

2012

**REFORMA LABORAL:
Pronunciamientos judiciales**

S^a ACCIÓN SINDICAL - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

3 de octubre de 2012



DESPIDO

JS Madrid, núm. 1, auto de 16 abril 2012. AS 2012\943

Planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad

Vulneración de los arts. 86.1, 24.1, 14,41 y 35 de la CE.

Presupuestos procesales: Cuando un Juez o Tribunal, de oficio o a instancia de parte, considere que una norma con rango de Ley aplicable al caso y de cuya validez dependa el fallo pueda ser contrario a la Constitución, planteará la cuestión al Tribunal Constitucional.

Juicio de relevancia.

1.- En relación a la necesidad de la reforma mediante Decreto Ley por inexistencia del presupuesto habilitante por invasión de las facultades reservadas a las Cortes Generales para su Constitución.

2.-En relación con la efectividad de la tutela judicial en la protección del trabajador frente al despido injustificado por la transferencia al obligado incumplidor de la opción entre un sistema completo de resarcimiento y otro parcial, y en la restricción del acceso a los tribunales por la inexistencia de compensación completa de los daños y perjuicios ocasionados por la duración del proceso judicial.

3.-En relación con la vulneración del derecho a la igualdad como consecuencia de la diferencia de trato entre trabajadores con derecho a prestaciones por desempleo y los que carecen de él en caso de improcedencia y de opción por la indemnización por el empresario, así como en cuanto a la diferencia de trato entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia ante el empresario/cliente. En lo relativo al resarcimiento del lucro cesante en caso de declararse ilícita la ruptura contractual de unos y de otros y respecto de la protección dispensada al propio empresario en caso de reclamación de éste contra un tercero vinculado por contrato no laboral de prestación de servicios ya que podrá reclamar el lucro cesante derivado de los ingresos perdidos.

4.-En relación con la vulneración del derecho a la asistencia y prestaciones sociales especialmente en desempleo. En relación con el efecto incentivador del desempleo unido a la supresión de los salarios de trámite a opción del empresario y con la reducción de la extensión de la prestación, debida estrictamente a la voluntad del empresario en relación con el derecho al trabajo del art. 35 CE.

AN (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 75/2012 de 25 junio. AS 2012\1776

Despido colectivo nulo por actuación fraudulenta.

Despido colectivo nulo por ser igual que el presentado en ERE anterior: Se presentó despido colectivo ante la Dirección General de Empleo con los mismos objetivos que un ERE presentado con anterioridad a la Autoridad Laboral antes del RDL 3/2012: “Dicha actuación debe considerarse fraudulenta, conforme a lo dispuesto en el art. 6.4 CC, puesto que acredita una manifiesta voluntad de sustraerse del procedimiento legal, para beneficiarse de un procedimiento más flexible que el precedente, que exigía autorización administrativa del despido colectivo, mientras que la nueva regulación deja en manos del empresario la decisión de extinguir colectivamente puestos de trabajo, lo que equivale a cambiar de árbitro y también de reglas del juego en pleno partido, apartándose frontalmente del procedimiento exigido por la ley, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que en el ERE, tramitado ante la autoridad laboral autonómica, las partes convinieran no recurrir aquel ERE por razones de competencia, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, ya que dicho acuerdo era manifiestamente ilegal”.

Otros: Valoración judicial de todos los documentos esenciales: Actas, informe de la Inspección de Trabajo, cuentas auditadas e informes de los representantes de los trabajadores.

AN (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 90/2012 de 25 julio. AS 2012\1674

Despido colectivo nulo por negociaciones paralelas.

Periodo de consultas: manifestación de la negociación colectiva.

RD 801/2011 ULTRA VIRES: REGULACIÓN NULA.

Nulidad del despido: Por realizar negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del citado período de consultas. Cuando el despido afecta a varios centros de trabajo no es posible la parcelación de la negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros con posibles acuerdos de contenido diverso, por lo que la nulidad del despido llevado a cabo en un centro de trabajo impregna la íntegra decisión extintiva de todos los centros y por tanto de toda la empresa.

