



OCTUBRE 2013

APUNTES DE ACTUALIDAD LABORAL

SUMARIO

- 1. NULIDAD DESPIDO COLECTIVO. SENTENCIA TSJ PAÍS VASCO.***
- 2. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES Y FACTOR DE SOSTENIBILIDAD.***
- 3. ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.***
- 4. DESPIDO DE UN ALTO DIRECTIVO.***
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.***

1. NULIDAD DESPIDO COLECTIVO. SENTENCIA TSJ PAÍS VASCO.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, mediante sentencia del pasado 4 de junio, ha declarado nulo y no ajustado a derecho el despido colectivo decidido por la empresa demandada, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión.

La parte demandante solicitó que el despido colectivo se declarase nulo o subsidiariamente no ajustado a derecho, alegando los siguientes motivos:

- a) Inexistencia de causas y falta de acreditación de las mismas.
- b) Ausencia de período de consultas real y plan de acompañamiento.
- c) Incumplimiento del convenio colectivo.
- d) Falta de entrega de las cartas de despido al representante de los trabajadores.
- e) Concurrencia de grupo de empresas.
- f) Incumplimiento del acuerdo del ERE suspensivo y solapamiento del ERE de extinción.

El Tribunal admite la demanda, declarando la nulidad de la acción empresarial en base a los siguientes argumentos:

INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

El convenio sectorial prevé lo siguiente para los "Despido por causas objetivas y Expedientes de Regulación de Empleo", prevé lo siguiente:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa, la medida que va a adoptar, su fundamento y los documentos que justifiquen tal pretensión.
- b) Conceder un plazo de 72 horas desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita el informe correspondiente.

El Tribunal considera que como este requisito forma parte del contenido normativo del convenio vigente, la modificación de la reforma laboral sobre la desaparición de la autorización administrativa no debe afectarle, la actuación de la empresa al no cumplir los trámites convencionalmente fijados debe ser calificada como nula.

FALTA DE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

El artículo 8 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, contempla medidas sociales de acompañamiento tendentes a evitar o reducir los despidos y otras tendentes a atenuar las consecuencias del despido entre los trabajadores afectados.



Una vez iniciado el período de consultas, la empresa presentó la propuesta de constituir una empresa de economía social para cumplir con esta exigencia. La Sala considera que la pretendida medida social de acompañamiento era una mera argucia o apariencia de tal, a los fines de dar por cumplida una exigencia normativa.

De ahí que el despido colectivo analizado deba reputarse nulo también por la falta de auténtica medida social de acompañamiento.

FALTA DE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

El Tribunal también entiende que la empresa ya había adoptado la decisión extintiva antes de la celebración del período de consultas y que durante el mismo no ha actuado de buena fe. Prueba de ello es que los burofax comunicando los trabajadores la extinción de sus contratos, fueron enviados en su mayoría antes de celebrarse la última reunión del período de consultas, lo que indica que dicha reunión carecía de toda finalidad.

CONCURRENCIA DE ERE SUSPENSIVO Y ERE DE EXTINCIÓN

Otro de los argumentos destacados en la sentencia es que si durante la vigencia de un ERE suspensivo que se está aplicando, se produce un despido objetivo de personal afectado por tal suspensión con base en la misma causa que la invocada en la memoria explicativa del ERE suspensivo, y siempre que la medida extintiva no estuviera ya anunciada en dicha memoria, el despido ha de ser calificado como improcedente como principio general.

Este criterio también es de plena aplicación a los casos de despidos colectivos que siguen a una suspensión colectiva vigente si, como ocurre en el supuesto analizado ahora, no concurren causas nuevas relevantes.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS

En esta sentencia se debate un despido colectivo de carácter económico, en el que la empresa empleadora forma parte de un grupo de empresas mercantil o económico, los efectos de la declaración de nulidad y/o no ajuste a derecho del despido han de extenderse también, con carácter solidario a la empresa dominante del grupo.



2. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES Y FACTOR DE SOSTENIBILIDAD.

