

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Sentencia 924/2024, de 20 de noviembre de 2024

Sala de lo Social

Rec. n.º 464/2024

SUMARIO:

Baja voluntaria. Descuento de una mensualidad efectuado por la empresa en la liquidación por incumplimiento por el trabajador del plazo de preaviso previsto en el convenio colectivo. Establece el RD 1659/1998, de 24 de julio, de desarrollo del artículo 8.5 del ET, que el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Entre ellos se encuentra los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso. Aunque esta información puede derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, tal referencia debe ser precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente. En el caso analizado, el contrato de trabajo contiene dos menciones al convenio colectivo de aplicación a la relación laboral que es el de industrias químicas; una, en la cláusula 2.ª que en nada afecta al trabajador, pues se refiere a los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, y otra genérica en la cláusula séptima en la que de forma general establece que en lo no previsto en el contrato se estará a la legislación vigente y particularmente al ET y al convenio colectivo de industrias químicas. Esto es, en el contrato no se contiene una cláusula sobre la materia concreta del plazo de preaviso ni tan siquiera para remitirse en cuanto a la misma a lo dispuesto en el convenio colectivo. Por otro lado, aunque consta probado que el día 19-2-2021, esto es, al día siguiente de notificar el trabajador a la empresa que causaría baja voluntaria con efectos de 18-3-2021, la empresa a través de su consejero y mediante correo electrónico recordó al demandante que su categoría profesional es del grupo VII y que el preaviso es de dos meses, en ningún momento le informó de las consecuencias económicas que se derivarían del incumplimiento de los dos meses, pero que la empresa aplicó descontándole de la liquidación la cuantía equivalente a ese incumplimiento. En definitiva, sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo de Industria química que establece en el artículo 20 que el plazo de preaviso para la categoría del actor grupo VII es de dos meses, el deber de información que recae sobre la empresa al respecto no ha sido cumplido ni al inicio de la relación laboral ni durante ella, ni tampoco al final, no siendo suficiente para cubrir la exigencia y obligación que pesa sobre la empresa que recordara al trabajador cuando ya había preavisado, que conforme a su grupo VII el plazo era de dos meses cuando no le informa además de las consecuencias que podría adoptar y de hecho así hizo. Y las consecuencias de ese incumplimiento no pueden ser otras que no poder aplicar la posibilidad del descuento del tiempo de preaviso. Si por la falta de información que la empresa está obligada a proporcionar al trabajador este incumple una previsión normativa, no puede la empresa beneficiarse de las consecuencias de ese incumplimiento propiciado por ella.

PONENTE:

Doña María Concepción del Brio Carretero.

Síguenos en...



SENTENCIA

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta 2 - 28010
Teléfono: 914931969
Fax: 914931957
34001360
NIG:28.079.00.4-2021/0058188
Procedimiento Recurso de Suplicación 464/2024
ORIGEN:
Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid Procedimiento Ordinario 653/2021
Materia:Reclamación de Cantidad
Sentencia número: 924/2024
Ilmos. Sres
D./Dña. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN
D./Dña. CONCEPCIÓN DEL BRIO CARRETERO
En Madrid, a veinte de noviembre de dos mil veinticuatro, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,
EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL
ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 464/2024, formalizado por el/la GRADUADO SOCIAL D./Dña. FRANCISCO ALAIN BLANCO DOMINGUEZ en nombre y representación de D./Dña. Pablo Jesús, contra la sentencia de fecha 27/03/2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid en sus autos número Procedimiento Ordinario 653/2021, seguidos a instancia de D./Dña. Pablo Jesús frente a LABORATORIOS PHERGAL SA, en reclamación de Cantidad, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. CONCEPCIÓN DEL BRIO CARRETERO , y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO:

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El demandante, Pablo Jesús, prestó servicios por cuenta y orden de la empresa, LABORATORIOS PHERGAL SA desde el 24-11- 2014, con categoría de Export Área Manager grupo profesional VII, percibiendo una retribución mensual de 3.825,43 euros.

SEGUNDO.- En fecha 18-2-2021, el demandante comunico a la empresa su baja voluntaria con efectos 18-3-2021, vía correo electrónico.

TERCERO.- La empresa, el Consejero de la empresa, con fecha 19-2-2021 envió un correo. electrónico , el 19-2-2021 , recordando al demandante que su categoría profesional es

Síguenos en...



del grupo VII y que el preaviso es de dos meses y que la empresa va hacer lo posible para acelerar la incorporación de una nueva persona que asuma la responsabilidad del demandante.(documento nº9 de la parte demandada)

CUARTO.- El 18-3-2021 la empresa entrego finiquito al demandante, descontando la cantidad de 3.214,28 euros por incumplimiento del preaviso por un periodo de un mes."

TERCERO:

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que, desestimo la demanda formulada por D. Pablo Jesús contra LABORATORIOS PHERGAL SA, absuelvo a la demandada de sus pretensiones."

CUARTO:

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D./Dña. Pablo Jesús, formalizándolo posteriormente; tal recurso no fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO:

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO:

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 13/11/ 2024 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Frente a la Sentencia de instancia de fecha 27 de marzo de 2022 dictada en autos 653/2021 por el Juzgado social nº 25 que desestima la demanda formulada por D. Pablo Jesús, interpone recurso de suplicación el trabajador que ha sido impugnado por la empresa demandada LABORATORIOS PHERGAL SA y que articula el demandante a través de un único motivo de recurso al amparo de la letra c) del art 193 de la LRJS y solicitando la revocación de la sentencia recurrida y que se estime la demanda origen del procedimiento. El recurso no ha sido impugnado.

SEGUNDO.

