

Breve Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 6443/2015, de 30 de Octubre

Hilda Irene Arbonés Lapena

Abogada Gabinete Jurídico CC.OO.

@hildaarbones

Uno de los mecanismos de flexibilidad más utilizados en los duros años de crisis económica para adecuar las plantillas a las necesidades de producción ha sido modificar el contrato, transformándolo de fijo a fijo discontinuo. Esta modalidad contractual se caracteriza porque los servicios laborales se empiezan a prestar sólo cuando comienza la temporada de trabajo, sin fecha cierta, y finalizan cuando acaba la misma, pasando al trabajador al desempleo.

Ofrece, pues, al empresario esta modalidad contractual una amplia dosis de flexibilidad, ya que ajusta la plantilla a las necesidades productivas de una forma cuasi automática. Esta novación contractual primero se realizó de forma “voluntaria”, esto es con la conformidad más o menos forzada del trabajador. Sin embargo, tras la controvertida Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2014 (Rec. 226/13) que aceptó la posibilidad de tal conversión en el marco de un despido colectivo sin acuerdo, su utilización se ha incrementado, como fórmula de negociación para reducir las extinciones contractuales en los despidos colectivos y objetivos.

Ahora bien, en muchas ocasiones como contrapartida para la parte social, se acordaban unos periodos mínimos de prestación de servicios a lo largo del año, como trabajador fijo discontinuo. ¿Qué sucede si la empresa no cumple este compromiso? ¿Puede el trabajador resolver su contrato por incumplimiento empresarial grave ex art. 50 ET?

Esta es la cuestión que resuelve la reciente y novedosa Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Rec. 3563/15), dictada por el Ilmo. Sr. Felipe Soler Ferrer. Efectivamente, en el caso analizado, se trataba de un trabajador que había aceptado convertir su contrato indefinido ordinario a un contrato fijo discontinuo, con una garantía mínima de seis meses de llamamiento dentro del año natural, incumpliendo la empresa dicho compromiso en el año 2014, pues en lugar de los seis meses acordados, sólo existió un llamamiento a trabajar durante 3 meses 6 días. El trabajador solicitó la extinción de su contrato ex art. 50 1 c) ET, al entender que

se había producido un incumplimiento empresarial grave, siendo desestimada su pretensión en la instancia, y recurriendo en suplicación. La Sala “ad quem” estima la pretensión del trabajador, al entender que pese a que el contrato fijo discontinuo no tiene unas fechas ciertas de llamamiento, habrá de estarse a lo pactado, y el incumplimiento empresarial en casi un 50 % del periodo comprometido sin que la empresa haya acudido las medidas o posibilidades establecidas por los arts. 41 y 47 ET, tiene la suficiente entidad y gravedad para justificar la acción resolutoria. Compartimos la tesis del Tribunal Superior de Justicia que obliga a las empresas a ajustarse a lo pactado, y da los trabajadores una garantía de cumplimiento de las nuevas condiciones, ya hayan sido adoptadas en el marco de un acuerdo, de una imposición unilateral en el marco de un expediente de modificación o extinción colectiva. Volvemos al Derecho Romano: “Pacta sunt servada”.

[Sentencia del TSJ de Catalunya Comentada](#)

Aquest document forma part del:

[Butlletí d'Actualitat Jurídica i Sindical](#) de CCOO-CERES