El Consejo de Ministros del pasado 27 de septiembre aprobó la remisión a las Cortes Generales del Proyecto de Ley que regula el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización de las pensiones.

El texto legislativo, para cuyo trámite parlamentario se ha solicitado el procedimiento de urgencia, tiene como objetivo garantizar a medio y largo plazo un sistema de pensiones público, equitativo, de reparto, y sostenible en el tiempo.

FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

Según el Gobierno, el Factor de Sostenibilidad no cambia la esencia del sistema de pensiones y consolida y garantiza el pacto intergeneracional.

El diseño del Factor parte de la idea clave de que hoy los españoles viven más, por lo que la cuantía de la pensión debe modularse en función del tiempo en que se vaya a recibir.

Para ello, se aplicará un factor que empezará a funcionar en 2019 y se revisará de forma automática cada cinco años. Dicho factor se aplicará una sola vez a las nuevas pensiones. Es decir, actúa sólo sobre la primera pensión a partir de 2019.

El Factor no conlleva en ningún caso aumentar la edad de jubilación y respeta los derechos adquiridos de los pensionistas. Por el contrario, introduce por primera vez en España un elemento de referencia objetivo y previsible que resguarda la sostenibilidad de las pensiones.

ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

En paralelo a la definición del Factor de Sostenibilidad, se introduce un indicador objetivo y previsible, Índice de Revalorización de las Pensiones, que tendrá en cuenta la "salud" del sistema de pensiones a la hora de revalorizarlas y no otras variables arbitrarias. Todo ello en cumplimiento de la Recomendación Segunda del Pacto de Toledo que solicita estudiar la posibilidad de utilizar otros índices de revalorización basados, entre otros, en el crecimiento de los salarios, la evolución de la economía o el comportamiento de las cotizaciones.

El nuevo índice, que se aplicará a partir de 2014, permite la actualización objetiva y fiable de las pensiones teniendo en cuenta los déficits estructurales, permitiendo corregirlos y dando garantía de continuidad al Sistema. De esta forma, el propio Sistema se autofinancia.



Se establecen un techo máximo y un suelo mínimo, de tal manera que ningún pensionista presente o futuro vea mermada su pensión por la aplicación de este índice y tenga siempre un incremento, independientemente de la situación económica.

Este nuevo mecanismo para actualizar las pensiones las protege a frente a la congelación. Así, habrá un incremento mínimo del 0,25%, incluso en momentos de recesión económica y una máxima igual a la variación anual del IPC más 0,25%.

3. ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

En nuestro boletín del pasado mes de junio, comentamos la firma del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los Convenios Colectivos.

En las próximas líneas realizamos un análisis detallado de la problemática que se puede producir con los convenios colectivos caducados.

TEMPORALIDAD Y DURACIÓN DE LOS CONVENIOS

La Reforma Laboral aprobada mediante la Ley 3/2012, estableció que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perdía, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicaría, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Hasta esta modificación de la normativa laboral, la ultraactividad de los convenios permitía que la vigencia del mismo se extendiese más allá de su vigencia inicial, y en todo caso, hasta el momento de entrada en vigor del nuevo convenio.

Además, debe tenerse en cuenta que en la Disposición Transitoria Cuarta de la referida Ley 3/2012, se establece lo siguiente:

“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor” (entrada en vigor que se produjo el 8 de julio de 2012).

Por lo tanto, todos los Convenios Colectivos ya denunciados el día 8 de julio de 2012 han perdido su vigencia desde el pasado 8 de julio de 2013, si es que antes de tal fecha no se ha aprobado el nuevo Convenio Colectivo.



CONSECUENCIAS DE LA PÉRDIDA DE LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La pérdida de vigencia de los Convenios Colectivos que no hayan podido renovar dentro del mencionado plazo, implica que pasará a aplicarse el Convenio Colectivo de ámbito superior al que pierde su vigencia, ahora bien, eso será así siempre que existiera el referido Convenio de ámbito superior.

