

Encomendas de xestión, traballadores
temporais e despedimento colectivo.
A propósito dunha sentenza da Sala do Social
do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de
25 de marzo de 2011 (sala xeral)

*Public contract, temporary workers and collective dismissal.
Regarding a sentence of the Social Chamber
of the High Court of Justice of Galicia 25 March 2011
(general chamber)*



LARA M. MUNÍN SÁNCHEZ
Xuíza substituta e doutora en Dereito

Resumo

Este comentario faise sobre unha importante sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia deste ano, en que se fixaron dous criterios decisivos sobre a natureza temporal dos traballadores vinculados a unha contrata coa Administración pública e sobre a exclusión dos traballadores temporais para o cómputo do despedimento colectivo.

Palabras chave: traballadores temporais, despedimento colectivo, fraude de lei, despedimento por razóns obxectivas.

Abstract

This commentary is about an important sentence of the High Court of Justice of Galicia of this year, where two decisive criteria on the temporary nature of the workers linked to a contract with the public administration and the exclusion of temporary workers for the computation of the collective dismissal have been set.

Keywords: *temporary worker, collective dismissal, fraus legis, dismissal for objective reasons.*

1. A sentenza que se vai comentar ten unha gran transcendencia para os operadores xurídicos galegos, dunha banda, porque fixa a doutrina xurisprudencial nesta comunidade autónoma, ao se tratar dunha sentenza ditada en sala xeral¹ pola Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia o 25 de marzo de 2011 no recurso de suplicación número 4412/2010², con toda as consecuencias inherentes, non só no tocante ao resto dos recursos que sobre o mesmo tema estean pendentes de resolverse, senón tamén aos preitos que estean a dilucidarse en instancia, dado que se axustarán aos termos expresados na devandita sentenza (tanto no caso da empresa afectada, a SEAGA³, como no de calquera outra contratista da Xunta de Galicia).

Da outra, porque vén determinar a posición que ocupan os traballadores ante as contrata con entes públicos (ou, con máis exactitude, encomendas de xestión)⁴ e ante os despedimentos colectivos (como clase dos obxectivos⁵); e finalmente, pola nada habitual presenza na sentenza da sala xeral de dous votos particulares ditados, que poderían aventurar –de ser o caso– argumentos para un posible recurso de casación para a unificación da doutrina ou para un futuro cambio de criterio xurisprudencial.

O suposto de feito é, en si mesmo, sinxelo, aínda que presenta uns puntos concretos que o fan particular, a saber:

a) A SEAGA procede a extinguir diversos contratos temporais de traballadores que prestan servizos para ela en virtude de contratos de obra ou servizo determinados

¹ Malia que abundan normalmente tres maxistrados para formar sala e decidir un asunto (art. 196 da Lei orgánica do Poder Xudicial, de 1 de xullo de 1985), fálase de sala xeral cando todos os maxistrados dun tribunal son chamados a resolvelo pola súa importancia ou para fixar un criterio obrigatorio para todas as seccións que o integran. Así, o artigo 197 dispón que «poderán ser chamados, para formar sala, todos os maxistrados que a compoñen, aínda que a lei non o esixa, cando o presidente, ou a maioría daqueles, o considere necesario para a administración de xustiza».

² O texto completo pode consultarse a través do enderezo web <<http://www.poderjudicial.es>>.

³ Isto é, a Empresa Pública de Servizos Galegos SA, creada polo Decreto autonómico 260/06, de 28 de decembro. O seu enderezo web é <<http://www.epseaga.com>>.

⁴ Aínda que «contratas» e «encomendas» se empreguen como termos sinónimos, non o son, pois as segundas caracterízanse pola obrigatoriedade da súa aceptación por parte do contratista (a SEAGA, neste caso). A realización de actividades de carácter material, técnico ou de servizos da competencia dos órganos administrativos ou das entidades de dereito público poderá ser encomendada a outros órganos ou entidades desta ou de distinta administración, por razóns de eficacia ou cando non se posúan os medios técnicos idóneos para o seu desempeño, e é obrigatoria para o comisionista.