En relación con el periodo de consultas: El período de consultas, regulado en el art. 51.2ET, constituye el centro de gravedad del despido colectivo y traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 1998/59/CE, del Consejo, cuya finalidad es asegurar la información, la consulta y la participación de los trabajadores, que deberá desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros, tal y como dispone la exposición de motivos de la Directiva Comunitaria, habiéndose entendido por la doctrina del TJCE, que la razón de ser y la eficacia de las consultas con los representantes de los trabajadores requieren que estén decididos los factores que han de tenerse en cuenta en el transcurso de éstas, dado que es imposible llevar a cabo consultas de manera apropiada y de conformidad con sus objetivos sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos. Dichos objetivos son a tenor del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias (STJCE Junk), antes citada, apartado 38, reproduciéndose dichos objetivos en el art. 51.4ET. Dicho período constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, como recuerda la sentencia del TJCE 27-01-2005 (TJCE 2005, 31),

En relación con las negociaciones por centros de trabajo y el RD 801/2011, NULO POR ULTRA VIRES Dicha regulación es ultra vires, (...) Ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate. Lo que se refuerza con la interpretación del art. 124.3 y 13 de la LRJS. La Orden ESS/487/2012, sobre vigencia transitoria de determinados art. Del RD 801/2011, no los incluía entre los que admite vigentes, por lo que también ha de tenerse en cuenta para calificarse la regulación reglamentaria como nula, por ser contraria a la Ley o Ultra Vires.

TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 218/2012 de 28 marzo. AS 2012\867

Derecho Transitorio en el cálculo de la indemnización y salarios de tramitación por despido

Abono de los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia que se produce en fecha posterior al despido: Cómputo de la indemnización doble, hasta entrada en vigor 45 días, desde entrada en vigor 33 días: El artículo 2.3 del CC determina el principio de la irretroactividad de las leyes, principio basado en el de seguridad jurídica (art 9.3 CE), que garantiza la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

En el mismo sentido las siguientes sentencias: JS Valencia (C. Valenciana), núm. 1, sentencia núm. 106/2012 de 29 febrero. AS 2012\282; TSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 2475/2012 de 23 abril. JUR 2012\162400; TSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 811/2012 de 20 marzo. JUR 2012\188399; TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 182/2012 de 15 marzo. JUR 2012\115443; TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 386/2012 de 24

mayo. JUR 2012\203746; TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), auto de 29 marzo 2012. JUR 2012\166925; TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 418/2012 de 26 julio. JUR 2012\274076 ; TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 520/2012 de 5 julio. JUR 2012\239841; TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 344/2012 de 28 junio. JUR 2012\274220; TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 4573/2012 de 18 junio. JUR 2012\274183; TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1483/2012 de 10 mayo. JUR 2012\240509 TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1487/2012 de 10 mayo. JUR 2012\239991; TSJ Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 2197/2012 de 27 julio. JUR 2012\275221 TSJ Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1946/2012 de 29 junio. JUR 2012\261089 TSJ Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia de 20 junio 2012. JUR 2012\236265.

TSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia de 21 febrero 2012. AS 2012\211

Varios pronunciamientos.

1. Deben ser computados los despidos de un ERE anterior.
2. Se cumple con el art. 64 ET.
3. Elección de trabajadores: Libertad empresarial.
4. Carta de despido: No basta referencia a causa legal.

En relación con los salarios de tramitación: mismo sentido mayoritario.

En relación con la no superación de los umbrales exigidos en el art 51: En la mayoría de los casos se impone el cómputo de los trabajadores que se van a despedir computando hacia delante y hacia atrás, para evitar la finalidad del despido por goteo. El nudo gordiano (a la hora de decidir el tribunal) está en ver si procede o no computar también a los afectados por un ERE anterior que fue aprobado con anterioridad a la reforma. Como la finalidad de la norma es tratar de que haya un límite de extinciones concreto en el periodo de 90 días y la solicitud de despido colectivo se presenta 9 días antes de que termine el cómputo de dicho plazo y dichos despidos no se producirían cuando menos pasados más de un mes, deben ser computados los realizados en dicho ERE.