La norma no indica nada para los supuestos en que no exista el mencionado Convenio Colectivo de ámbito superior. En estos casos, la interpretación que inicialmente se hizo de la norma es que se aplican las normas legales de carácter mínimo o supletorio. Es decir, los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en cuanto al nivel salarial mínimo, se aplicaría el Salario Mínimo Interprofesional como nuevo mínimo legal aplicable a todos los trabajadores afectados.

Sobre esta cuestión, se han empezado a alzar voces de peso –catedráticos, algún magistrado del Tribunal Supremo y la expresidenta el Tribunal Constitucional- que defienden la tesis del mantenimiento de la vigencia de tales condiciones del Convenio que ha perdido su eficacia, por la vía de incorporación de dichas condiciones a los contratos de trabajo.

Según dicha tesis, si se produce una situación de vacío convencional colectivo, “...las condiciones de trabajo que tenían los trabajadores bajo la vigencia del Convenio Colectivo decaído en su vigencia estarán ya incorporadas o se incorporarán a sus respectivos contratos de trabajo –desde luego, a los instrumentos jurídicos contractuales utilizados para organizar los sistemas voluntarios de previsión social como condiciones contractuales individuales/plurales de efectos colectivos. Esas condiciones más beneficiosas se han adquirido indudablemente al amparo o durante la vigencia del Convenio Colectivo que la ha perdido, incorporándose o “interiorizándose” en el pacto o contrato individual (art. 3.1 c) E.T.), receptor natural de la condición más beneficiosa”.

4. DESPIDO DE UN ALTO DIRECTIVO.

La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, mediante sentencia del pasado 9 de mayo, ha estimado el recurso de suplicación del trabajador, director general de la compañía, declarando la improcedencia de su despido.



Además de declarar improcedente el despido, la sentencia revoca la sentencia de instancia dictada por el Juzgado de los Social nº 12 de Barcelona que consideró que la relación que unía al trabajador con la compañía era una relación laboral especial de alta dirección ya que disponía de amplios poderes para realizar actuaciones que suponían el ejercicio de facultades inherentes a la titularidad de la empresa.

Sin embargo, la sentencia del TSJ de Cataluña revoca esta sentencia con, entre otros, los siguientes argumentos:

- a) Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad. Ahora bien, no se puede entender que toda prestación de servicio de gerencia, o de dirección de una empresa da lugar a esta relación laboral especial, sino que habrá que analizar en cada supuesto si estamos en presencia de una relación ordinaria, de una relación especial o, incluso, de una relación de tipo mercantil.
- b) Para que una relación pueda ser calificada de especial de alta dirección, resulta imprescindible no sólo que el alto cargo goce de autonomía y plena responsabilidad y que adopte decisiones estratégicas para el conjunto de la empresa, sino que, además, ésta tenga una dimensión y estructura suficiente que sugiera la necesidad de contar en su organigrama con la figura del alto directivo. Así, se desprende tanto del propio contenido de la disposición reglamentaria que regula su régimen jurídico, como de las interpretaciones jurisprudenciales sobre esta figura. Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo ha señalado que las facultades otorgadas, además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, han de estar referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos, con dimensión territorial plena, o referida a zonas o centros de trabajo nucleares para su actividad.
- c) En el caso analizado, el trabajador ostentaba la categoría de Director general con poderes para «recoger el correo, comprar y vender por precio confesado, de contado o aplazado, permutar y, por cualquier otro tipo oneroso, enajenar y adquirir mercancías y bienes muebles en general; disponer agrupaciones, segregaciones, agregaciones y divisiones de fincas, pedir inmatriculaciones, inscripción de excesos de cabida y toda clase de asientos en los registros públicos; ejercer el comercio con todas sus consecuencias; promover actas notariales y comparecer por sí o por medio de procuradores y otros apoderados» dichas funciones o poderes estaban muy lejos de constituir la figura del «alter ego» empresarial característico de la alta dirección.

d) Señala la sentencia que, en primer lugar, la relación jurídica entre trabajador y empresa no se constituyó sobre la base de un contrato de alta dirección, si bien el trabajador figura en las nóminas como director general, ni consta que tuviera la gestión de los recursos humanos de la empresa, ni que tuviera facultades en relación con el objeto social de la misma, por lo que, aun cuando su posición fuera singular y privilegiada, distaba mucho de constituirse en el titular del poder de dirección de la empresa, pues las funciones descritas se limitan a aspectos concretos de la actividad empresarial, sin alcanzar los objetivos generales de la misma. Es por ello que debe considerarse que no estamos ante una relación laboral de carácter especial, sino ante la ordinaria sometida al régimen jurídico común del Estatuto de los Trabajadores.

5. CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2013.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	CC	BOE 17/08/2013
Curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.	PR	BOE 19/08/2013
Derivados del cemento.	CE	BOE 19/08/2013
Madera.	AC	BOE 19/08/2013
Mediación en seguros privados.	CC	BOE 19/08/2013
Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares.	CC	BOE 21/08/2013
Industrias cárnicas.	AC	BOE 21/08/2013
Agencias de viaje.	CC	BOE 22/08/2013
Pastas, papel y cartón.	CC	BOE 23/08/2013
Conservas vegetales.	PR	BOE 28/08/2013
Naturopatía y profesionales naturópatas.	CC	BOE 28/08/2013
Oficinas de farmacia.	PR	BOE 28/08/2013
Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.		BOE 30/07/2013

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 SEPTIEMBRE DE 2013.

Territorio	Ámbito funcional	Tip o	Boletín
A Coruña	Hostelería.	CC	BOP 30/08/2013
	Carpintería y ebanistería.	RS	BOP 5/09/2013
Albacete	Transportes.	CC	BOP 21/08/2013
	Campo.	CC	BOP 23/08/2013
	Construcción y obras públicas.	PR	BOP 23/08/2013
	Derivados del cemento.	CC	BOP 23/08/2013
	Industrias de ebanistería, carpintería y afines.	CC	BOP 26/08/2013
Alicante	Consignatarios de buques y transitarios.	CC	BOP 26/08/2013
	Comercio del metal.	AC	BOP 28/08/2013
	Empleados de fincas urbanas.	CC	BOP 28/08/2013
	Salas de bingo.	CC	BOP 28/08/2013
Almería	Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.	CC	BOP 21/08/2013
	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil.	CC	BOP 21/08/2013
Asturias	Construcción y obras públicas.	CC	BOPA16/08/2013
	Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil.	PR	BOPA21/08/2013
	Almacenistas y embotelladores de vinos.	CC	BOPA23/08/2013
	Oficinas y despachos de farmacia.	CC	BOPA10/09/2013
Badajoz	Industrias de la madera.	CA	DOE 26/08/2013
	Derivados del cemento.	CA	DOE 6/09/2013
Barcelona	Construcción.	CC	BOP 27/08/2013
Bizkaia	Panaderías.	PR	BOB 19/08/2013
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOB 26/08/2013
	Transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias de transporte.	CC	BOB 26/08/2013
	Locales y campos deportivos.	CC	BOB 12/09/2013
Burgos	Hostelería.	CC	BOP 27/08/2013
	Mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores.	CC	BOP 2/09/2013
Cádiz	Transportes urbanos de viajeros.	CC	BOP 28/08/2013
	Industrias y almacenes de la madera.	CC	BOP 29/08/2013

