considerar que su utilización quedara al margen del control empresarial. En este caso, el régimen jurídico aplicable en la empresa respecto al uso de las herramientas informáticas de su propiedad hacía factible y previsible la posibilidad de que el empresario ejerciera su

facultad legal de vigilancia sobre los correos electrónicos del trabajador, tanto a efectos de supervisar el correcto cumplimiento de su prestación laboral desarrollada a través de este instrumento, como a fin de constatar que su utilización se ceñía a fines estrictamente profesionales y no personales o extra laborales. En similar sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Constitucional, de 17 de diciembre de 2012, (241/2012) en la que el TC considera que las trabajadoras no podían esgrimir una “expectativa razonable de secreto” de su comunicación, pues emplearon lo que se conoce como “canal abierto”, habiendo manifestado el TC que quedan fuera de la protección constitucional aquellas formas de envío de la correspondencia que se configuran legalmente como comunicación abierta, esto es, no secreta. En virtud de todo lo anterior, podemos comprobar no sólo cómo ha evolucionado la doctrina de nuestros Tribunales, sino además, cómo en el momento actual, con la STEDH 05/09/2017, nuestros órganos jurisdiccionales deberán volver a aplicar la doctrina del Tribunal Supremo de hace 10 años. En aquel mo-

mento, el TS ya previó que las empresas, de acuerdo con las exigencias de buena fe, para realizar el control del uso del ordenador facilitado por la misma al trabajador, debían respetarse ciertas garantías en aras de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa. Es decir, los parámetros a tener en cuenta, eran similares establecidos ahora por el TEDH (informar con antelación de la vigilancia, medida no intrusiva, razones legítimas para realizar la vigilancia y proporcionalidad de la misma). En definitiva, las empresas pueden vigilar los correos internos y las redes sociales de sus trabajadores, utilizadas desde los dispositivos facilitados, pero deben, además de tener en cuenta que los trabajadores deben ser conscientes de manera previa, mediante una comunicación, de que los equipos pueden ser vigilados, además, y aquí viene la novedad de la Doctrina Barbulescu, el control por parte del empresario debe ser proporcional, necesario y no intrusivo, ponderando en todo caso el interés empresarial y la privacidad del trabajador.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TSJ DE GALICIA, DE 14 DE JULIO DE 2017

¿ES POSIBLE DISFRUTAR DE LICENCIAS RETRIBUIDAS PARA ACOMPAÑAR A UN HIJO MENOR A UNA CONSULTA MÉDICA?

El Tribunal Superior de Galicia considera que el hecho de acompañar a un hijo menor a una consulta médica, no puede ser considerado como una de las causas que dan lugar al derecho de disfrute de una licencia retribuida por cumplimiento de un deber público inexcusable.

El objeto del litigio versa sobre si las ausencias de la trabajadora para acudir al médico con su hijo, tras haber superado el crédito de 35 horas anuales que estaba previsto en el convenio colectivo aplicable, deben ser consideradas como permisos retribuidos por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o, por el contrario, se trata de una obligación legal de los padres de carácter privado sin derecho a dichas licencias.

En primer lugar, el Tribunal considera que en este caso estamos ante una obligación legal impuesta a los progenitores por el Código Civil, que se desenvuelve en el ámbito de las relaciones privadas entre particulares, ya que el hecho de que exista una regulación convencional que prevea la conciliación de la vida laboral y familiar no convierte esta obligación de los padres en un deber público inexcusable, sino que se trata de una “cobertura legal” que facilita dicha conciliación.

Para mayor confirmación de su posición, el Tribunal acude a la regulación del art.37.3 d) del ET sobre estos permisos para el cumplimiento de un deber público inexcusable, que establece que “cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica”.

En base a estos pronunciamientos, el Tribunal concluye desestimando el recurso de la trabajadora y estimando el de la empresa, entendiéndose que no es posible, una vez superado el límite de horas establecido por convenio para la asistencia a consultas, que estas ausencias pasen a justificarse como permiso retribuido por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando no se trata de un deber inexcusable y, además, el propio art. 37 del ET prevé las limitaciones temporales que puede establecer las normas legales y convencionales.

SENTENCIA DEL TSJ DE MADRID DE 8 DE JUNIO DE 2017**¿SON VÁLIDOS LOS MENSAJES DE WHATSAPP COMO PRUEBA DE LA DIMISIÓN TÁCITA DE UNA TRABAJADORA?**

El TSJ de Madrid considera que los mensajes de WhatsApp enviados por una trabajadora a su empresa suponían una declaración de voluntad inequívoca de extinguir la relación laboral, por lo que no se trata de un despido improcedente, como declaró el Juzgado de instancia, sino de una dimisión tácita de la trabajadora.