En relación con la falta de información a los representantes de los trabajadores de los despidos: Se entiende cumplido el trámite previsto en el artículo 53.1 c) ET en el que se materializa la información genérica de la información del art. 64 ET. Se entiende que se ha cumplido con la lectura de la entrega de la carta de despido a los trabajadores, reunión que se refleja en un acta.

En relación con la permanencia de trabajadores más modernos en la empresa: La empresa puede elegir el trabajador a despedir en principio salvo criterios conculcadores de derechos fundamentales o libertades públicas o caso de fraude de ley, la empresa manifestó haber elegido el criterio de la menor antigüedad de lo que se dio traslado a la RLT.

Excesiva generalidad de la carta de despido. No basta con hacer referencia a una de las causas legales de extinción resultando imprescindible que se especifiquen los concretos hechos que motivan la decisión extintiva para que el trabajador puede ejercer con garantía su derecho a impugnarla.

En orden a cuando una carta de esta naturaleza ha de entenderse que concurre la concreción necesaria, es necesario citar aquí la doctrina jurisprudencial, encarnada, entre otras, en las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 19 de septiembre de 2011 (RJ 2011, 7056) y 30 de septiembre de 2010 (RJ 2010, 7795) , recursos 4056/2010 y 2268/2009, entre otras muchas. En este caso no concurren los criterios de suficiencia, no se indican cifras de ninguna especie ni dato que permita al despido poder comprobar la realidad de forma alguna.

STSJ Galicia (La Coruña) 4389/2012 de 19 de julio de 2012

Despido colectivo conforme a la Ley

Exigencias formales: No son las del Reglamento ni la Orden ESS487/12 sino las del art. 51.

Periodo de consultas Una cosa es que no sea imprescindible alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas para llevar a cabo las extinciones colectivas pretendidas por la empresa, y otra es que no haga falta ni intentarlo. La ley no obliga a alcanzar un acuerdo en el periodo de consulta, pero sí a negociar. La redacción del precepto es clara en este sentido. Las consultas existieron, pero la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar.

Exigencias Cláusula de contratación en convenio colectivo: Es ajena a un proceso de despido colectivo que tiene un objeto limitado a la concurrencia de las causas de nulidad de las extinciones colectivas de contratos

Falta de información a los representantes: El deber empresarial de informar no alcanza las previsiones de planes de futuro.

Causa: Aplicación doctrina sobre la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva.

JS Pamplona (Navarra), núm. 3, auto de 22 marzo 2012. AS 2012\866

Salarios de tramitación regla del prorrateo

En el caso del cálculo de la indemnización por despido hasta la entrada en vigor del RDL 3/2012 en fecha 12 de febrero, el cálculo de la indemnización de x días al año prorrateando por mes los periodos inferiores a un año, debe realizarse únicamente en uno de los dos tramos computables y en concreto, en el tramo final que se corresponde con la fecha extintiva del contrato.

Sentencia JS Pamplona (Navarra), núm. 3, sentencia núm. 75/2012 de 1 marzo. AS 2012\284. En el mismo sentido

JS León (Castilla y León), núm. 2, sentencia núm. 72/2012 de 20 febrero. AS 2012\215

No proceden los salarios de tramitación. Norma irretroactiva

Sentencia contraria a las anteriores. No procede al abono de los salarios de tramitación a un despido efectuado con anterioridad a la reforma operada por el RDL 3/2012, porque no existe derecho transitorio y porque se entiende que hacerlo así no es aplicación retroactiva de una norma desfavorable (...) además esta es la interpretación más acorde con el espíritu y finalidad de la normativa pues en definitiva toda ella pretende, insistimos de manera urgente e inmediata en razón de la gravedad de la actual crisis económica, reducir el coste del despido improcedente.

