



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Derecho

Máster en Abogacía

DESPIDOS EN FRAUDE DE LEY

Trabajo Fin de Máster

JAVIER ALEJANDRO SUÁREZ LÓPEZ

FEBRERO 2016

TUTOR: FRANCISCO JOSÉ AUGUSTO-BARBAJERO FERNÁNDEZ

TUTOR: ÁNGEL ANTONIO FERNÁNDEZ LÓPEZ

DESPIDOS EN FRAUDE DE LEY

Javier Alejandro Suárez López

Trabajo Fin de Máster

Febrero 2016

RESUMEN

La situación económica vivida en España desde hace un tiempo hasta la actualidad ha provocado que numerosos trabajadores hayan perdido sus puestos de trabajo. Muchos de ellos han sido despedidos sin que existiese causa legal aprovechando el contexto general en el mercado laboral. Los despidos fraudulentos, a pesar de haber existido siempre, han proliferado y mediante ellos pretenden los empleadores conseguir un ahorro económico al despedir fraudulentamente. Sin embargo, existen dos posiciones diferentes: una es la de las pequeñas empresas que acuden al despido fraudulento como único medio posible para garantizar su pervivencia futura; y otra es la de las grandes empresas que acuden al despido fraudulento sin más objetivo que llevar la rentabilidad económica al máximo sin tener razón para proteger su propia viabilidad. Una visión teórica y el análisis de casos de despidos fraudulentos darán una perspectiva genuina de la realidad, la naturaleza y las circunstancias de los despidos en fraude de ley y permitirán concluir que no todos ellos son iguales.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL Y DOCTRINA APLICABLE A LA RELACIÓN LABORAL	5
2.1 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	5
2.2 EL DESPIDO.....	7
2.2.1 EL DESPIDO DISCIPLINARIO.....	7
2.2.2 EL DESPIDO OBJETIVO	8
2.2.3 EL DESPIDO COLECTIVO.....	9
3. DESPIDOS FRAUDULENTOS	10
3.1 EL DESPIDO TÁCITO	10
3.2 LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO	11
3.3 PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO.....	12
4. ANÁLISIS DE CASOS REALES	16
4.1 EXTINCIÓN DE CONTRATO DE RELEVO TRAS NOVACIÓN.....	17
4.2 DESPIDO DISCIPLINARIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	20
4.3 NO SUBROGACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA. DESPIDO TÁCITO	22
5. CONCLUSIONES.....	30
6. BIBLIOGRAFÍA.....	36

1. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es, quizás, uno de los derechos más importantes de cuantos son reconocidos en nuestro ordenamiento. No en vano, la protección de este derecho se ha erguido como la pieza más importante de nuestro sistema de relaciones laborales. De este modo, nuestro ordenamiento jurídico social ha puesto especial énfasis en proteger la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo y, de este modo, restringir la libertad del empleador, que no siempre empresario, para extinguir unilateralmente la relación laboral con sus trabajadores.

Si bien la estructura de la legislación laboral configura los despidos en base a la concurrencia de determinadas causas, o circunstancias, de obligado cumplimiento, para que pueda considerarse la procedencia de éstos, existen determinados supuestos en los que dichas causas no concurren; ya sea por no tener la entidad suficiente para constituirse en causa de despido, o por tratarse de circunstancias inexistentes o inventadas por parte de los empleadores con la finalidad de proceder a la extinción del vínculo laboral.

Son estos supuestos de invención de causas u omisión del procedimiento lo que se conoce como “despidos fraudulentos” o “en fraude de ley”, y a ellos acuden los empleadores con el fin de despedir de una forma más sencilla o, desde otra perspectiva, más económica. Los despidos fraudulentos suponen un fraude de ley por fundarse en causas ficticias cuya verdadera finalidad es encubrir las causas reales del despido y, de esa manera, facilitare el despido al empleador.

En la situación económica que hemos vivido en los últimos tiempos los despidos han ocupado una posición central en los debates ya que los empleadores han acudido a ellos con mucha mayor frecuencia con respecto a lo que venía siendo habitual. Al despido fraudulento acude el empleador, en perjuicio del trabajador, para intentar eludir unas costosas obligaciones. Es por ello que este trabajo ha considerado de especial interés este tema y se ha propuesto analizarlo en profundidad.

Son, por tanto, los despidos fraudulentos el centro de este trabajo, cuya metodología será, en primer lugar, partiendo desde una visión general, analizar las extinciones del contrato de trabajo para, de forma descendente, pasar a analizar la naturaleza de los despidos, sus formas y sus causas; y así, por último, analizar en profundidad los despidos fraudulentos primero de una forma teórica y luego desde una

perspectiva práctica partiendo de casos reales experimentados en primera persona durante las prácticas profesionales del Máster en el ejercicio de la Abogacía.

El objetivo es obtener una visión exhaustiva de los despidos fraudulentos, tanto desde la perspectiva del trabajador como desde la del empleador, prestando especial interés en analizar las circunstancias en que se producen y en la calificación jurídica que dan los Juzgados y Tribunales a ese tipo de actuaciones.

2. MARCO LEGAL Y DOCTRINA APLICABLE A LA RELACIÓN LABORAL

En el Ordenamiento Jurídico Español son diversas las normas que regulan las relaciones laborales y todo lo que las rodea. Dentro de ese sistema juegan un papel esencial distintos derechos recogidos en nuestra Constitución de 1978. Como soporte natural de las actividades empresariales, hay que destacar la libertad de empresa (artículo 38 CE) y la propiedad privada (artículo 33 CE); por el otro lado, como fundamentos principales de la protección de los trabajadores, el deber y derecho al trabajo (artículo 35 CE), la libre sindicación y el derecho a huelga (artículo 28 CE) y el derecho a la negociación colectiva (artículo 37 CE).

Es el Ordenamiento Jurídico Social el que pone todos estos derechos en común y, bajo el amparo de la Constitución, existen normas específicas para regular las relaciones laborales con especial atención a la protección del trabajador, siendo las más importantes e imprescindibles el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos. Desde el punto de vista laboral, la libertad de empresa se proyecta en el ámbito del factor trabajo o de los 'recursos humanos'. El empresario tiene facultades: de selección del personal, de contratación, organización y dirección del trabajo, de gestión de sus recursos humanos, de vigilancia y control, de sanción así como de modificación y extinción de las relaciones laborales. No obstante, la legislación laboral suele imponer límites al ejercicio de tales facultades, unas materiales como es la causa legítima para el despido, por ejemplo, y otras de formales como son la información o la consulta previa.

En el otro lado, desde la perspectiva del trabajador, el derecho al trabajo es, en buena medida, derecho a la estabilidad en el empleo, lo cual implica una fuerte restricción a la contratación precaria y al despido, que ha de ser causal y con justificación suficiente. Siendo el despido fraudulento el tema general de este trabajo, procede hacer un análisis, primero con un enfoque general sobre la naturaleza del despido, con el fin de analizarlo de forma general antes de pasar a un estudio y a una valoración eminentemente práctica del despido fraudulento.

2.1 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo es uno de los aspectos fundamentales en la relación laboral. Ésta supone la disolución del vínculo contractual y el cese de las

prestaciones recíprocas entre empresario y trabajador¹. Por un lado, supone el ejercicio de las facultades del empresario en el ámbito de su poder de dirección y, por el otro, supone la decisión del trabajador de no continuar en su puesto de trabajo. El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores recoge las causas de extinción del contrato de trabajo, las cuales podemos agrupar de la siguiente forma: a) por voluntad común de empresario y trabajador; b) por causas externas a la relación laboral; c) por decisión unilateral del trabajador; d) por decisión unilateral del empresario.

Dentro de las extinciones del contrato de trabajo por voluntad común de empresario y trabajador encontramos: el mutuo acuerdo entre las partes en cualquier momento de la relación laboral, por la activación o el cumplimiento de las causas expresamente consignadas en el contrato de trabajo y por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. En cuanto a las causas ajenas a la relación laboral podemos encontrar: la muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta, la jubilación y la fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo por parte del trabajador; en el caso del empresario, aplican las mismas causas para el trabajador persona física siempre y cuando no se produzca una sucesión o una continuación con identidad de la actividad empresarial, en cuyo caso no se extinguiría la relación laboral; para el empleador persona jurídica, la disolución de la sociedad produciría la extinción del contrato de trabajo. Entre las causas de extinción del contrato por decisión unilateral del trabajador se encuentran: la dimisión del trabajador, la voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, o la decisión de una trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Por último, en cuanto a las causas dependientes de la decisión del empresario, éstas son: el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el despido disciplinario del trabajador y, por último, por las causas objetivas legalmente procedentes.

