

El TSJ de Castilla y León declara que el hecho de que la empresa intentara infructuosamente comunicarse con una trabajadora en la modalidad de teletrabajo no implica necesariamente su intención de causar baja laboral

Es objeto de impugnación la sentencia que desestimó la demanda de despido formulada por la trabajadora recurrente como consecuencia de haberle comunicado la empresa que había sido dado de baja voluntaria tras no haber justificado en el plazo requerido sus repetidas ausencias en su puesto de trabajo.

A juicio de la Sala de los hechos declarados probados no resulta acto concluyente alguno de la trabajadora del que se desprenda su intención de cesar voluntariamente en su relación laboral. Pues, aunque no justificara sus ausencias, del hecho de que la empresa intentara infructuosamente comunicar con la trabajadora en el puesto de trabajo fijado en la modalidad de teletrabajo durante tres días consecutivos y que no contestara al burofax que le remitió requiriéndole para que en el plazo de 48 horas justificara dichas ausencias, no cabe derivar sin más una dimisión tacita por su parte, máxime cuando ninguna advertencia se le hacía que, de no atender su requerimiento, consideraría que causaba baja voluntaria en la empresa. Concluye el Tribunal que procede revocar la sentencia impugnada y declarar improcedente el despido de la trabajadora recurrente.

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Valladolid

Sección: 1

Fecha: 13/06/2022

Nº de Recurso: 1160/2022

Nº de Resolución:

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: MARIA BELMONTE SALDAÑA

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Sala de lo Social

SENTENCIA

En Valladolid a trece de junio de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1160/2022, interpuesto por D^a Angelica contra la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de León, de fecha 22 de marzo de 2022, (Autos núm. 641/2021), dictada a virtud de demanda promovida por D^a Angelica contra TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN SLU sobre DESPIDO.

Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. DOÑA MARÍA BELMONTE SALDAÑA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17/8/2021 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. 1 de León demanda formulada por D^a Angelica en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos que consta en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

" PRIMERO.- La demandante, Angelica , ha venido prestando servicios laborales para la empresa demandada, Transcom Worldwide Spain, SLU, encuadrada en el sector de contact center, con la categoría de teleoperador, antigüedad de 21 de septiembre de 2020 , en la modalidad de "teletrabajo", con sujeción al Convenio Colectivo aplicable a dicho sector y ámbito territorial, y percibiendo un salario incluida la prorrata de pagas extraordinarias, de 892,06 euros brutos mensuales.

SEGUNDO.- La empresa intento comunicar con la trabajadora en el puesto de trabajo fijado en la modalidad de teletrabajo, incluso mediante burofax, sin conseguirlo durante los días 5, 6 y 7 de julio de 2021, y sin obtener tampoco respuesta al requerimiento posterior efectuado para justificar dichas ausencias (documentos 3 y 4 de los aportados por la empresa); y con fecha 13 de julio de 2021, la empresa remite a la trabajadora otro burofax comunicándola que ha sido dada de baja voluntaria en la empresa tras no haber justificado en el plazo requerido sus repetidas ausencias en su puesto de trabajo durante los días 5, 6 y 7 de julio de 2021 (documentos 5 de los aportados por la empresa)

TERCERO.- La demandante no ocupa ni ha ocupado en el último año cargo electivo sindical, ni está amparada en las garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

CUARTO.- Con fecha 13 de agosto de 2021, se celebró ante la Oficina Territorial de Trabajo de León, integrada en la estructura administrativa de la Junta de Castilla y León, el preceptivo actos de conciliación, en virtud de papeleta presentada el 28 de julio de 2021, con el resultado de intentado sin efecto."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D^a Angelica que no fue impugnado por la parte demandada, y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sentencia nº 181/2022, de 22 de marzo de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de León, en el procedimiento de despido nº 641/2021, desestima íntegramente la demanda formulada por Angelica contra la EMPRESA TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, SLU, debo ABSOLVER Y ABSUELVO a las demandadas de las pretensiones contra ellas deducidas en este proceso laboral.

Frente a dicha resolución, se alza en suplicación la trabajadora, articulando su recurso en torno a un único motivo al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Dicho recurso no ha sido impugnado.

SEGUNDO.- El único motivo de Suplicación tiene cobertura en el art. 193 c) LRJS, considerando la trabajadora que se ha producido infracción de normas sustantivas y de la Jurisprudencia en la interpretación del artículo

49.1.d del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la dimisión del trabajador como causa de extinción de la relación laboral, así como la Ley 10/2.021 de 9 de Julio sobre el trabajo a distancia. Artículo 4.2 Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

Según el artículo 49.1 d) ET, el contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

El Tribunal Supremo ha sentado la siguiente doctrina en relación a la dimisión y abandono (STS de 17 de mayo de 2005, rec. 2219/2004):

1) "la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal", bastando que "la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral" (STS 21-11-2000 , que cita STS 1-10-1990);

2) así, pues, la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador "clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito", si bien en tal caso la manifestación se ha de hacer por "hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance" (STS 10-12-1990); y

3) en concreto, las conductas de " abandono de trabajo" pueden ser unas veces simple falta de asistencia al trabajo y pueden tener otras un significado extintivo, dependiendo la inclinación por una u otra calificación del "contexto", de la "continuidad" de la ausencia, de las "motivaciones e impulsos que le animan" y de "otras circunstancias" (STS 21-11-2000 , con cita de STS 3-6-1988).