⁵ Cuestión hoxe discutible tras a reforma da Lei 35/2010, de 17 de setembro, pois a definición dos despedimentos obxectivos faise agora por referencia aos colectivos e non ao revés.

como veterinarios e vinculados –nas súas cláusulas– a certas campañas gandeiras da Xunta de Galicia.

b) A SEAGA contrataba e empregaba ese persoal efectivamente para cubrir diversas contratas ou encomendas coa Administración pública, a través de campañas en anos sucesivos, diversas cabanas etc.

c) Nun momento determinado, a devandita encomenda ou contrata vai verse reducida de volume, porque a Xunta de Galicia reduce o control gandeiro ou ben o limita no tempo, de tal maneira que a empresa contratista xa non precisa tantos traballadores temporais (veterinarios) para cubrir as necesidades da contratante.

d) A SEAGA, nas cartas de despedimento que envía aos traballadores, catro neste preito⁶, non alega a causa obxectiva da letra c) do artigo 52 do Estatuto dos traballadores, senón a fin de contrato ou de obra, ou mesmo recoñece a improcedencia directamente.

e) A concreta contrata –ou encomenda– a que estaban vinculados os contratos dos traballadores despedidos non finalizara, senón que continuou tres meses máis.

f) Como consecuencia do anterior, os despedimentos destes traballadores son improcedentes por seren despedidos antes da concorrencia da causa alegada (isto é, porque non finalizara a obra ou o servizo determinados, senón que eses continuaban cando menos en parte).

2. A argumentación xurídica desta sentenza foi a de estimar, en primeiro lugar, que a temporalidade dos contratos asinados polos traballadores despedidos non ofrecía dúbidas, dado que o feito de que a Xunta de Galicia (contratante) veña realizando traballos de identificación animal desde hai máis dunha década en nada inflúe na natureza indefinida ou temporal dos contratos laborais discutidos, pois aínda considerándose que os devanditos traballos son habituais e permanentes na Administración autonómica, foron obxecto de encomenda ou contrata a favor da empresa demandada, é dicir, de descentralización produtiva.

Iso determina a existencia de autonomía e substantividade no contrato de obra, sen que sexa decisivo para a apreciación do carácter obxectivo da necesidade temporal de traballo que este poida responder a unha esixencia permanente da empresa comitente, pois o que interesa aquí é a proxección temporal do servizo sobre o contrato de traballo, e, para iso, agás supostos de cesión en que a contrata actúa só como un mecanismo de

⁶ En distintos preitos, algúns xa resoltos e outros pendentes, a extinción alcanzou máis de douscentos traballadores de distintas categorías da SEAGA.

cobertura dun negocio interpositorio, o decisivo é o carácter temporal da actividade para quen asume a posición empresarial (a SEAGA).

Este foi o criterio seguido pola xurisprudencia, que admite a contratación por obra ou servizo determinados nos casos en que, malia non existir un traballo dirixido á execución dunha obra (entendida como elaboración dunha cousa determinada dentro dun proceso con principio e fin) e tampouco un servizo determinado (entendido como unha prestación de facer que conclúe coa súa total realización), «porén, existe unha necesidade de traballo temporalmente limitada para a empresa e obxectivamente definida e esa é —é importante resaltalo— unha limitación coñecida polas partes no momento de contrataren, e que opera, por tanto, como un límite temporal previsible, na medida en que o servizo se presta por encarga dun terceiro e mentres se mantiver este⁷».

Sobre este punto discrepa o primeiro dos votos particulares, redactado polo presidente da Sala e subscrito por dous maxistrados máis, ao entender que os contratos para obra ou servizo determinados que asinaron os traballadores despedidos e a SEAGA carecen de autonomía e substantividade propia por seren acordados en fraude de lei, alén de se tratar dunha actividade permanente que non concluíu na data en que se dispuxo o seu cesamento. O motivo é que a doutrina xurisprudencial, que é citada pola maioría da Sala, debe deixar a salvo tamén os supostos de fraude de lei, como este en que non se dá o carácter temporal da actividade para quen asume a posición empresarial nese contrato (a SEAGA), ao resultar unha sociedade instrumental pertencente e interposta pola comitente (Xunta de Galicia)⁸.

En segundo lugar, esta sentenza decide en sentido negativo a cuestión de se as extincións de contratacións temporais realizadas pola empresa contratista, cando a causa alegada para extinguir non existe, ao continuar a encomenda mais ter unha necesidade menor de persoal, cómpre computalas para os efectos do artigo 124 da Lei de procedemento laboral en relación cos artigos 51.1 e 52.c) do Estatuto dos traballadores; ou, dito

⁷ Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo de 3 de abril de 2007, recursos de casación para a unificación da doutrina 290 e 293/06.