Hay que puntualizar que, fuera del Estatuto de los Trabajadores, y como causa autónoma de despido, se puede encontrar la recogida en el artículo 16.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, el cual dispone que los trabajadores que fuesen designados para el mantenimiento de los servicios (mínimos) previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido.

¹ MARTÍN VALVERDE, A. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coordinación y Dirección): “*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*”, segunda edición, Volumen II. Editorial Thomson-Reuters Aranzadi. Pamplona 2012; pág. 1341

2.2 EL DESPIDO

Genéricamente, se conoce como ‘despido’² a “*la resolución del contrato de trabajo decidida unilateralmente por el empresario*”; englobando, tradicionalmente, de forma genérica todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo producidos por voluntad del empresario, con independencia de las causas en las que se basen.

En el Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad, el despido aparece regulado como una de las formas de extinción del contrato, pudiendo ser éste por causas objetivas, incluyendo el despido colectivo, o disciplinarias; aparecen recogidos, en los artículos 52 y 53 para el despido por causas objetivas, en el artículo 51 para el despido colectivo y en los artículos 54 y 55 para el despido disciplinario. En cualquier caso, se entiende que, en todo despido, para que el empresario pueda decidir el despido de un trabajador debe existir una causa que lo justifique. Según el mismo cuerpo legal, el despido a su vez puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo en atención a las circunstancias que rodeen a cada despido en particular.

La calificación del despido será realizada por el órgano judicial competente, en caso de que la impugnación del despido llegue a los tribunales, y serán quienes valorarán la suficiencia o no de la causa alegada por el empleador y, en consecuencia, calificarán jurídicamente el despido. No obstante, es también posible, y probable, que sea el propio empleador quien reconozca el despido como improcedente en el acto de conciliación y se llegue a un acuerdo sin necesidad de acudir a los tribunales.

El fin de este trabajo será, en particular, analizar las prácticas con las que el empresario, con el objetivo, bien de ahorrar una indemnización por despido o bien de abaratarla, hace uso de las causas disciplinarias, de las objetivas o de cualesquiera otras a su alcance para encubrir la verdadera naturaleza del despido y las circunstancias en las que éstas prácticas se llevan a cabo.

2.2.1 EL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario parte de las facultades de poder de dirección y organización del empleador, supone la facultad de sancionar, incluida la extinción del contrato por voluntad del empleador amparándose en un incumplimiento contractual,

² MARTÍN VALVERDE, A. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coordinación y Dirección): *Íbid*; pág. 1.341

grave y culpable del contrato de trabajo³. En este tipo de despido, que es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el empresario (TC 125/1995), se exige que: exista tipicidad de la falta y la sanción, que a cada acción sólo le corresponda una sanción, que no se sancionen como incumplimientos las conductas que el Estatuto de los Trabajadores impida sancionar disciplinariamente, que haya proporcionalidad entre la falta y la sanción, que exista seguridad jurídica y se haga uso de la buena fe, entro otros requisitos más elementales como la igualdad y la no discriminación, la presunción de inocencia, la vulneración de derechos fundamentales así como la posibilidad de someter la decisión a control judicial⁴.

Las causas justificativas de despido disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores son: las faltas de asistencia o puntualidad, la indisciplina o desobediencia, las ofensas verbales o físicas, la trasgresión de la buena fe o el abuso de confianza, la disminución voluntaria de rendimiento, la embriaguez habitual o toxicomanía o acoso. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los particulares Convenios Colectivos, los cuales se ocupan de desarrollar los supuestos legales, de concretar las causas extintivas así como de precisar los requisitos y efectos de las mismas.

2.2.2 EL DESPIDO OBJETIVO

Hablando de despidos, por el otro lado, el despido objetivo es inequívocamente una extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario a pesar de que el Estatuto de los Trabajadores lo denomine “extinción del contrato por causas objetivas”. Si bien es cierto que en este caso, la causa no es un incumplimiento contractual por parte del trabajador sino una teórica imposibilidad objetiva del empresario de seguir manteniendo el puesto de trabajo en cuestión o de la dificultad objetiva del empleado a seguir desempeñando sus funciones de forma adecuada⁵.

Las causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores como justificativas de un despido objetivo son: la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación a las modificaciones técnicas, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las faltas de asistencia o la insuficiencia de consignación por entidades sin ánimo de lucro.

³ MARTÍN VALVERDE, A. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coordinación y Dirección): *Íbid*; pág. 1.344

⁴ VV.AA.: “*Memento Práctico de Despido 2016-2017*” Editorial Francis Lefebvre. Madrid 2015; págs. 19 y ss

⁵ MARTÍN VALVERDE, A. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coordinación y Dirección): *Íbid*; pág. 1.398

2.2.3 EL DESPIDO COLECTIVO

El despido colectivo⁶, regulado en nuestro ordenamiento en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, es uno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo recogidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de despido se articula sobre la base de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que afectan al funcionamiento de la empresa y también sobre la base de que afectan a un número cuantitativo de trabajadores.

De este modo, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Los despidos colectivos requieren de un procedimiento especial y extenso (que incluye, por ejemplo, un expediente de regulación de empleo con un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores) en el cual se podría profundizar de una manera muy extensa, aunque ello excede los límites del objeto del presente trabajo.

⁶ MARTÍN VALVERDE, A. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coordinación y Dirección): *Íbid*; pág. 1.422

3. DESPIDOS FRAUDULENTOS

Hasta este punto, sabemos que la expresión ‘despido’ no queda limitada al que tenga exclusivamente origen disciplinario, sino que debe entenderse referida a cualquier cese unilateralmente decidido por el empresario, aunque esté fundado en una causa ajena al incumplimiento contractual (STS 14/05/2007).

Un despido fraudulento ocurre cuando se produce una extinción unilateral de un contrato de trabajo y ésta se produce en fraude de ley. La calificación es utilizada cuando el despido, bien sea disciplinario, objetivo o colectivo, revelan un propósito de defraudar y eludir los derechos del trabajador.

Cuando se habla de ‘despido en fraude de ley’ o ‘despido fraudulento’ se hace alusión a una situación en la que se produce una extinción unilateral, por voluntad del empresario, del contrato de trabajo sin que concurren las causas legalmente previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en el Real Decreto de 1977, y concretado y regulado en el correspondiente Convenio Colectivo, para que pueda producirse un despido de forma procedente. Atendiendo a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, al hablar de ‘despido fraudulento’ se habla del despido que toma como base una causa aparente para cubrir otra causa que se presume real (STS 29/01/01 y 12/07/04).

El objetivo principal de este trabajo no es otro que analizar, desde el punto de vista del empleador, las formas de encubrir un despido para ahorrar económicamente y, desde el punto de vista del trabajador, las situaciones en las que se hace creer la existencia de un despido justificado, o una finalización objetiva del contrato, cuando no lo es, suponiendo pues un considerable perjuicio para sus intereses.

3.1 EL DESPIDO TÁCITO

El ‘despido tácito’ es una forma de despido fraudulento que carece de regulación expresa en nuestra legislación, por lo que ésta es dada por la jurisprudencia; en consecuencia es a través de ella por quien se ha creado esta figura. En palabras de la citada jurisprudencia, para que pueda apreciarse la figura del despido tácito, en contraposición al expreso, documentado o no, es necesario que la decisión extintiva empresarial se derive de hechos concluyentes reveladores de la intención inequívoca de la empresa de poner fin a la relación jurídico-laboral, tratándose en definitiva de situar claramente en el tiempo la decisión resolutoria de la empresa y, en su caso, la inactividad impugnatoria del trabajador, a fin de evitar situaciones de inseguridad jurídica

(SSTS 05/07/85,21/04/86, 09/06/86, 10/06/86, 05/05/88). O dicho más sintéticamente, que para que exista despido tácito es necesario que concurren “*hechos o conductas concluyentes*” reveladores de una intención de la empresa de resolver el contrato (SSTS 05/05/88, 04/07/88, 23/02/90 y 03/10/90).

Si bien la jurisprudencia examina con recelo la figura del despido tácito, que se pretende deducir de conductas equívocas de la empresa, por contrariar los principios de buena fe, básico en las relaciones contractuales y generar situaciones de inseguridad al trabajador, que, nunca, deben beneficiar a quien las ha provocado, su realidad y operatividad no deben excluirse, conforme también constante jurisprudencia, cuando existan hechos que revelen inequívocamente la voluntad empresarial de poner fin a la relación contractual (STS 04/12/89) de manera fraudulenta.

3.2 LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO

Al hablar de despidos fraudulentos, se hace referencia, como ya se ha mencionado, a situaciones en las que se tratan de utilizar causas de las legalmente previstas en el Estatuto de los Trabajadores con el fin de justificar un despido que, en realidad, no tiene justificación alguna si no que corresponde a la mera decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral.

