FUNDACION Orecla
Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria

BOLETÍN ORECLA

ACTUALIDAD LABORAL
Sentencias

Nº 12 - JUNIO 2009

SUMARIO

ACCIONES FRENTE A EMPRESAS	Pag.2. - resolución indemnizada por modificación sustancial y reclamación de diferencias salariales.
LIBERTAD SINDICAL	Pag.2.- No supone vulneración de derecho fundamental el retraso empresarial al transferir las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados.
READMISIÓN TÁCITA	Pag 3.- Readmisión extemporánea y condicionada. Declaración de incapacidad permanente durante la tramitación del recurso frente a la sentencia de despido improcedente
CONTRATOS	Pag3.- Consecuencias de contratación irregular en ente público.
CONFLICTO COLECTIVO	Pag3.- Compensación por gastos de desplazamiento de los representantes de personal.
REGULACIÓN DE EMPLEO	Pag4.- Despido improcedente en el marco de un ERE

Este Boletín ha sido elaborado por:
Secretaría ORECLA
Pasaje de Peña 4, 3º. 39008 SANTANDER

SENTENCIAS

ACCIONES FRENTE A DECISIONES EMPRESARIALES

1. La resolución del contrato indemnizada por modificación sustancial no impide la reclamación de las diferencias salariales

TS unif doctrina 16-1-09, Rec 251/08

La resolución judicial por modificación sustancial de condiciones, por redundar en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad (ET 50.1.a), no es óbice para que el trabajador pueda solicitar las diferencias salariales que considera se le adeudan al no haber respetado su salario de origen.

Un trabajador obtiene resolución indemnizada de su relación laboral (ET art.50.1.a) por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, quedando como hecho probado que la empresa redujo el salario del trabajador mientras realizaba funciones de categoría inferior.
El trabajador reclamó asimismo los salarios que consideraba que le debían haber abonado, pretensión que obtiene de forma completa y que es recurrida por la empresa en recurso de casación por entender que el trabajador optó solo por resolver el contrato y por incompatibilidad de indemnizaciones en base a la jurisprudencia del TS.
El TS desestima el recurso al entender que la modificación realizada no estaba amparada en el art.41 ET al no haberse seguido los requisitos formales, y aunque siendo aplicable el art.41 ET nada impediría el ejercicio sucesivo o simultaneo de la acción resolutoria y de otra acción para exigir el cumplimiento de las obligaciones empresariales en el periodo que se mantuvo el contrato.
Asimismo, el TS entiende que los efectos de la extinción sólo ponen fin al cumplimiento de las obligaciones a partir de la fecha de extinción, siendo perfectamente lícito reclamar los salarios no percibidos durante el tiempo que continuó prestando servicios. Por último el TS en relación con la alegación empresarial de incompatibilidad entiende, que en este caso concreto, no es aplicable esta doctrina ya que no se reclama una indemnización por daño sino diferencias salariales por el trabajo que debió realizar sin la imposición empresarial ilícita.

LIBERTAD SINDICAL

2. El retraso por tres meses en las obligación empresarial de descontar y trasferir la cuota de los afiliados no implica vulneración de la libertad sindical

TS 08-04-09, Rec 141/ 07 (Reitera doctrina de Sentencia TS de 30-06-08, Rec 123 /2007)

El sindicato pretendía la declaración de nulidad y cese inmediato del comportamiento por tener carácter antisindical, así como el ingreso de dichas cuotas pendientes y la reparación de las consecuencias de dicho acto lesivo, consistente en el abono de indemnización por cuantía igual a las cuotas referidas.
Dicha obligación de descontar y trasferir las cuotas sindicales constaba expresamente a cargo de la empresa en el Convenio Colectivo vigente.
El TS entiende que en el enjuiciamiento de las conductas quebrantadoras de derechos fundamentales deben ponderarse necesariamente las circunstancias concurrentes y la dimensión que adquieren respecto al derecho en cuestión.
En el caso concreto enjuiciado el retraso no fue voluntario, sino debido a un cambio en el sistema informático para la confección de nóminas, que además no alcanzó un retraso excesivo, dado que supuso hablar de ingreso en los catorce días del mes siguiente, cuando el plazo normal de transferencia era dentro de los diez días del mes siguiente.

Quedó constancia asimismo del intercambio de notas aclaratorias entre la empresa y el sindicato, constando el esfuerzo empresarial de verificar manualmente la detracción y transferencia de las cuotas controvertidas. Todo ello se traduce en que cabe hablar de una voluntad ajena a cualquier comportamiento antisindical por la empresa, y que además, caso de que existiera, no reviste trascendencia relevante en orden al derecho fundamental cuya tutela se postula, por la escasa influencia que adquiere en el normal desenvolvimiento del Sindicato.

READMISIÓN TÁCITA.

3.- La Sentencia de instancia declara un despido improcedente y la empresa que recurre en suplicación ejercita la opción de la readmisión de forma extemporánea y sólo para el caso de que se confirme la sentencia de instancia.
TSJ Cataluña 9-1-09, Rec 590/ 06

Tras Sentencia de despido improcedente, la empresa opta por la readmisión y la actora solicita la extinción indemnizada al entender que dicha opción se ha realizado de forma extemporánea y condicionada a la confirmación de la sentencia de instancia que declara el despido improcedente.
La resolución judicial considera que ante la inactividad de la optante la norma impone la readmisión tácita ya que no existe la figura de la extinción tácita, siendo preciso que ésta se manifieste de manera expresa y clara. Asimismo, mientras se tramitaba el recurso de suplicación contra la sentencia de despido, la actora readmitida, que no estaba trabajando al hallarse en situación de I.T, devino en situación de incapacidad permanente en grado total lo que produjo una extinción de la relación laboral.
Al producirse la mencionada extinción por causa ajena al despido, no cabe aplicar las consecuencias del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en lo referido a la indemnización solicitada. Tampoco se derivan salarios de trámite porque lo que se produce es la percepción ininterrumpida del salario real o, en este caso, del pago delegado del subsidio por I.T hasta el inicio de efectos económicos de la resolución por la que se le declara a la actora en situación de incapacidad permanente total.