Con amparo en la letra c) del art 193 de la LRJS formula la parte recurrente denuncia de infracciones de jurisprudencia y normas sustantivas en concreto los arts 8 del ET en redacción dada por el RD 1659/1998 y art 2.1g) de la Directiva 533/1991, alegando que dicho precepto impone a la empresa la obligación de informar al trabajador de los elementos sustanciales del contrato de trabajo entre los que se establece los plazos de preaviso de la extinción del contrato por baja voluntaria y las consecuencias derivadas del mismo o de su incumplimiento. Sostiene que el contrato de trabajo no contenía esa información y tampoco con posterioridad a su firma se informó de nada al trabajador, añadiendo que por ello se interesó como prueba documental y así se admitió por el Juzgado que la empresa aportara el documento en los términos del art 2 del RD 1659/1998 y no fue aportado.

Por lo demás, tras hacer un discurso argumentativo sobre la aplicación del derecho comunitario concluye pretendiendo sustituir el fundamento derecho primero de la sentencia al

que llama hecho Probado, por otra redacción que en definitiva son su propios e interesados razonamientos jurídicos sobre la valoración de la prueba practicada.

La cuestión debatida era la procedencia del descuento que la empresa realizó al trabajador en la liquidación al término de la relación laboral por importe de 3.214,28€ equivalente a un mes por el incumplimiento por este del plazo de preaviso previsto en el convenio de dos meses para los trabajadores con la categoría del actor grupo profesional 7-sólo preavisó con un mes-.

El Artículo 2 de la Directiva 533/1991 dispone:

Obligación de información 1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el «trabajador», los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

- a) la identidad de las partes;*
- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, el principio de que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;*
- c) i) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, o*
- ii) la caracterización o la descripción resumidas del trabajo;*
- d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;*
- e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;*
- f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;*
- g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;*
- h) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago, a que tenga derecho el trabajador;*
- i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;*
- j) en su caso:*
 - i) la mención de los convenios colectivos y/o acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador, o*
 - ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, la mención del órgano competente o de la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios.*

3) La información sobre los elementos a que se alude en las letras f), g), h) e i) del apartado 2 podrá derivarse, en su caso de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.

El art 8.5 del ET incorporó la Directiva 91/533 de 14 de octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral y dispone:

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito

El RD 1569/1998 de desarrollo del art 8.5 del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo establece en el artículo 2.:

Información general.

1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- h) **Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.**
- i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos e), f), g) y h) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia **sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.**

La obligación que pesaba sobre el empresario de informar al trabajador de los elementos esenciales del contrato de trabajo o relación laboral en cuanto al plazo de preaviso y sus consecuencias que prevé el art 8.5 del ET no se considera cumplida en los términos exigidos por el RD 1569/98 y la Directiva referida.

Ciertamente la normativa referenciada permite que el contrato de trabajo se remita al Convenio en relación con una serie de materias entre las que se encuentra *Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato*, pero para que esa información sea suficiente es preciso que tal referencia **sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a tal información**

El contrato de trabajo contiene dos menciones al Convenio colectivo de aplicación a la relación laboral que es el de Industrias Químicas; una, en la cláusula 2º que en nada afecta al trabajador pues se refiere a los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, y otra genérica en la cláusula séptima en la que de forma general establece que en lo no previsto en el contrato se estará a la legislación vigente y particularmente el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Industrias Químicas. Esto es, en el contrato no se contiene una cláusula sobre la materia concreta del plazo de preaviso ni tan siquiera para remitirse en cuanto a la misma a lo dispuesto en el convenio colectivo.

A ello, añadir que según el contrato de trabajo el Grupo profesional del actor era el V y para esta categoría según el convenio colectivo- art 20- el plazo de preaviso es de 1 mes; mientras que en los recibos de salario al tiempo del cese consta el grupo VII para el que efectivamente el plazo de preaviso es de 2 meses. Por otro lado aunque consta probado que el día 19-2-2021, esto es al día siguiente de notificar el trabajador a la empresa que causaría baja voluntaria con efectos de 18-3-2021, la empresa a través de su Consejero y mediante correo electrónico recordó al demandante que su categoría profesional es del grupo VII y que el preaviso es de dos meses, en ningún momento le informó de las consecuencias económicas

que se derivarían del incumplimiento de los dos meses pero que la empresa aplicó descontándole de la liquidación la cuantía equivalente a ese incumplimiento.

En definitiva y como sostiene el recurrente sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo de Industria Química que establece en el art 20 que el plazo de preaviso para la categoría del actor grupo VII es de dos meses, el deber de información que recae sobre la empresa al respecto no ha sido cumplido ni al inicio de la relación laboral ni durante ella, ni tampoco al final, no siendo suficiente para cubrir la exigencia y obligación que pesa sobre la empresa que recordara al trabajador cuando ya había preavisado, que conforme a su Grupo VII el plazo era de dos meses cuando no le informa además de las consecuencias que podría adoptar y de hecho así hizo. Y las consecuencias de ese incumplimiento no pueden ser otras que no poder aplicar la posibilidad del descuento del tiempo de preaviso y al no haberlo así entendido la sentencia de instancia procede estimar el recurso con revocación de la sentencia. Pues si por falta de información que la empresa estaba obligada a proporcionar al trabajador éste incumple una previsión normativa no se puede la empresa beneficiar de las consecuencias de ese incumplimiento propiciado por ella.

Vistos los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

F A L L A M O S

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada de D. Pablo Jesús contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid el 27 de marzo de 2022 en autos nº 653/2021 promovidos por el recurrente contra LABORATORIOS PHERGAL SA, y con revocación de la misma estimamos la demanda interpuesta por D. Pablo Jesús condenando a la empresa LABORATORIOS PHERGAL SA a que abone al actor la cantidad de 3.214,28 € con más el interés el art 29.3 del ET. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-00-0464-24 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-00-0464-24.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Síguenos en...



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