Si los despidos fuesen ajustados a Derecho y respetasen objetivamente las causas legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto los disciplinarios como los objetivos o colectivos, adoptan la calificación de ‘procedentes’. Si, por el contrario, no respetan lo legalmente establecido, entonces adquieren la calificación de ‘improcedentes’; o, en supuestos muy extremos, de ‘nulos’.

Tanto para empleador como para empleado la calificación del despido es considerablemente importante en términos económicos. Así pues, un despido disciplinario calificado como ‘procedente’ supondría que el trabajador despedido no percibiera indemnización alguna ni salarios de tramitación. A su vez, un despido objetivo calificado como ‘procedente’ supondría una indemnización para el trabajador de 20 días por año de servicio. Mientras que si cualquiera de los despidos recibe la calificación de ‘improcedente’, habrá de abonarse al trabajador una indemnización de 33 días por año trabajado (o 45 para los años trabajados antes de febrero de 2012) en caso de no optar por su readmisión. En el caso más extremo, un despido, tanto disciplinario como objetivo, calificado como ‘nulo’ supondría la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo así como el pago de los salarios de tramitación.

De este modo es comprensible que, de cara a efectuar uno o varios despidos, el empleador alegue arbitrariamente las causas legales que el Estatuto de los Trabajadores le permite alegar, aunque no se ajusten a la realidad de los hechos y las circunstancias, con el fin de ahorrar en concepto de indemnizaciones. El empleador tendrá de este modo la posibilidad de que el trabajador despedido, por ser 'ignorante' en la materia o no estar correctamente asesorado, no discuta la procedencia de su despido y así verse, el empleador, beneficiado, ya que, en cualquier caso, reconocería él mismo la improcedencia del despido en conciliación, sin necesidad de llegar a pleito, suponiéndole un gasto que, teniendo previsto, tenía la posibilidad de ahorrarse.

3.3 PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO

En muchos de los casos de despido fraudulento existentes en la actualidad la resolución de éstos se produce, como ya se ha comentado, en el acto de conciliación ante el órgano administrativo de conciliación correspondiente en cada Comunidad Autónoma, que en el caso de Asturias es la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

De este modo, en virtud de lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, artículos 63 y siguientes, la conciliación es, obligatoriamente, el primer paso a dar por el trabajador cuando éste ha sido despedido.

Dentro del plazo legal de 20 días para impugnar el despido se ha de presentar papeleta de conciliación ante la UMAC indicada en cada caso. De esta actuación el propio organismo da traslado al empleador citando para la celebración del acto de conciliación que se celebrará dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la papeleta. El tiempo medio de celebración de los actos en la UMAC de las principales ciudades asturianas oscila entre los 7 y 10 días.

La presentación de la solicitud de conciliación provocará la suspensión del plazo de caducidad; reanudándose éste al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. No obstante, si transcurridos 30 días no se ha celebrado el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Este trámite necesario es, en algunas ocasiones, el final del proceso de impugnación del despido. El empleador, sabedor de que ha despedido alegando causas que no se ajustan a lo legalmente previsto, acude al acto de conciliación con la decisión

de reconocer el despido y abonar al trabajador la indemnización que le corresponde. Llegar a un acuerdo en esta fase supone, para las dos partes, un ahorro económico en concepto de honorarios de abogado especialmente importante para el trabajador, así como un considerable ahorro de tiempo.

Son varias las formas en las que el empleador puede comunicar el despido al trabajador; aunque siguiendo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 53 y 55, dicha comunicación debería ser escrita y en ella se expondría la situación y circunstancias del despido así como la explicación de las supuestas causas legales que dan pie al despido. No obstante, en un despido fraudulento podría ser más interesante, por ejemplo, despedir al trabajador de forma verbal para que, cuando éste faltare repetidamente a trabajar, despedirle, esta vez sí, mediante comunicación escrita alegando causas disciplinarias.

La fórmula más utilizada es la alegación de falta o disminución de rendimiento, ya que a priori puede entenderse como la más fácil de justificar, y que se explicaría diciendo que durante un largo periodo de tiempo el trabajador ha experimentado un descenso en su productividad, la cual afecta al adecuado funcionamiento de la empresa. Así se pretende justificar la procedencia de un despido por causas disciplinarias sin abonar ningún tipo de indemnización.

La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para todas las partes; si no asistiese el trabajador se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación y se archivarán las actuaciones. Si, por el contrario, fuese la empresa quien faltase al acto sin causa justificada, se le castigaría imponiendo las costas del proceso si la sentencia que en su día se dicte coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación. El acuerdo alcanzado en la conciliación será título judicial ejecutivo.

Al haber acuerdo en el acto de conciliación se renuncia, por parte del trabajador, a cualquier acción futura de reclamación por despido en vía judicial. En ese caso, la indemnización le es abonada al trabajador en la forma pactada y el litigio se da por finalizado. Si no le fuese abonada, el acuerdo de conciliación es, como ya se ha mencionado, título ejecutivo para que el trabajador inicie el procedimiento correspondiente para cobrar.

Por el contrario, en caso de no haber acuerdo de conciliación el trabajador acudiría a la vía judicial para reclamar la indemnización que le corresponde. Se presenta, por tanto, demanda en materia de despido siguiendo lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, artículos 103 y siguientes para el caso de despido disciplinario y artículos 120 y siguientes para la extinción por causas objetivas.

Hay que recordar que el plazo es de 20 días hábiles y es de caducidad, con lo cual, para interponer la demanda, se dispondrá de los días, que al momento de haber interpuesto la papeleta de conciliación, resten a los 20 días de plazo legal existente.

La declaración de improcedencia del despido será efectuada en instancia por el Juzgado de lo Social que enjuicie el asunto y este se declarará improcedente cuando: no se acredite el incumplimiento alegado en la carta de despido o este carezca de la gravedad suficiente para justificar la procedencia del despido (TS 12/04/93); o cuando no se cumplan las formalidades requeridas legal o convencionalmente (TS 15/05/12), como por ejemplo la falta de comunicación escrita del despido o la insuficiencia de la descripción de los hechos en los que se basa, así como la ausencia de fecha.

Cualquier extinción en la que el empresario no acredite la causa del despido es improcedente, y esto incluye todos los despidos que tengan comunicación escrita de causas finalmente no probadas, así como aquéllos en los que las causas probadas no tengan la entidad disciplinaria precisa (SSTS 30/01/95, 02/06/95, 26/01/96, 23/05/96, 30/12/97). Los despidos fraudulentos, constituyen despidos improcedentes, pero nunca nulos (TSJ Las Palmas 27/04/06), salvo que tengan como móvil una de las causas de discriminación o la violación de algún derecho fundamental o libertad pública.

Es la acreditación de la causa utilizada por el empresario, sea disciplinaria u otra, el parámetro para determinar la procedencia o improcedencia del despido (TSJ Cataluña 06/02/98 y TSJ Madrid 02/02/01), junto con la procedencia misma de la causa esgrimida, sea ésta disciplinaria o de otra índole. Siempre se atribuye al empresario la carga probatoria de los hechos imputados al trabajador.

Hay que precisar que la resolución empresarial de despido tiene una naturaleza extintiva (TS 21/10/04), es decir, que el acto de despido tiene naturaleza constitutiva y extingue completamente la relación laboral en la fecha de su efectividad; sólo procedería el restablecimiento de contrato, tras producirse un despido improcedente, cuando el empresario opte posteriormente por la readmisión⁷.

La ejecución es la última fase del litigio, pero antes hay que precisar que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, si el empleador no decide en el plazo de 5 días del que dispone si opta la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la readmisión.

El trabajador, en caso de haber obtenido sentencia favorable en instancia, es quien ha de solicitar la ejecución de la sentencia, pudiendo ejecutarse de forma

⁷ VV.AA.: Íbid; págs. 19 y ss

provisional antes de que exista sentencia firme. Si la empresa ha optado por la readmisión, estará obligada a readmitir al trabajador en su mismo puesto de trabajo, bajo pena de readmisión irregular; supuesto en el que el juez, tras la sustanciación de incidente por parte de las trabajadoras, podrá condenar a la empresa al abono de los salarios sin que exista contraprestación de servicios.

Seguidamente, se expondrán algunos casos reales que intentarán ilustrar de forma práctica todo lo hasta ahora expuesto.

4. ANÁLISIS DE CASOS REALES

Una vez explicado qué son los despidos, sus tipos y lo que su existencia conlleva, este trabajo pasa a examinar tres casos reales experimentados en primera persona durante el desarrollo de las prácticas profesionales del Máster en Abogacía durante los dos períodos de éstas, desde el 16 de febrero del 2015 hasta el 29 de abril del 2015 y desde el 2 de septiembre de 2015 hasta el 11 de diciembre de 2015.