⁸ Sobre esta idea, máis en profundidade, pode verse DE CASTRO MEJUTO, L. F. (2009) «Criterios jurisprudenciales sobre el contrato de obra o servicio determinado y su valoración» *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica interdisciplinar Internacional* 13, pp. 69-76, que apunta a existencia de verdadeiros prestamistas de man de obra nestes casos; ou GARCÍA LABALLA, A. (2004) «El fraude de ley en el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la Administración pública» *Anales del Centro de la UNED de Calatayud* 12, pp. 171-190.

doutro modo, se eses traballadores temporais poden computarse para os fins do despedimento colectivo.

A fundamentación para esta decisión maioritaria é que, como a empresa contratista (a SEAGA) non alegou expresamente nas cartas de cesamento motivos obxectivos para extinguir os contratos, non pode examinarse a verdadeira razón pola cal foron despedidos os traballadores temporais, e, xa que logo, non poderían computarse para os fins dun despedimento colectivo; ao isto súmaselle o feito de que se lles recoñece a improcedencia e fosen indemnizados con corenta e cinco días de salario por ano traballado⁹. Ademais, todo iso se apuntala cun argumento que é, ou cando menos parece, erróneo¹⁰, de considerar que se expresa que o artigo 105 da Lei de procedemento laboral elimina a posibilidade de que os traballadores poidan discutir calquera aspecto que non se reflectise na carta de despedimento.

Os dous votos particulares, mais sobre todo o redactado e subscrito por un só dos maxistrados, inciden sobre a cuestión anterior e chegan cos seus propios razoamentos a conclusións diversas do criterio maioritario. En suma, arguméntase que o artigo 51.1 do Estatuto dos traballadores permite computar os traballadores temporais para superar o limiar do despedimento colectivo e que o feito de que a SEAGA non alegase unha causa obxectiva para proceder á extinción dos contratos temporais –por redución da contrata por parte do seu comitente (Xunta de Galicia)– non pode evitar nin a aplicación do réxime de despedimentos colectivos do artigo 51 citado nin o do artigo 124 da Lei de procedemento laboral.

Advírtese ademais de que este foi o criterio seguido polas anteriores sentenzas desa sala de 17 e 19 de novembro de 2010 (recursos 4185/10 e 3687/10, respectivamente). E de que, en definitiva, «o art. 105 da LPL se refire precisamente á carga que pesa sobre o empresario e a súa vinculación co contido da carta, non á forma e ao contido da impugnación que articule na súa demanda o traballador, a quen non se lle pode restrinxir o seu dereito de defensa fronte aos feitos imputados na carta de despedimento».

⁹ Se fosen cualificados como despedimentos por causas obxectivas, a indemnización sería de vinte días de salario por ano traballado segundo o artigo. 53.1.b) do Estatuto dos traballadores.

¹⁰ Aspecto este que ambos os votos particulares resaltan de xeito significativo.

3. Esta sentenza da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza ditada en sala xeral ten unha transcendencia moi importante –como xa se adiantaba antes– non só sobre os preitos pendentes e futuros, senón tamén pola opción escollida para abordar o problema dos cada vez máis numerosos traballadores temporais, empregados para suplir as encomendas de xestión (ou contratas) e a forma en que as empresas contratistas finalizan os contratos, ao vincularlos á vida útil da primeira: cando se reduza ou extinga a encomenda, como se dunha correa de transmisión se tratase, reduciranse ou extinguiranse os contratos temporais de obra ou servizos que cobren as necesidades de persoal xeradas por aquela.

O criterio pode ser discutible, pois semella –á marxe da cuestión da temporalidade real da devandita forma de contratar– que non poida reducirse os despedimentos colectivos a aqueles que expresamente aleguen causas obxectivas, excluindo os que non o fixeren, mais no fondo o foren, porque deixará indefenso un grupo cada vez máis numeroso de traballadores fronte ás actuacións empresariais¹¹.

¹¹ Sobre a protección dos traballadores, pode verse DE CASTRO MEJUTO, L. F. (2011) «Los trabajadores temporales ante el despido colectivo. Régimen, supuestos y fraude» *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [no prelo].