CONTRATOS

4. Consecuencias de la contratación irregular en una sociedad estatal
-TS 3-4-09, Rec 773/07

La contratación irregular por parte de una sociedad estatal conduce a que la relación laboral se declare de carácter indefinido, no fijo.

Una periodista que venía prestando servicios como redactora para TVE S.A., en virtud de diferentes vínculos contractuales (como autónoma y con contrato laboral de artistas) presentó demanda solicitando su condición de trabajadora fija de plantilla. Siendo estimada por el TSJ el TS revocó parcialmente esa resolución ya que existiendo una relación laboral entre las partes, ésta debía ser considerada con carácter indefinido y no fija de plantilla.
Aunque los contratos temporales en fraude de ley se presumen indefinidos (ET art.15.3), el ingreso en la Administración Pública está sometida a los principios de mérito y capacidad lo cual impide equiparar a esta trabajadora con los calificados como fijos de plantilla cuyos contratos se han celebrado conforme a los procedimientos establecidos reglamentariamente.

CONFLCITO COLECTIVO

5. Compensación por gastos de desplazamiento de los representantes de personal.
TS, Rec 99/08. Fecha 07/04/2009.

Empresa que decide limitar el abono de los gastos de los representantes sindicales producidas en el ejercicio de sus funciones, entendiendo que las compensaciones previstas en el convenio para los

desplazamientos más allá de cada centro de trabajo, quedaban reservadas únicamente para los miembros del comité intercentros. Entendía la empresa que, si bien venía abonando tradicionalmente estos gastos, la creación por el convenio colectivo de una figura denominada "coordinador sindical" implicaba una redistribución de funciones y competencias y, por tanto, la eliminación del derecho a su percepción, en determinados casos, por los delegados de personal y delegados sindicados.

Ante esta decisión, el comité intercentos y las organizaciones sindicales presentes en la empresa reclaman que se les reconozca el derecho al abono de dichos gastos.
El TS, les da la razón, señalando que al tratarse de una práctica colectiva reiterada en el tiempo que ha alcanzado la naturaleza de *condición más beneficiosa de índole colectiva*, no puede ser suprimida unilateralmente por la empresa, y por tanto, declara el derecho al mantenimiento, por parte de todos los representantes unitarios o delegados sindicales de la compensación económica por gastos de desplazamiento, cuando se desplazasen a otros centros de trabajo por circunstancias conectadas con su actividad sindical y representantiva; y de los miembros del comité intercentros al cobro de la totalidad de los gastos de desplazamiento cunado estos se hubieran producido, no sólo para participar en una reunión del comité, sino para el ejercicio de su actividad sindical y representativa.

REGULACIÓN DE EMPLEO

6. Despido improcedente en el marco de un ERE
TSJ Cantabria, Rec 945/08. Fecha 01/12/2008

El trabajador carece de acción para cuestionar un despido individual cuando en la fecha de celebración del juicio oral, existe un expediente de regulación de empleo que ya es firme y la relación laboral está, por tanto, extinguida.

Una empresa solicita el 21/12/2007 expediente de regulación de empleo para extinguir los contratos de trabajo de su plantilla, el cuál se resolvió favorablemente el 15/01/2008. El 31/12/2007, por medio de una carta sin fechar, la empresa despide a una trabajadora reconociendo la improcedencia del despido, pero el día 18/02/2008 le comunica de nuevo el despido, esta vez por causas económicas. Se presenta demanda de despido el 25/01/2008.

Se trata de determinar la compatibilidad de un ERE con el ejercicio de una acción de despido individual: si le es posible o no a la empresa que, ante sus dificultades económicas, inste de la autoridad laboral autorización para resolver los contratos de trabajo de todos sus trabajadores (despido colectivo) y, después de haber alcanzado un acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores, remitir cartas individuales de despido y reconocer la improcedencia del mismo.

El TSJ establece que la extinción individual del contrato de la trabajadora es incompatible con el despido colectivo, ya que en el momento de cierre de la empresa, fecha a la que se retrotrae el despido (31/12/2007), ya se había instado por el ERE; y finalmente, en el momento de la presentación de la demanda de despido (25/01/2008) ya había recaído resolución administrativa en el ERE.

La ejecutividad de las resoluciones de la Administración es expresa e inmediata por lo que pueden producir efectos desde tal fecha en que se dictan. Por lo que es este caso, a la fecha de autos, existe un uso efectivo de la autorización administrativa corroborando la existencia de una extinción contractual colectiva donde la trabajadora ya no se encuentra en situación de alta ni en disposición de prestar servicios a la fecha de la posible declaración de la extinción individual.

En consecuencia, la extinción individual del contrato de la trabajadora es incompatible con la extinción colectiva, de forma que ejercitada una queda enervado el ejercicio de los derechos de la otra, en tanto que persigue el mismo objeto que no es otro que la extinción contractual.