Como se ha venido manteniendo a lo largo del presente trabajo, el despido se manifiesta como una causa de extinción del contrato de trabajo, la cual produce efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo. Sin embargo, las circunstancias y consecuencias de los despidos fraudulentos son variables en función de sus actores.

La importancia del intentar explicar y comprender el concepto de los despidos fraudulentos desde una perspectiva práctica es realmente importante para entender que la realidad de éstos dibuja un panorama muy distinto para cada uno de los empleadores que recurren al fraude de ley para despedir. Si bien desde la perspectiva del trabajador este análisis puede ser interesante para estar prevenido ante el posible perjuicio de sus intereses; desde el punto de vista del empleador puede ser interesante para darse cuenta de que el recurso al despido fraudulento no siempre se hace como consecuencia de un despotismo desde una posición de poder como empleador, si no como recurso ante la delicadeza de su propia situación.

El análisis de los supuestos experimentados pondrá en común la parte teórica con la parte más práctica y permitirá formular las conclusiones que se presentadas al final de este trabajo.

4.1 EXTINCIÓN DE CONTRATO DE RELEVO TRAS NOVACIÓN

J.B. es empleado en Asturias de la empresa 'CC' (gran empresa multinacional) desde mayo de 2010 y el día 9 de marzo de 2015 le han comunicado la extinción de su contrato por cumplimiento del plazo acordado. Llegó a la empresa firmando un contrato de relevo, para suplir la vacante de un trabajador en situación de jubilación parcial, con una duración de 5 años. Su categoría profesional era de 'Técnico'. Cuando le comunican la finalización de su contrato es, en evidencia, el momento en el que los 5 años se cumplen.

Sin embargo, el asunto es mucho más complejo de lo que en apariencia es una simple finalización contractual. La empresa había iniciado un proceso de despido colectivo, de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo en fechas anteriores y, dentro de dicho proceso, había ofrecido a los empleados afectados por el ERE una serie de medidas entre las que, entre otras, se encontraba un traslado a otra localidad para desempeñar sus funciones laborales en otras instalaciones de la misma empresa. J.B. plantea a la empresa la posibilidad de acogerse a esas medidas a pesar de no encontrarse incluido en el grupo de trabajadores afectados.

De este modo, la empresa comunica al trabajador que se le adjudica una plaza vacante en Vizcaya para ocupar un puesto con la categoría profesional de 'Operario de Fabricación'; finalmente, ante las excepcionales condiciones beneficiosas que para el trabajador suponía el traslado, éste decide aceptarlo. De forma inmediatamente posterior, el trabajador deja temporalmente de prestar sus servicios y, por decisión de la empresa pasa a situación de "*licencia retribuida hasta nuevo aviso*". Justo antes se había producido una huelga en la que el trabajador había participado, con lo que toda esta situación podría llegar a interpretarse incluso como una posible represalia.

Durante cuatro meses permanece en esa situación y, a la vez, lleva a cabo los lógicos preparativos que rodean una mudanza familiar con los correspondientes gastos. A mediados del mes de junio de 2014 se le comunica al trabajador que su traslado se hará efectivo en el mes de agosto y será de duración indefinida. Sin embargo, a principios del mes de julio, la empresa comunica al trabajador que su traslado se cancela y, por tanto, debe permanecer en Asturias.

Con todos los inconvenientes que la cancelación del traslado supusieron para el trabajador, el 6 de julio de 2014, por exclusiva decisión unilateral de la empresa, el trabajador comenzó a desempeñar, en su centro de trabajo de siempre, funciones de comercial, consistentes en gestionar pedidos, hacer rutas con un coche de la empresa

y distribuir los productos del catálogo comercial de ésta. Desde esa fecha se mantuvo esta situación hasta que el día 3 de marzo de 2015 la empresa le comunica la finalización de su contrato de relevo con efectos al día 9 de marzo, una vez cumplidos los 5 años de duración del contrato de relevo que se había firmado.

En consecuencia, se interpone papeleta de conciliación ante UMAC de Gijón argumentando los siguientes hechos: el trabajador es contratado en 2010 con un contrato de relevo; desde el año 2013 el trabajador relevado, en situación de jubilación parcial, deja de prestar sus servicios en la empresa; en el 2014, durante cuatro meses, el trabajador se encontró en situación de licencia retribuida por decisión unilateral de la empresa, justo después de haber pactado la movilidad geográfica; desde julio de 2014, la empresa cancela unilateralmente el traslado del trabajador, y se le asigna un nuevo puesto y unas nuevas funciones por decisión exclusiva de la empresa; finalmente, se da por finalizada su relación laboral en 2015.

Ante tales circunstancias, se argumenta que el contrato perdió su causa y su nota de temporalidad, por haber incurrido en fraude de ley, y, por tanto, ha de considerarse un contrato indefinido y, consecuentemente, su extinción de fecha 9 de marzo ha de reputarse como despido y calificarse como improcedente.

El artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que “*se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley*”. En este caso, el fraude de ley radica, como ya se ha mencionado en la pérdida de su nota y de su causa de temporalidad. De este modo, al estar el trabajador desempeñando unas labores profesionales completamente diferentes, tanto en categoría como en funciones, a las pactadas originariamente, se rompe la naturaleza del objeto del contrato; y, al seguir el trabajador trabajando para la empresa, pero en otras circunstancias y condiciones radicalmente distintas, se ha producido una novación contractual.

Por ‘novación’ se entiende la extinción de una obligación mediante la creación de otra nueva destinada a reemplazarla; siendo un es un acto jurídico de doble función, pues a la vez que extingue hace nacer en lugar de ella otra obligación nueva. Está regulada en el Código Civil, bajo la sección “novación”, artículos 1203 a 1213, se regula, entre otras, la modificación de la obligación por cambio de objeto.

El Tribunal Supremo (13/11/93) considera, que “*para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles; y ese carácter imperativo o exigencia formal de la novación propia o extintiva*”. Por tanto, es incuestionable que en este caso se había producido una modificación sustantiva considerable del contrato de trabajo, por el que perdía todas sus

notas características y por lo que hacía que el contrato de relevo originalmente firmado pasará a convertirse en un contrato celebrado en fraude de ley.

De este modo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato ha de presumirse por tiempo indefinido. Consecuentemente, al entender el contrato como un nuevo contrato que ha de ser, obligatoriamente, indefinido, hay que entender que la extinción de éste ha de ser calificada, en todo caso, como despido.

En el acto de conciliación en la UMAC de Gijón el representante de la empresa se muestra conforme con reconocer la improcedencia del despido y ofrece una indemnización de, aproximadamente, 19.000,00 euros, en los cuales se incluía la indemnización por despido improcedente, los gastos ocasionados con motivo de la fallida mudanza así como una cantidad en concepto de daño moral; cantidad la cual se acepta por parte del trabajador. De este modo se dio por finalizado el episodio del despido, recibiendo el trabajador la indemnización que le correspondía y evitando cualquier reclamación judicial posterior.

A juzgar por el desenlace de los acontecimientos parece acertado pensar que la empresa era claramente conocedora de la novación del contrato y de que extinguiéndolo incurrían en un despido que, posiblemente, el trabajador no iba a entender como tal. Al comunicarlo al trabajador se alegó como causa la expiración del tiempo pactado para el contrato de relevo que había firmado en 2010 y que, para entonces, cumplía su término de 5 años con la finalidad de, por qué no decirlo, engañar al trabajador con la finalidad de que éste no impugnase la procedencia de su despido.

Aceptan dar por zanjada la situación en conciliación reconociendo ellos mismos la improcedencia del despido y con abonando al trabajador la indemnización que, si bien puede ser algo inferior a lo que éste hubiera podido conseguir en un juicio, resuelve el problema de la manera más rápida y menos costosa posible.

4.2 DESPIDO DISCIPLINARIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

F.L. se presenta tras ser despedido, el día 31 de agosto de 2015, por la empresa 'Alimentación' (gran empresa multinacional) en la que venía prestando servicios laborales con la categoría profesional de 'Cajero'. Se le despide mediante una carta de despido en la que se fundamenta la decisión extintiva por motivos disciplinarios con base en una continuada disminución del rendimiento, estando por tanto legitimado en una causa de despido disciplinario de las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. La situación de D.P.Ñ. es algo peculiar dado que es despedido apenas 3 días después de haber comunicado a la empresa su baja laboral por incapacidad temporal como consecuencia de haber sufrido un accidente de tráfico con su automóvil.