JS Pamplona (Navarra), núm. 3, sentencia de 5 junio 2012. AS 2012\1673

Criterios de selección de los trabajadores. Criterio empresarial en general

En relación al despido colectivo: Tanto con anterioridad al RDL 3/2012 (no aplicable en el presente caso), como con posterioridad a su entrada en vigor, rigen aquí unas mismas reglas en orden a las facultades de selección de trabajadores afectados por un despido colectivo. El ordenamiento jurídico español, a diferencia de lo que establecen los ordenamientos jurídicos de otros Estados, no regula los criterios de selección que puedan tenerse en cuenta por el empresario para determinar aquellos trabajadores que van a resultar afectados por un despido colectivo. Únicamente establece un derecho a permanecer en la empresa de forma preferente en el marco de un expediente de regulación de empleo o despido colectivo para los representantes legales de los trabajadores (art.51 y 68 b) del ET, y para los trabajadores integrantes de los servicios de prevención y delegados de prevención (...). Con carácter general debe admitirse cierta libertad decisoria por parte de la empresa al seleccionar trabajadores afectados (...).

No existe obligación empresarial de expresar a los trabajadores afectados por un despido las razones concretas por las que han sido elegidos dentro del conjunto de trabajadores potencialmente afectados por la causa que justifica la extinción contractual, y ni siquiera existe tampoco obligación de comunicar a la plantilla qué criterios se han utilizado o el resultado de las encuestas de evaluación de desempeño que haya realizado en su caso la empresa (...).

El control judicial queda reducido, en esta materia de los criterios de selección de los trabajadores afectados, a aquellos casos en que el trabajador afectado aporte indicios de la concurrencia de discriminación o vulneración de cualquier derecho fundamental, con la correlativa inversión de la carga de la prueba, o a los casos en que no se han respetado las preferencias de permanencia en la empresa, sean legales o convencionales, o, sencillamente, la empresa actúa con criterios de mera arbitrariedad, concurriendo fraude de ley o abuso de derecho (...).

TSJ Murcia (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 546/2012 de 9 julio. JUR 2012\271508

Despido colectivo nulo. Reducción de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos.

En relación con la nulidad del despido. Se produce como consecuencia del incumplimiento del periodo de consultas, incumpléndose así una de las condiciones legales y frustrando la posibilidad de llevar a cabo otras reuniones con la totalidad de los representantes de los trabajadores para conseguir un acuerdo, lo que conlleva la nulidad de la decisión extintiva.

Así mismo es nulo porque la mayor parte de los despidos colectivos afecta a trabajadores que habían presentado demandas de resolución de contrato por impago o retraso de salarios por lo que es fraudulento.

En relación con las causas alegadas: La situación económica negativa empresarial no debe llevar al planteamiento (de un despido colectivo, sino a reducir los llamamientos, puesto que, si se ve disminuida la facturación, existen pérdidas y es precisa la amortización de puestos de trabajo, respecto de (los trabajadores fijos discontinuos) la solución es no efectuar llamamiento alguno por falta de ocupación para ellos, manteniéndose la viabilidad empresarial.

Además con posterioridad a los despidos, se contrató a 76 trabajadores por obra o servicios a jornada completa, los que sin duda vendrían a remplazar a los trabajadores que ha sido despedidos o que lo fueran en el futuro, lo que, pone de manifiesto la existencia de una actividad empresarial capaz de mantener a los trabajadores que han sido despedidos (...) por lo que en tales condiciones no puede sostenerse que la medida pretendida por la empresa sea ajustada a derecho,

En relación al criterio de selección Tampoco se ha seguido un criterio razonable en la elección de los trabajadores despedidos, tal como se pone de manifiesto por la Inspección de Trabajo en el informe emitido al efecto.

TSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1225/2012 de 29 febrero. AS 2012\861

Falta de consignación completa.

En relación a la improcedencia del despido. No Es un error inexcusable el poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente al 60% de la cantidad debida en lugar del 100%, por lo que el despido es improcedente.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SAN 95/2012 de 10 de septiembre de 2012 ROJ SAN 3536/2012