	Hostelería.	CE	BOP	11/09/2013
Cantabria	Industria siderometalúrgica.	SE	BOC	5/09/2013
Castellón	Pozos de riegos agrícolas.	CC	BOP	22/08/2013
	Industrias vinícolas y licoreras.	RS	BOP	7/09/2013
Cataluña	Ocio educativo y sociocultural.	AC	DOGC21/08/2013	
	Atención domiciliaria.	PR	DOGC	6/09/2013
Ciudad Real	Agrario.	CC	BOP	28/08/2013
Córdoba	Madera.	CC	BOP	4/09/2013
	Metal.	CC	BOP	4/09/2013
Cuenca	Agropecuario.	CC	BOP	2/09/2013
Granada	Derivados del cemento.	RS	BOP	5/09/2013
	Madera.	RS	BOP	5/09/2013
Huelva	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	30/08/2013
Illes Balears	Exhibición cinematográfica.	CC	BOIB	31/08/2013
La Rioja	Alfarería.	PR	BOR	16/08/2013
	Industrias Vinícolas.	CC	BOR	16/08/2013
	Restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas.	CC	BOR	13/09/2013
León	Limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado.	CC	BOP	6/09/2013
Madrid	Oficinas de importación y exportación.	RS	BOCM24/08/2013	
	Industria, servicios e instalaciones del metal.	CC	BOCM31/08/2013	
	Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos.	CC	BOCM31/08/2013	
	Residencias y centros de día para personas mayores.	CC	BOCM	3/09/2013
	Hostelería y actividades turísticas.	RS	BOCM	7/09/2013
Murcia	Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros.	CC	BORM22/08/2013	
	Agrícola, forestal y pecuario.	CC	BORM	7/09/2013
	Cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores.	CC	BORM	7/09/2013
	Remolcadores de tráfico interior de los puertos de Cartagena y Escombreras.	CC	BORM	7/09/2013
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BORM	7/09/2013
Navarra	Limpieza de edificios y locales.	CC	BON	16/08/2013
	Industria textil.	PR	BON	21/08/2013
	Oficinas y despachos.	CC	BON	21/08/2013
	Servicios auxiliares.	PR	BON	22/08/2013

Ourense	Comercio de materiales para la construcción y saneamiento.	CC	BOP	10/09/2013
Palencia	Comercio del metal.	AC	BOP	16/08/2013
	Comercio en general.	AC	BOP	16/08/2013
	Comercio en general.	AC	BOP	19/08/2013
	Hostelería.	CC	BOP	26/08/2013
Pontevedra	Almacenistas de madera.	AC	BOP	16/08/2013
	Mármoles y piedras.	RS	BOP	16/08/2013
	Comercio de muebles.	CC	BOP	21/08/2013
	Manufacturas y comercio del vidrio plano.	CC	BOP	23/08/2013
	Construcción.	RS	BOP	28/08/2013
	Comercio detallista textil.	AC	BOP	2/09/2013
	Carpintería de Ribera.	CC	BOP	3/09/2013
Salamanca	Industrias de la madera.	CC	BOP	16/08/2013
Santa Cruz de Tenerife	Bazares.	RS	BOP	16/08/2013
	Comercio, textil, calzado y piel.	RS	BOP	16/08/2013
	Comercio de automóviles, accesorios y recambios.	RS	BOP	16/08/2013
	Distribuidoras de gases licuados del petróleo, gas butano y propano.	CC	BOP	16/08/2013
	Hostelería.	RS	BOP	16/08/2013
Sevilla	Ayuda a domicilio.	CC	BOP	24/08/2013
Soria	Panaderías.	AC	BOP	23/08/2013
	Serrerías.	CC	BOP	23/08/2013
	Industrias de Panadería.	CC	BOP	26/08/2013
	Comercio.	CC	BOP	28/08/2013
Teruel	Comercio en general.	RS	BOP	21/08/2013
	Hostelería.	CC	BOP	21/08/2013
Toledo	Aceite y derivados.	CC	BOP	22/08/2013
	Hostelería.	CC	BOP	23/08/2013
	Mazapán, masas fritas, confitería y chocolate.	CC	BOP	24/08/2013
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	7/09/2013
	Campo.	CE	BOP	10/09/2013
Valencia	Almacenistas de alimentación.	CE	BOP	6/09/2013
	Ebanistería, muebles curvados y similares.	PR	BOP	13/09/2013
	Almacenistas de chapas y tableros.	RS	BOP	14/09/2013
	Carpintería de taller, mecánica de obra, parquet y entarimado, modelistas, persianas, poleas y puertas viejas.	RS	BOP	14/09/2013



Valladolid	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP	2/09/2013
Zaragoza	Agropecuaria.	CC	BOP	19/08/2013

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo** **NU: Nulidad**
PA: Pacto **PR: Prórroga** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**