En este caso, la improcedencia del despido es clara, aunque el trabajador expone que su voluntad no es cobrar la indemnización que le corresponde sino ser readmitido en su puesto de trabajo. Ante tal situación, no queda otra que enfocar el despido como si se tratase de un despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 y 15 de la Constitución Española; es decir, por tratarse de un despido discriminatorio que vulnera el artículo 14 que, a la vez, vulnera el artículo 15 por menoscabar el derecho a la integridad física.

Se interpone en tiempo y forma papeleta de conciliación ante la UMAC de Gijón y se cita debidamente para el acto. Ya en el acto de conciliación la empresa muestra su conformidad con reconocer la improcedencia del despido y abonar al trabajador despedido la indemnización que le corresponde; la cual, dadas las circunstancias del trabajador en la empresa, suponen un desembolso económico bastante pequeño para ésta.

No obstante, el trabajador es reacio a aceptar esta indemnización y se mantiene en su idea de reclamar por un despido nulo y que se le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores a su despido. Se le advierte de la poca viabilidad de sus pretensiones, dado que, consultada la jurisprudencia en general, que se reconozca como nulo un despido de estas características es mucho más que improbable. De este modo, se fundamenta la demanda, pidiendo la nulidad del despido o, subsidiariamente la improcedencia.

Aunque finalmente se haya llegado a un acuerdo de improcedencia en el acto de conciliación previo al juicio, este es un buen ejemplo para desmitificar la creencia de que un empleador no puede despedir a un trabajador en situación de incapacidad temporal. Se puede llegar a considerar que en estos casos estamos ante un despido que, de

alguna manera, permite la jurisprudencia. Es decir, un despido que tiene como causa la poca rentabilidad que supone para el empleador el mantenimiento de un trabajador que se encuentra en una situación de incapacidad temporal y que por ello decide despedir; en todo caso, por muy injusta que pueda ser esta situación, es rotunda la posición del Tribunal Supremo a través de su consolidada doctrina.

Así pues el Tribunal Supremo (SSTS 02/11/93, 19/01/94, 23/05/96, 30/12/97, 29/01/01, 23/09/02, 12/07/04, 23/05/05, 22/11/07, 22/01/08, 22/09/08, entre otras) deja claro que para la Sala *“a los efectos de la calificación del despido la enfermedad no constituye factor de discriminación, aunque lo sea de trato ilegal, por lo que la decisión extintiva por aquella causa integra despido improcedente y no nulo”*. Y hablando en concreto del ‘despido fraudulento’ recoge que *“la calificación de despido improcedente es la que resulta aplicable, cuando no se está en ninguno de los supuestos del artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral”*, dictaminando en consecuencia que *“la enfermedad, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación”*. Con tal doctrina, diferenciando el principio de igualdad y la proscripción de la discriminación, el Tribunal no hace sino seguir el criterio reiteradamente expuesto por el Tribunal Constitucional (SSTC 128/1987, 207/1987, 166/1988, 145/1991, 147/1995, 126/1997, 17/2003, 41/2006, 154/2006, 214/2006, 342/06, 3/2007 62/2008).

En conclusión, un despido fraudulento cuya verdadera razón sea la incursión en un proceso de incapacidad temporal del trabajador y su consiguiente pérdida de rentabilidad para el empleador será siempre calificado como ‘improcedente’ y nunca como ‘nulo’ y esta línea, si bien muy fina y bastante discutible, está claramente delimitada por nuestros Tribunales; por lo que, al menos de momento, no cabe discusión alguna alrededor de ella.

4.3 NO SUBROGACIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA. DESPIDO TÁCITO

Se presentan V.L. y M.S., ambas son trabajadoras de la empresa 'Limpiezas J' (pequeña empresa local) y desempeñan su labor con la categoría profesional de 'Limpiadoras'. Desempeñan su actividad profesional de forma habitual como servicio de limpieza en la Comunidad de Propietarios RC1 en Avilés.

La Comunidad de Propietarios comunica a 'Limpiezas J' que a partir del 1 de enero de 2015 las labores de limpieza de la comunidad, que venían siendo desempeñadas por las empleadas en nombre de 'Limpiezas J', pasarán a ser desempeñadas por la propia comunidad de vecinos, dando por finalizado el contrato de limpieza entre la comunidad y la empresa prestadora del servicio. Sin embargo, las trabajadoras dicen que la Comunidad de Propietarios ha contratado a una nueva empresa, 'Limpiezas K', para llevar a cabo las labores de limpieza del edificio y plantean la posibilidad de existencia de una obligación de subrogación.

En efecto, el Convenio Colectivo aplicable, del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOPA 17/11/2011), en su artículo 18 establece que *“Los trabajadores de un contratista del servicio de limpieza que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuera su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa”*; permaneciendo en vigencia dicha obligación y, por tanto, vinculando a las partes aunque la empresa principal *“suspenda el servicio durante un período no superior a seis meses”* en palabras del propio Convenio Colectivo.

Ante tal situación se presenta papeleta de conciliación ante la UMAC de Avilés, cuyo posterior acto se da por terminado con un resultado de 'sin avenencia' ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes y, consecuentemente, se interpone demanda en materia de despido ante el Juzgado de lo Social de Avilés suplicando en ella que: se reconozca el derecho de subrogación de las trabajadoras o se reconozca la improcedencia del despido de las trabajadoras.

Como ya se ha dicho, el artículo 18 del Convenio Colectivo hace referencia a la subrogación de las trabajadoras. La subrogación la define el Tribunal Supremo (SSTS 09/07/91, 30/12/93, 05/04/93, 23/02/94, 12/03/96, 25/10/96, 29/01/02) que, en los supuestos de sucesión de contratas, la pretendida transmisión de contratas, no es tal, *“sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta,*

con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga” para luego diferenciarla de aquélla que se recoge en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la cual requiere “transmisión de elementos patrimoniales” y concluyendo que, sin existencia de norma sectorial que así lo establezca y sin la mencionada transmisión, no puede existir subrogación ya que “la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente”.

En el presente caso, al aparecer la subrogación recogida expresamente como obligación del empleador en el Convenio Colectivo, su cumplimiento es inexcusable. No obstante, el fraude de ley aquí es que la posibilidad de contratar el servicio de limpieza con esta comunidad no se considera rentable al tener que cumplir con la obligación de la subrogación. Entonces, la Comunidad de Propietarios, de acuerdo con ‘Limpiezas K’, decide acordar en Junta que, prescindiendo de contratar un servicio de limpieza del edificio con una empresa dedicada a ello, serán los vecinos quienes lleven a cabo las tareas de limpieza durante un periodo de 6 meses. Y no es casualidad que el periodo elegido sea de 6 meses precisamente para evitar el plazo de que se establece para que exista la obligación de subrogación del empresario sucesor.

La parte más interesante para este trabajo es toda la trama urdida en torno a la situación de cambio de empresa de limpieza con el fin de, claramente, evadir la subrogación. De este modo, y más allá de cualquier valoración subjetiva, la Sentencia basa su decisión jurídica en los siguientes hechos probados que serán analizados con detenimiento:

1) *“La Comunidad de propietarios comunica a ‘Limpiezas J’ que daba por extinguido su contrato a fecha de 31/12/2014; ‘Limpiezas J’ comunica a ‘Limpiezas K’ los datos de las trabajadoras, no queriendo ‘Limpiezas K’ asumir el contrato de limpieza por el alto coste de las trabajadoras; la Comunidad de Propietarios comunicó el 30/12/2014 a ‘Limpiezas J’ que las labores de limpieza las iban a realizar los propios vecinos del edificio;*

No obstante, no parece ser indudablemente claro que sean los vecinos quienes hayan realizado las labores de limpieza en la Comunidad. Hay evidencia de que, al menos, ‘Limpiezas K’ realizó dos veces, sino tres, labores de limpieza en el edificio de la Comunidad de Propietarios. Desde nuestra posición se defiende que, a pesar de que

no haya un contrato formalizado conocido entre la Comunidad de Propietarios y 'Limpiezas K', el mero hecho de llevar a cabo unas labores de limpieza en el edificio, por las que se han emitido las correspondientes facturas, aunque éstas se pretendan como meramente puntuales, supone el nacimiento de la obligación de subrogación de forma inmediata.

Ahora bien, como siempre, lo fundamental del caso radica, más allá de en la argumentación jurídica, en la capacidad probatoria de los hechos alegado. La Comunidad de Propietarios aporta las actas que le habían sido requeridas. Al examinar éstas se percata uno de que en el acta de fecha 10 de diciembre de 2014 "*se aprueba por mayoría de los presentes renovar el contrato con 'Limpiezas J'*", es decir, dos meses después de que se comunicara a la empresa contratante la no renovación de su contrato es cuando se trata el tema como punto del día en junta; además, al observar el acta de la misma comunidad de fecha 30 de diciembre de 2014 aparece que "*se aprueba rescindir el contrato de limpieza con 'Limpiezas J' y llevar a cabo las labores de limpieza por los propietarios durante seis meses con carácter voluntario*".