Prioridad aplicativa del Convenio de empresa

Se solicita nulidad de ciertas disposiciones del V Convenio del sector de derivados del cemento, por considerar que infringen lo establecido en el art. 84.2 ET en su redacción tras el Real Decreto-Ley 3/2012, al otorgar prioridad aplicativa al convenio sectorial en materias que, desde la entrada en vigor de la citada norma con rango de ley, la tiene conferida al convenio de empresa de modo indisponible. Con independencia de la fecha de suscripción del V Convenio, el art. 3 del V Convenio establece diversas reservas de negociación en convenios sectoriales y de empresa, lo que no infringe en absoluto el citado precepto legal, si bien integra un último párrafo en el que se confiere prioridad aplicativa a los convenios sectoriales frente a los de empresa en ciertas materias. El resultado de esta última regla es que el precepto está decantándose por la preferencia de la regulación sectorial de las tablas salariales y su revisión y del calendario laboral anual, lo que resulta contrario, respectivamente, al art. 84.2.a ET (que otorga prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto de la cuantía del salario base y complementos) y al art. 84.2.c ET (que respalda la preferencia empresarial de la regulación del horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones). (...) Con independencia de la reserva de negociación que el V Convenio establece para convenios sectoriales y de empresa, no puede otorgar prioridad aplicativa a los primeros en las materias señaladas sin vulnerar con ello el art. 84.2 ET. Por tanto, el último párrafo del precepto ha de declararse nulo con efectos a partir del 12-2-12. Lo mismo cabe decir respecto del art. 41 del V Convenio, que regula la estructura retributiva. Sin embargo, en el segundo párrafo se remite al anexo I del Convenio, en el que se fijan las "remuneraciones económicas mínimas" de los trabajadores, y a continuación establece un mecanismo para que los convenios de ámbito inferior se adapten a las mismas. Esto significa, nuevamente, que el V Convenio está estableciendo la cuantía salarial con prioridad aplicativa respecto de convenios inferiores, entre los que se hallan los de empresa, contrariando así lo dispuesto en el art. 84.2.a ET. En consecuencia, declaramos nula la indicación de que las cuantías fijadas en el anexo I son "mínimas" en relación con los convenios de empresa. El análisis del art. 58 del V Convenio nos conduce a similar conclusión, puesto que en su primer párrafo establece que los convenios de ámbito inferior (incluidos, por tanto, los de empresa) deben adecuar sus "condiciones retributivas" al sectorial general, lo que vuelve a infringir el art. 84.2.a ET y también el 84.2.b ET. A conclusión distinta arribamos tras el análisis del art. 34.d del V Convenio, que prohíbe a los convenios de ámbito inferior que, cuando contemplen interrupciones o descansos en la jornada diaria, ello afecte "a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo". No vemos en esta disposición contravención alguna del art. 84.2 ET, que nada indica respecto de la consideración y el tratamiento del tiempo de trabajo efectivo y que no ha de confundirse, como sugiere la demanda, con la distribución del tiempo de trabajo. Por ello, desestimamos la petición de nulidad de esta disposición.

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia de 20 junio 2012. RJ 2012\6844

Aplicación

No aplicación del RDL 3/2012

En relación al grado de retroactividad de la norma convencional estatal o, es decir, la fecha a partir de la cual hemos de considerar incluido al sector autonómico de las residencias privadas de la tercera edad en el ámbito regulado por el Convenio Marco Estatal. Tres posibilidades, 1.- desde que ha terminado la vigencia del anterior convenio autonómico, 2.- desde que se considera concluido el proceso de negociación, o 3.- desde el reconocimiento realizado mediante la sentencia.

La solución más proporcionada (...) es que la aplicación del convenio estatal tenga efectos desde que se rompieron definitivamente las negociaciones del futuro convenio autonómico (hasta entonces operó la ultractividad del anterior). No se aplica el RDL 3/2012 por el momento de determinación del derecho aplicable. (...) Porque se hace depender, exclusivamente, de que deba entenderse finalizado sin acuerdo el proceso negociador "activo", (...) de

buena fe.(...) La presunción opera siempre a favor de la buena fe y sólo cuando, mediante prueba plena o indicios realmente solventes, quepa atribuir una conducta torticera a alguno de los negociadores, cabría tomar en consideración las consecuencias previstas en el derecho común (art. 6.4 CC) para la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, e incluso, si fuere el caso, con los efectos indemnizatorios que, para los supuestos de abuso de derecho o de ejercicio antisocial del mismo (art. 7.2CC), tal conducta pudiera llegar a acarrear.

TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 3928/2012 de 24 mayo. JUR 2012\231855

No es posible la intervención judicial en bloqueo por inaplicación salarial

Por la vía del conflicto colectivo se pretende sustituir el acuerdo establecido en el art. 82.3 para inaplicar un convenio colectivo. No es posible la intervención judicial. En la última reforma llevada a cabo por medio del RDL 3/2012 se intenta buscar una solución a las situaciones de bloqueo, admitiendo la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda unilateralmente decidir que la cuestión sea sometida a la Comisión Consultiva estatal o autonómica, pero sigue dejándose fuera la posible intervención judicial, careciendo los jueces de toda capacidad para imponer un descuelgue sobre el que no ha existido acuerdo, por la vía de un procedimiento de conflicto colectivo.

En consecuencia, no existe posibilidad alguna de pronunciamiento judicial en los términos requeridos por la empresa, además de plantearse una cuestión que no constituye un conflicto colectivo vehiculizable por el artículo 151 de la LPL., sino que se trata de un verdadero conflicto de intereses.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

AN (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 61/2012 de 28 mayo. AS 2012\1050

Licitud de la modificación sustancial acreditación de la causa, cumplimiento procedimiento

En relación con la información a los representantes y el periodo de consultas: El periodo de consultas se constituye, en una clara manifestación de la negociación colectiva, garantizada por los arts. 28.1 y 37.1 CE, que tiene unas finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de las causas alegadas por la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos, habiéndose entendido por la jurisprudencia, por todas STS 30-06-2011, rec. 173/2010 y 18-01-2012, rec. 139/2011 , que es requisito constitutivo para que la negociación en el periodo de consultas pueda alcanzar sus fines, que los representantes de los trabajadores dispongan de la información pertinente, entendiéndose como tal la que les permita analizar razonablemente la concurrencia de las causas, así como evitar o limitar la medida, atenuando, en su caso, sus consecuencias y efectos, siendo exigible, del mismo modo, que la negociación sea efectiva, garantizándose como tal aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, independientemente de que las negociaciones alcancen un buen fin, como hemos mantenido en SAN 25-11-2009.

Se acreditó contundentemente que la empresa documentó y explico su decisión a la RLT y se demostró que la RLT se enrocó desde el inicio en una supuesta falta de documentación, negándose a proponer ningún tipo de contrapropuesta

En relación con la causa: La nueva redacción introducida por el RDL 3/2012, no determina una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo. La mejora del régimen retributivo de los servicios de guardias, atención a clientes y plus de disponibilidad mejora la competitividad etc. Se ha demostrado que la competencia retribuye servicios similares a precios inferiores.

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS. RELACIÓN INDEFINIDA

TSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 3725/2012 de 26 junio. JUR 2012\260622 T.

Consolidación de la fijeza por conseguirla antes de la entrada en vigor del RDL 10/2011: La actora habría ganado la condición de fija en virtud de lo dispuesto en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción dada al mismo por el RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, al haber estado contratada más de 24 meses desde el primer contrato, en un periodo de 30, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa y mediante dos o más contratos temporales (sin necesidad de acudir al Convenio colectivo), ya que esa fijeza su produjo y consolidó antes de la entrada en vigor del art. 5 del RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto , que dispuso la suspensión del art. 15. 5 del ET durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de dicho Real Decreto -ley, y que en la actualidad ha quedado reducida hasta el 31 de diciembre de 2012 por el art. 17 del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero.

PROCEDIMIENTO LABORAL

TSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 9/2012 de 23 abril. JUR 2012\246031

El artículo 5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Ley 36/2011, de 10 de octubre , modificada por la el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que entró en vigor el 13 de febrero de 2012, dispone que si los órganos jurisdiccionales se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho. En el apartado 3 del mismo artículo se indica que la declaración de oficio de la incompetencia en los casos de los dos párrafos anteriores requerirá previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en plazo común de tres días.

Es competente la AN en única instancia de los procesos sobre las cuestiones (...)cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.