El Tribunal Supremo ha caracterizado el abandono del puesto de trabajo en su sentencia de 19 de octubre de 2.006 (RJ 2007/313), declarando que: " 1º) la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, bastando que "la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral" (sentencias del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2.000 , que cita la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 1.990); 2º) así, pues, la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador "clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito", si bien en tal caso la manifestación se ha de hacer por "hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance" (sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1.990); y 3º) en concreto, las conductas de "abandono de trabajo" pueden ser unas veces simple falta de asistencia al trabajo y pueden tener otras un significado extintivo, dependiendo la inclinación por una u otra calificación del "contexto", de la "continuidad" de la ausencia, de las "motivaciones e impulsos que le animan" y de "otras circunstancias" (sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2000 , con cita de sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1.988)"

En estos casos, la empresa ha de acreditar el abandono del trabajador (sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2.001); pudiéndose deducir el abandono de los actos coetáneos y posteriores del mismo (sentencia de esta Sala de 28 de abril de 1.998). De manera que no puede entenderse que existe dimisión, cuando del comportamiento de las partes no se puede deducir, sin dudas muy razonables, que fuera voluntad del trabajador dar por concluida la relación laboral (Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2.001 y 19 de octubre de 2.006).

En definitiva, declara la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2.001 " La dimisión del trabajador, como todo acto negocial, en este caso con finalidad de extinguir otro negocio más amplio, y de carácter sucesivo o prolongado, que es el propio contrato de trabajo, requiere una voluntad incontestable en tal sentido; la cual puede manifestarse al exterior, para que la conozca el empresario, de manera expresa: signos escritos o verbales que directamente explicitan la intención del interesado; o de manera tácita: comportamiento de otra clase, del cual cabe deducir clara y terminantemente que el empleado quiere terminar su vinculación laboral. De ahí que el llamado abandono (mencionado en la vieja Ley de Contrato de Trabajo de 1944, artículo 81; y tangencialmente en el Estatuto de los

Trabajadores , artículo 21.4 a propósito de los pactos de permanencia), materializado en una inasistencia más o menos prolongada del trabajador al centro o lugar de trabajo, no sea algo que mecánicamente equivalga a una extinción por dimisión; sino que, y éste sería el significado unificador de la presente resolución, se necesita que esas ausencias puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato".

Pues bien, en el presente caso, partiendo del inalterado relato de hechos probados, no resulta acto concluyente alguno de la trabajadora del que se desprenda su intención de cesar voluntariamente en su relación laboral. Y es que, aunque no se hayan justificado sus ausencias, lo que podría haber motivado en su caso la correspondiente actuación disciplinaria de la empresa por incumplimiento contractual, del hecho de que la empresa intentara infructuosamente comunicar con la trabajadora en el puesto de trabajo fijado en la modalidad de teletrabajo durante los días 5, 6 y 7 de julio de 2021 y que no contestara al burofax que le remitiera el 8 de julio de 2021 requiriéndole para que en el plazo de 48 horas justificara dichas ausencias, no cabe derivar sin más una dimisión tácita por su parte, máxime cuando ninguna advertencia se le hacía que, de no atender su requerimiento, consideraría que causaba baja voluntaria en la empresa.

No consta que D^a Angelica manifestara en momento previo alguno a otros responsables o trabajadores de la empresa su intención de causar baja voluntaria en la misma, lo que viene a descartar la existencia de una dimisión tácita o abandono, a lo que se añade, en fin, su inmediata reacción (impugnándola) a la extinción de la relación laboral que por tal causa le comunicara la empresa mediante burofax de fecha 13 de julio de 2021. En el caso que ahora nos ocupa, no consta en modo alguno la voluntad de la trabajadora clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito de abandonar su trabajo, no existiendo actos concluyentes de la misma, lo que nos lleva a concluir que la actuación de la empresa debe considerarse un despido tácito y por ende improcedente, con los efectos jurídicos y económicos que establece el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TERCERO.- La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre), ascendiendo a "treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades". Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 21/09/2020 correspondiente a la antigüedad reconocida en el hecho probado primero de la sentencia de instancia y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 13/07/2021. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125). Por consiguiente, debemos contabilizar 10 meses de prestación de servicios.

Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a 806,52 euros. VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DOÑA Angelica frente a la sentencia nº 181/2022, de 22 de marzo de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de León, en el procedimiento de despido nº 641/2021, en virtud de demanda formulada por precitada recurrente contra la EMPRESA TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, SLU.

En consecuencia, revocamos la misma y declaramos la improcedencia del despido de que fue objeto la trabajadora el 13 de julio de 2021, condenando a la empresa demandada a optar en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación de esta sentencia, mediante escrito o por comparecencia ante esta Sala, entre readmitirla en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con abono en tal caso de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior y se probase por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 ET, o indemnizarla en la cantidad de 806,52 euros.

Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 4636 0000 66 1160 22 abierta a nombre de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.