2) "*Desde el 01/01/2015 hasta el 01/07/2015 la limpieza del portal, los espejos y la entrada de la Comunidad de Propietarios se realizó por tres propietarias del edificio; 'Limpiezas K' ejecutó tres limpiezas generales en los elementos comunes del edificio, emitiendo tres facturas, los meses de marzo, abril y mayo, por un total de 500,00 euros cada una; desde el 01/07/2015 'Limpiezas K' realiza la limpieza diaria de los elementos comunes por un importe mensual de 600,00 euros*".

'Limpiezas K' invocó la excepción de caducidad del despido argumentando que desde el día 31/12/2014 que se da por finalizado el contrato hasta el día 31/03/2015 que se presenta la papeleta de conciliación ante la UMAC ha transcurrido con creces el plazo legalmente previsto para accionar la reclamación por el despido. Por la parte demandante se defiende que dicho plazo no ha transcurrido dado que la acción por despido no se puede ejercitar hasta que el despido no se haya producido efectivamente, esto es, hasta que 'Limpiezas K' comenzó a prestar servicios de limpieza en el edificio de la comunidad.

La cuestión que aquí se plantea está relacionada con el inicio del cómputo de la caducidad. El Tribunal Supremo (SSTS 27/01/83, 19/06/83, 24/04/86, 02/02/87, 05/05/87, 12/05/88, 04/12/89, entre otras) precisa que "*para el ejercicio de la acción por despido e inicio del cómputo de caducidad de la misma, debe de existir, sin género de duda, un acto del empresario, de despido, que puede ser tácito, mas debe de ser indubitado, es decir, que para el ejercicio de tal acción es preciso que la ruptura unilateral*

por voluntad del patrono se lleve a efectos de manera real, lo que no se origina sino cuando por un acto de omisión patronal queda excluido el trabajador de la dependencia que a aquél debe” que, en este caso, se produce cuando ocurre la primera de las limpiezas en la comunidad sin haber contado con las limpiadoras demandantes.

En consecuencias, es este el hecho que provoca la ruptura del “vínculo laboral, es decir, cuando el despido es un hecho firme y tangible, debiendo constar la voluntad de despedir y haberse hecho efectiva para que comience a correr la caducidad, debiendo la conducta del empresario ser inequívoca al respecto”; y aclara que “es evidente que tal manera de apreciar un despido ofrece diversas dificultades tanto para determinar su existencia, como para fijar las circunstancias concurrentes en orden a determinar el momento en que se produce y a través de que hechos es posible deducirlo, pues ello no es posible dejarlo al arbitrio del trabajador”.

Desde esta perspectiva este Tribunal ha ido manteniendo que es necesario realizar un análisis de la verdadera naturaleza de la conducta empresarial o de la existencia de un acontecimiento del que pueda evidenciarse que la empresa ha procedido a un verdadero despido, queriendo significar que *“no admitir que estas circunstancias ocasionan un verdadero despido puede ser opuesto al principio de la buena fe al generar al trabajador la incertidumbre sobre su situación laboral, situaciones que no pueden beneficiar a quien las produce. Por tanto, la caducidad para el ejercicio de la acción, solo puede iniciarse desde el momento en que la trabajadora pudo tener conocimiento de la producción del hecho”.*

En la misma línea, la el Juzgador de este caso considera que las demandantes no pudieron ejecutar la acción por despido hasta que éstas no tuvieron conocimiento de su existencia por falta de subrogación, y esto se produjo cuando a finales de febrero o principios de marzo ‘Limpiezas K’ realizó la primera de las prestaciones de servicios en la Comunidad de Propietarios y no contaron con las trabajadoras que venían realizando esas prestaciones con anterioridad; es decir, no hay despido mientras no haya nueva prestación sin subrogación. Unas fotografías realizadas por las demandantes, en las que se veía a trabajadoras de ‘Limpiezas K’ en la Comunidad de Propietarios, resultaron ser de vital importancia para el desarrollo del litigio ya que, pese a no estar fechadas de manera fiable, eran la prueba más importante, la más evidente y la que el mismo representante de ‘Limpiezas K’ fechó en el mes marzo en su declaración. Es por ello que, desde que se produce el hecho concluyente que permite deducir la existencia del despido tácito, hasta la fecha de presentación de la papeleta de conciliación, no ha

caducado el plazo de 20 días que establece el Estatuto de los Trabajadores para ejecutar la acción de reclamación por el despido.

El Juzgador sí estima la excepción por falta de legitimación pasiva invocada por parte de la Comunidad de Propietarios. La parte demandante no se muestra conforme respecto a esta decisión. Es incuestionable la participación de la Comunidad de Propietarios en todo el proceso fraudulento, bien comunicando la extinción del contrato mucho antes de votarlo y aprobarlo en junta, como pactando el plazo de 6 meses de limpieza por los vecinos, como contratando “*servicios puntuales de limpieza*” con la empresa condenada, así como firmando un contrato con ‘Limpiezas K’ el día 1 de julio de 2015, es decir, justo cuando se había ya cumplido el plazo de 6 meses en los que se obligaba a la subrogación. Todo ello, además de por las razones que se expondrán más adelante respecto a la posibilidad de plantear recurso contra esta sentencia.

De estos hechos probados y de la prueba practicada, se puede extraer la manifiesta intencionalidad de defraudar a las trabajadoras, así pues la Sentencia recoge que la Comunidad giró “*durante tres meses consecutivos facturas por importe de 500 euros, muy semejante al importe de 600 euros mensuales que viene girando desde que asumió oficialmente la contrata de limpieza y ya no cuenta con la ayuda de las tres vecinas para limpiar las partes más sencillas del edificio*” y que “*en suma, el servicio de limpieza no se paralizó sino que, tras la rescisión del contrato con la anterior empresa el 31/12/2014 y no estando ‘Limpiezas K’ dispuesta a asumir el coste de la subrogación de las trabajadoras, tal y como reconoció en el acto del juicio, se esperó hasta que pasaran los seis meses previstos en el Convenio, para oficializar en julio de 2015 la contratación de un servicio de limpieza que, de facto, se había reanudado al menos desde febrero o marzo, sin que pueda descartarse una fecha anterior no documentada*”.

Se notifica la Sentencia con un reconocimiento de las pretensiones de la demanda y condenando a ‘Limpiezas K’ a indemnizar por despido improcedente con 46.092,85 euros y 3.711,56 euros a las trabajadoras M.A.T.M y G.M.S.C. respectivamente o, alternativamente, a reconocer la subrogación y optar por la readmisión de éstas.

Estamos, en consecuencia, ante un caso en el que la empresa intenta engañar a las trabajadoras haciendo creer que no las subroga porque no va a aceptar el contrato de limpieza de la Comunidad de Propietarios, quien a su vez intenta hacer creer a las trabajadoras que son los propios vecinos quienes van realizar las labores de limpieza. Es cierto que el entramado completo del engaño es complejo y minuciosamente elaborado y que era objetivamente factible que les diera el resultado deseado.

Probablemente, si se hubieran limitado a ir a prestar los servicios de limpieza en la comunidad sin las camisetas o la furgoneta que se aprecian en las fotos usadas como prueba, lo hubiesen conseguido; por el contrario, ese pequeño detalle les obligó a elaborar sobre la marcha una defensa que podían creer como suficiente sin contar con el conocimiento de la existencia de las fotografías mostradas como prueba en el acto del juicio.

Desde el principio, en el acto de conciliación ante la UMAC se mostraron absolutamente contrarios a alcanzar cualquier tipo de acuerdo alegando tanto la inexistencia de cualquier actuación irregular como la poca viabilidad de las pretensiones de las demandantes, llegando incluso a decir que desconocían la existencia del 'despido tácito' en nuestro ordenamiento. Sorprende en todo caso que, en un plan tan elaborado para evitar la subrogación, no se previera la posibilidad de que la situación fuese descubierta y hubiera que acudir a una negociación para intentar mitigar las consecuencias ya que, en todo caso, eran perfectamente conocedores de la irregularidad de su actuación.

Se planteó la posibilidad de interponer un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia a pesar de haber obtenido una sentencia favorable. La razón está directamente relacionada con la estimación de la excepción invocada por la Comunidad de Propietarios por cuanto finalmente la Sentencia no la considera con legitimación pasiva y, por tanto, no la considera responsable del despido producido y reconocido. No obstante, el recurso se haría exclusivamente contra este pronunciamiento respecto de la Comunidad de Propietarios, manteniéndose lo conseguido en todo caso respecto de 'Limpiezas K'.