Tras la denegación de la incapacidad permanente solicitada por la trabajadora tras el previo agotamiento del período de IT, la trabajadora lo comunicó a la empresa, a lo que ésta le contestó que debía incorporarse a su puesto de trabajo. Las respuestas de la trabajadora fueron: “no me puedo incorporar”, “hacer lo que tengáis que hacer”, “lo llevaré por lo judicial”, “lo siento, no me voy a incorporar”, “estoy haciendo acupuntura, pero no puedo seguir de continuo, me agoto”. En consecuencia, la empresa remitió burofax a la trabajadora requiriéndole a fin de que presentara documentación justificativa de sus ausencias o se incorporara a su puesto de trabajo, siendo dichos mensajes ignorados por la misma. Posteriormente se le requirió nuevamente, siendo otra vez ignorados dichos mensajes por la trabajadora. Así las cosas, la empresa procedió a finalizar la relación laboral por dimisión tácita.

En el presente caso, el Tribunal debe determinar si concurren todos los elementos necesarios para la consideración de la actuación de la trabajadora como un despido tácito, de manera que debe quedar totalmente acreditada la voluntad de la trabajadora de finalizar la relación laboral. A este respecto, el Tribunal Supremo acude a su propia doctrina sobre la cuestión, contenida en sentencia de 17 de mayo de 2005, que establece los siguientes requisitos de la dimisión tácita: 1) No es necesaria declaración formal, basta con la conducta del trabajador que manifieste de manera inequívoca su ruptura o extinción de la relación laboral; 2) La voluntad del trabajador debe ser “clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito”, de manera que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance”; 3) Las conductas de “abandono de trabajo” deben tener un significado extintivo, teniendo en cuenta el contexto, las circunstancias y/o motivaciones e impulsos así como la continuidad de las ausencias.

En base a estos criterios, el Tribunal considera que los mensajes de WhatsApp enviados por la trabajadora a la empresa son declaraciones “lo suficientemente ilustrativas de que la actora no quería seguir en su actividad laboral”. Además, el hecho de que ignorase los requerimientos de la empresa para que justificase las ausencias o se reincorporara al trabajo, ponen

todavía más de manifiesto la voluntad extintiva de la relación laboral que tenía la trabajadora. Por otro lado, dispone la Sala que el hecho de que a partir del 17 de marzo la trabajadora informase a través de correos electrónicos de su situación y de las medidas legales que estaba adoptando para solicitar la incapacidad permanente, no puede desvirtuar la realidad ya manifestada de querer apartarse de la relación laboral.

De esta manera, concluye el Tribunal que no había ninguna voluntad por parte de la trabajadora de mantener su puesto de trabajo, por lo que revoca la sentencia de instancia y absuelve a la demandada del despido improcedente al que había sido condenada.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 19 DE JULIO DE 2017

¿ES DE APLICACIÓN LA REGULACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A LOS CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN?

El Tribunal Supremo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 14 de octubre de 2015, al considerar de aplicación el art.15.5 del Estatuto de los Trabajadores a la contratación por obra o servicio de personal investigador, pasando a ser la trabajadora indefinida, al superar los límites temporales para este tipo de contratación, debiendo ser indemnizada como tal por el despido sufrido.

La cuestión a resolver por el Tribunal consiste en determinar si la regla aplicable a los contratos temporales realizados en este caso debe ser la general del art.15.5 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, la relación laboral temporal debe convertirse en indefinida o, por el contrario, es aplicable la excepción legal al límite de encadenamiento de contratos temporales prevista en la Disposición Adicional 15ª del ET, sobre los contratos por obra o servicio en actividades de investigación científica y tecnológica, siendo el cese de la trabajadora legal.

En primer lugar, la Sala acude a su propia jurisprudencia, en concreto, sentencia de 23 de abril de 2012, donde en un supuesto similar estableció que: “Son precisamente esas funciones técnicas, exclusivas y características de la titulación superior que posee, las que definen y dan sentido a la prestación laboral, lo cual, unido a la identidad del lugar en el que siempre se han ejercido conduce a asegurar que en todos los contratos desempeñó funciones equivalentes a un mismo puesto de trabajo, que es lo que exige el art. 15.5 ET...”

Analizando el supuesto concreto, la Sala establece que la trabajadora investigadora desempeñaba su actividad siempre en el mismo centro de trabajo, en el mismo puesto y cate-

goría profesional y realizando las mismas funciones de acuerdo con su titulación, por lo que encuadra perfectamente en el ámbito de aplicación del art. 15.5 del ET, en relación con la conversión a indefinido (al tratarse de una organismo adscrito a la Administración, sino fijo).

En relación con la posible aplicación de la excepción de la DA 15ª aplicable a los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público, el Tribunal entiende que no ha quedado acreditado que los contratos temporales estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a 3 años, por lo que no es de aplicación.

En base a estos pronunciamientos el Tribunal confirma la sentencia recurrida, declarando la condición de indefinida de la trabajadora como consecuencia de la celebración de los sucesivos contratos temporales en fraude de ley, al superar los límites temporales de 24 meses trabajando con contratos temporales y en un período de cómputo de 30 meses.



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

Gran Vía Marqués del Turia 13
46005 VALENCIA
Telf. 963 517 119
Fax. 963 528 729
www.bnya.es

MADRID

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

BARCELONA

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

BILBAO

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

Coordinador de la Newsletter

Daniel Miñana Torres, Navarro&Asociados
info@bnya.es

Dirección de la Newsletter

Bufete Navarro&Asociados Abogados
www.bnya.es



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