La importancia de un hipotético reconocimiento de la Comunidad de Propietarios como parte empleadora tiene un importante trasfondo económico, ya que, en caso, de que la empresa condenada decidiera no pagar y al mismo tiempo disolverse o declararse en quiebra, se podría ejecutar el cobro de las cantidades reconocidas directamente frente a la Comunidad de Propietarios, la cual, como resulta objetivamente apreciable, tiene más complicado eludir el pago.

Por desgracia, estas situaciones, en las que las empresas se disuelven o se declaran en concurso con el simple y puro objetivo de evitar cumplir con las obligaciones, son bastante frecuentes y perjudiciales para los trabajadores. De hecho, es muy común la constitución de una nueva sociedad con el mismo objeto e identidad de personas y bienes en la que únicamente cambia el nombre de la propia empresa y

el de su titular para esconder los bienes de los trabajadores impagados dispuestos a ejecutar y cobrar lo que se les debe.

La idea de plantear el recurso frente al mencionado pronunciamiento pasaría por argumentar que la Comunidad de Propietarios tiene responsabilidad subsidiaria directamente sobre la no subrogación de la trabajadora. No obstante, y a tenor de la jurisprudencia (entre los que se encuentra el propio TSJ Asturias) analizada, el recurso parece inviable por todos los cauces. Es diversa y repetida la jurisprudencia que establece que una Comunidad de Propietarios no tiene ninguna obligación relacionada con la subrogación del personal de limpieza de su edificio si éste prestaba sus servicios mediante una empresa contratada por la comunidad.

El TSJ Asturias (SS 04/05/12 y 16/05/14) dictamina que *“el precitado Convenio Colectivo no es de aplicación a una Comunidad de Propietarios. El referido Tribunal Supremo en su Sentencia de 10 de Diciembre de 2008, reiterando doctrina recogida en las de 14 de Marzo de 2005 o 26 de Abril de 2006, expresa que una Norma Convencional “no puede (...) en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación (...), en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio”.* Así mismo establece que *“la inaplicación del convenio colectivo de limpieza a empresas ajenas a ese sector ya ha sido declarada en reiteradas ocasiones por el Tribunal Supremo (28/10/96, 15/12/97, 10/12/08, entre otras)”.*

De este modo, al no existir ninguna relación laboral entre trabajador y Comunidad de Propietarios sería imposible aplicar la subrogación establecida en el convenio colectivo aplicable y, de igual manera, no cabría reclamación alguna contra la Comunidad. Del mismo modo, incluso si la Comunidad de Propietarios decidiera contratar en su nombre a un empleado para desempeñar las labores de limpieza del edificio, tampoco aplicaría ninguna subrogación de personal ya que se entiende que para esta relación laboral aplica el Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas y, por consiguiente, no le sería aplicable en ningún caso el Convenio Colectivo de Limpieza dado que, evidentemente la una comunidad de propietarios no se dedica a tal actividad.

En un escrito en el que se solicita una aclaración de sentencia, la representación legal de ‘Limpiezas K’ comunica la intención de la empresa de optar por la readmisión de las trabajadoras. Una vez hecha efectiva la opción de la readmisión, y dada la anunciada idea de ‘Limpiezas K’ por recurrir en cualquier caso la sentencia, se puede

ejecutar ésta de forma provisional; en este caso de improcedencia, la ejecución provisional mientras se sustenta el recurso de suplicación, es un procedimiento autónomo que no se supedita al resultado favorable o adverso del recurso (STS 17/07/93).

5. CONCLUSIONES

Este trabajo ha analizado en primer lugar la naturaleza de la extinción contractual habitualmente conocida como despido para, posteriormente, centrarse en lo que jurídicamente se conoce como 'despido fraudulento'. De esta manera se ha situado la realidad de algunos de los despidos ocurridos en el marco de las relaciones laborales de forma habitual; esto es, despidos sin causa que los justifique, bien sean despidos disciplinarios inventados, extinciones de contrato objetivas que encubren un despido o bien, directamente, despidos tácitos.

Con el apoyo de dicho análisis se han analizado casos reales ocurridos en las relaciones laborales reguladas por nuestro ordenamiento jurídico. Un ordenamiento jurídico cuyo fin principal es proteger en la medida de lo posible a la persona del trabajador frente al libre arbitrio de su empleador para decidir sobre su situación y futuro laboral, el cual, indudablemente, también influirá en el futuro económico de ambas partes.

Así pues, el verdadero fundamento de los despidos fraudulentos no es otro que el económico, es decir, la intención de bien ahorrarse o bien abaratar la consiguiente indemnización; y su éxito o fracaso depende, en gran medida, de la reacción del trabajador. Si el trabajador no está de acuerdo con el despido y busca asesoramiento, el despido fraudulento acabará siendo calificado como improcedente; si, por el contrario, se cree como legítimas las causas que su empleador alega para despedirlo estará, dicho en una forma coloquial, perdiendo dinero.

De los casos explicados en el cuerpo de este trabajo se pueden extraer diferentes conclusiones a tenor de lo analizado en cada uno de ellos. A estos efectos, es útil que entre ellos exista discordancia tanto en la situación de los trabajadores como en las circunstancias de sus empleadores. Así pues, es significativo tener la fortuna de poder analizar tres casos distintos en los que nos encontramos diferentes tipos de empresas, no sólo en cuanto a su finalidad productiva, sino también en lo que a su tamaño se refiere. De este modo, tenemos a una pequeña empresa con una estructura productiva muy básica y un número de trabajadores muy reducido; y, por el otro lado, dos empresas multinacionales con un número muy elevado de trabajadores y, con toda seguridad, con una mayor experiencia práctica en el ámbito del despido.

No en vano el tamaño de la compañía o empresa, que no el de un empleador común, es un factor considerablemente importante cuando de la práctica de despidos se trata. Así pues, en los casos analizados en los epígrafes 4.1 y 4.2 nos encontramos

con dos grandes empresas las cuales, cada una a su modo, practican un despido fraudulento. La primera lo hace dando por finalizado un contrato que el trabajador no sabe ya inexistente por novación y lo despide con la pretensión de no abonarle indemnización alguna por despido. Mientras que, por su parte, la segunda ejecuta el despido aprovechando la incursión del trabajador en un proceso de incapacidad temporal y la permisividad que nuestro ordenamiento jurídico tiene en estos casos.

Común a ambas situaciones es la posición de las empresas al momento de resolver el conflicto de la forma más rápida posible. Dado que las dos empresas son conecedoras de la irregularidad en los despidos, y de que éstos son fraudulentos, acuden al acto de conciliación con la idea de zanjar el proceso de impugnación del despido en ese mismo momento. Dado su tamaño como empresas se pueden permitir el ofrecer una cantidad de dinero que se aproxime al cálculo real de la indemnización, pero sin llegar a él y así jugar con el factor tiempo y la urgencia del trabajador por cobrar.

Sea una indemnización cuantiosa como en el supuesto del 4.1 o bien una indemnización relativamente pequeña, dadas las circunstancias del despido, como en el supuesto del 4.2, ofrecerlo será, en todo caso, la solución más económica, tanto en tiempo como en dinero para ellas. Al trabajador, ya después de haber perdido su puesto de trabajo, no le supone un perjuicio cuantitativamente real ya que, aunque ceda y rebaje ligeramente la indemnización que por derecho le corresponde, gana en tiempo y seguridad.

Sin embargo, el supuesto del 4.3 ilustra el otro lado de la moneda, es decir, la realidad de una empresa pequeña que no puede permitirse afrontar un despido utilizando simplemente sus recursos económicos, ya que es probable que ni tan siquiera disponga de ellos. Así pues, sabedora la empresa de que la aceptación de una contrata le supone una obligación de subrogación que no es rentable, pero que, evitándola, sí lo sería, intenta obviar su obligación de afrontar una indemnización por despido que le es inalcanzable. De este modo, no le queda más remedio que urdir una operación que le permita saltarse la subrogación sin tener que abonar una indemnización por despido.

Es decir, la empresa no tiene la capacidad económica ni para afrontar la subrogación ni para afrontar la indemnización por despido improcedente, por lo que no sólo intenta defraudar a los trabajadores sino que además se ve obligada a llevar su actuación hasta el límite con la esperanza de poder encontrar algún resquicio legal para conseguir que se le reconozca la inexistencia del despido, su procedencia o incluso, como se pretendía en este caso, la caducidad de la acción.

La posición de los trabajadores no suele variar demasiado en ninguno de los casos ya que siempre la reclamación es llevada hasta el final salvo que la empresa reconozca las legítimas pretensiones en conciliación. Por tanto, el supuesto del 4.2 merece mención aparte dado que el trabajador decide llevar el litigio hasta el juzgado a sabiendas de que la opción objetivamente lógica era aceptar lo que la empresa le ofrecía en conciliación que, no en vano, era lo que legalmente le correspondía.

Aunque también se puede entender esta insistencia del trabajador como una lucha contra algo que a priori parece indudablemente injusto. Es quizá este el camino más adecuado a seguir si se pretende aumentar la protección de los trabajadores en situaciones de incapacidad temporal frente a la permisividad que tienen las empresas en estos casos. En la línea argumentativa de este trabajo esto sería especialmente interesante en los casos de empresas grandes que, por su dimensión, puedan afrontar sin mayores problemas económicos una baja de un trabajador. No sería el caso, siempre desde la misma perspectiva, de las empresas pequeñas, cuyos gastos por el mantenimiento de un trabajador en situación de incapacidad temporal les supondría una situación económicamente complicada.

Desde el punto de vista del Derecho y la Justicia, sería lógico asumir que los despidos fraudulentos tienen menos justificación en las empresas grandes por cuanto tienen la capacidad económica para afrontarlos cuando por su decisión unilateral deciden dar por finalizado uno o varios contratos de trabajo de forma fraudulenta; mientras que, en las empresas pequeñas con menor capacidad económica, éstas acuden al despido fraudulento con el ánimo de engañar a los trabajadores por ser un despido, en muchos casos, posiblemente incosteable para la empresa, cuando, por las circunstancias, éste supondría un desembolso económico que no le sería posible afrontar o, que siéndolo, afectaría gravemente a su situación económica.

En todo caso, el despido es una facultad del empleador por cuanto entra dentro de su capacidad de dirección como empresario y de la cual no sería justo privarlo ni restringirlo considerablemente, siempre en determinados supuestos como los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y variando en función de determinados empleadores. Así pues, la exigencia de calificación impuesta por el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que determina la procedencia o improcedencia del despido es una garantía para no provocar una situación de despido libre la cual impide al empleador ejecutar despidos con total impunidad; en casos de empresas grandes que efectúan despidos fraudulentos con base en su simple voluntad de ejecutarlos o por razones exclusivamente de eficiencia económica están, aún más si

cabe, completamente injustificados; mientras que, en empresas pequeñas cuya supervivencia económica este en entredicho, sí podría tener una justificación.

La pregunta aquí es si el despido fraudulento trata a todas las empresas o empleadores por igual. Y la respuesta parece ser negativa. Se trataría, por tanto, de equilibrar más la balanza; es decir, de no centrar únicamente el foco de la protección en la figura del trabajador sino hacerlo también en la figura de las empresas y sus particularidades. No parece justo permitir a una gran empresa o multinacional lo mismo que a una empresa pequeña o mediana.

Como hemos visto en este trabajo, la forma de afrontar una reclamación contra un despido fraudulento varía muy considerablemente en función de la empresa que ha efectuado dicho despido, por lo que mientras para unas supone un mero trámite con el fin de ahorrarse algo de dinero, para otras supone, de alguna manera, poner en juego su futuro.

Poniendo esta perspectiva en línea con el tema de este trabajo, el despido fraudulento, y con los casos analizados se puede llegar a la conclusión de que a dicha figura acuden los grandes empleadores para librarse fácilmente de trabajadores que en ese momento no les resultan económicamente rentables por sus circunstancias económicas; mientras que el empleador pequeño acude para eludir obligaciones que, de asumirlas, pondrían en duda su viabilidad y futuro como empresa. Es decir, unos lo usan para librarse de los trabajadores que ya tienen y los otros para evitar a aquellos que no quieren tener.

En consecuencia, podrían ser dos las formas de entender el recurso a un despido fraudulento. La primera, como una decisión empresarial justificada en casos en los que una PYME o, principalmente, un autónomo se encuentra ante una situación en la que tiene que asumir obligaciones como, por ejemplo, una subrogación o la asunción de un trabajador en un proceso de incapacidad y que, al no poder afrontar un despido de una manera más libre y económica y considerar en peligro la viabilidad económica de su empresa acude al despido fraudulento como una solución para garantizar su propia rentabilidad y viabilidad. En estos casos, legalmente debería no considerarse un despido como fraudulento e improcedente y, consecuentemente, buscarse un punto intermedio entre lo que se conoce como despido fraudulento y la regulación especial que necesitan estos supuestos y sus circunstancias en particular.

La segunda forma de analizar la ejecución de un despido fraudulento sería entenderla como una decisión desproporcionadamente injustificada en los casos de las grandes empresas. En estos casos, la falta de regulación precisa sobre el despido

fraudulento otorga una vía de escape de la que no deberían gozar ya que las pone en una situación muy ventajosa respecto a, principalmente, los trabajadores pero también frente a otras empresas más pequeñas. Ante estas situaciones habría que exigir un íntegro cumplimiento de las causas y procedimientos de despido recogidas en el Estatuto de los Trabajadores así como dejar de calificar los despidos fraudulentos como 'improcedentes' y comenzar a considerarlos 'nulos'.

No es lo mismo que los Tribunales consideren insuficientes unas presuntas causas de despido alegadas, pero que éstas sean de verdad existentes a que, como en los casos de despidos fraudulentos, se inventen causas o se aleguen unas realmente inexistentes.

En ningún caso la idea es estar a favor del incumplimiento de la ley por parte de los pequeños empleadores o pequeñas empresas ni tampoco justificarlo cuando suponga una violación del ordenamiento jurídico. Sí lo es pensar en la justificación como trasfondo y en consecuencia proponer una flexibilización de la Ley para conseguir erradicar los despidos fraudulentos, y hacerlo mediante dos vías:

- Una primera vía de endurecimiento en el control de las causas de despido alegadas por las empresas grandes así como el cambio en la calificación de despido, de improcedente a nulo, cuando efectúen un despido fraudulento; así como la posible creación de sanciones para este tipo de actuaciones.
- Una segunda vía de flexibilización de las causas de despido en las empresas pequeñas para que no tengan que acudir al despido fraudulento. Una vía que en ningún caso ha de ser vista como una 'carta blanca' para el despido, sino como una adaptación del ordenamiento jurídico a la realidad social y económica de estas empresas y siempre sometida al cumplimiento de condiciones que garanticen una protección al trabajador.

El criterio de diferenciación entre unas empresas y otras podría ser cualquiera de los ya existentes en el ordenamiento: número de trabajadores, capital social, volumen de ventas o ingresos, cifra de negocios, situación económica (la negativa principalmente) o cualquier otro similar.

A este respecto, los deberes de la Abogacía son dos y bien distintos en función de en qué lado del conflicto se sitúe el abogado. Así pues, desde el lado del trabajador habría que seguir discutiendo los despidos de trabajadores en situación de incapacidad (sea temporal o permanente) con el fin de alterar la tendencia jurisprudencial (como ya se ha hecho en alguna ocasión aunque sin ninguna continuidad) de calificar estos

despidos como 'improcedentes' y empezar a calificarlos como 'nulos' principalmente en los casos en los que el empleador que despide sea una gran empresa.

Desde el otro lado, desde la perspectiva de las empresas, las pequeñas principalmente, trabajar por buscar los resquicios legales o las formas de eludir obligaciones de forma legal, o como mínimo lo menos ilegalmente posible, con la idea de que la extinción nunca pueda llegar a ser considerada como un despido y de que a la vez no suponga un coste económico que ponga en entredicho su futuro.

En resumen, los despidos fraudulentos tienen una presencia significativa en las extinciones de las relaciones laborales en la actualidad. Si bien es cierto que en todo caso hay que entenderlas como infracciones legales, en algunos casos dichas infracciones podrían tener justificación. La justificación no es con base en el cumplimiento o no de la legislación y sí con base a una realidad a la cual no se adapta adecuadamente el ordenamiento y que debería provocar un cambio en éste. Una flexibilización para los casos en los que el recurso al despido fraudulento sea una necesidad y no un abuso y que permita un margen de actuación más amplio y menos restringido al empleador medio.

6. BIBLIOGRAFÍA

- MARTÍN VALVERDE, A. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coordinación y Dirección): *“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”*, segunda edición, Volumen II. Editorial Thomson-Reuters Aranzadi. Pamplona 2012.
- VARIOS AUTORES: *“Memento Práctico de Despido 2016-2017”* Editorial Francis Lefebvre. Madrid 2015.
- Legislación:
 - Constitución Española de 27 de diciembre de 1978
 - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
 - Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo
 - Ley 36/2011, de 10 de octubre, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
 - Convenios Colectivos aplicables
- Jurisprudencia: base de datos www.aranzadi.es