

# Actualidad Laboral Julio 2017

## Sumario

### **1.-Conflictos Colectivos.**

*Los acuerdos extrajudiciales sobre el objeto del proceso.*

### **2.- Retribución Alta Dirección empresas públicas.**

*Incrementos prohibidos en las leyes presupuestarias.*

### **3.- Despido- Reducción de Jornada**

*Despido objetivo de trabajadora en reducción de jornada por guarda legal.*

### **4.- Impugnación de Convenio Colectivo.**

*Inaplicación por concurrencia.*

### **5. Mejoras Voluntarias**

*Supresión en empresa pública de mejora voluntaria.*

### **6.- Despido improcedente**

*La consignación de la indemnización por despido improcedente no equivale a un ejercicio correcto del derecho de opción empresarial.*

### **7.- Despido relevista**

*Improcedencia del cese del relevista por jubilación anticipada del trabajador relevado*

**Boletín elaborado por:**

**Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria**

**Pasaje de Peña 4, 3º. 39008 SANTANDER**

**Teléfono: 942364145 /Fax: 942221709**

**Correo: [fundacionorecla@orecla.com](mailto:fundacionorecla@orecla.com)**

# SENTENCIAS

## 1.-CONFLICTOS COLECTIVOS

### **1.-Los acuerdos extrajudiciales sobre el objeto del proceso TS 20/4/17 , EDJ 58481**

Una organización sindical con ámbito de actuación superior al del conflicto y con suficiente grado de implantación en la empresa, plantea un conflicto colectivo en relación a la interpretación que la comisión paritaria del convenio realiza en materia de retribución variable. La demanda se desestima en la instancia por apreciarse pérdida sobrevenida del objeto, ya que, se dio valor de convenio colectivo al acuerdo de la comisión, a través de un procedimiento de mediación ante el SIMA. Esta vía preprocesal se utilizó por los demandados, con exclusión de la parte litigante contraria, con posterioridad a la interposición de la demanda.

El TS analiza el interés legítimo de la parte actora y si nos encontramos ante un supuesto de pérdida sobrevenida del objeto al alcanzarse un acuerdo de mediación que ratifica el acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

No se admite la posibilidad de dotar a la avenencia de eficacia normativa ya que se produce entre quienes ocupan idéntica posición procesal como demandados. Si así fuera, se podrían contemplar situaciones cercanas al fraude procesal y limitar el derecho a la tutela judicial efectiva de los sindicatos y de los trabajadores a la hora de plantear conflictos colectivos.

Todo ello, teniendo en cuenta, que el acuerdo alcanzado no comprendía a todas las partes implicadas en el conflicto.

Además el Tribunal tiene en consideración el hecho que las mismas partes que plantean el conflicto ante el SIMA son las que se avinieron a suscribir el acuerdo de la comisión paritaria, de lo que se deduce que la única finalidad de plantear esta acción ante el SIMA, era la de blindar el acuerdo dotándole de eficacia normativa.

El TS revoca el pronunciamiento de instancia y devuelve las actuaciones para que se dicte una nueva sentencia en la que se resuelvan las cuestiones de fondo.

## 2. ALTA DIRECCIÓN- EMPRESAS PÚBLICAS.-

### **2.- Retribución de la alta dirección en empresas públicas: incrementos prohibidos por leyes presupuestarias: TS , EDJ 202728. Fecha, 13 octubre 2016.**

Demanda de conflicto colectivo en la que se solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios alegando vulneración del principio de igualdad, en base a que la empresa incrementó en 2012 y 2013 el salario de sus seis altos directivos, superando los límites previstos legalmente establecidos en el RD 451/2012 y Ley de Presupuestos, mientras que congeló las retribuciones

del resto de personal. Valoran la indemnización en el perjuicio económico sufrido por los trabajadores durante los años 2014 y 2015 por la supresión de los incrementos de convenio.

El TS confirma la sentencia de la AN, que desestima la demanda, señalando que el principio de igualdad ante la ley no significa un imposible derecho de igualdad en la ilegalidad, de manera que aquel a quién se aplica la ley no puede considerar violado el citado principio constitucional por el hecho de que la ley no se aplique a otros que la han incumplido.

No obstante, en este caso queda acreditado que la empresa demandada es una sociedad mercantil pública a la que son aplicables los límites del gasto de personal establecidos en la Leyes de Presupuestos, y que las retribuciones del personal directo acogido al ámbito de aplicación del RD451/2012 no se incluyen en la masa salarial, así como que entre 2012 y 2013 las retribuciones percibidas por el personal de alta dirección, aprobadas por la Subdirección General de Costes de Personal no experimentaron el incremento que se denuncia y no sobrepasaron, para el mayor preceptor, los 168.000€, siendo así que el límite derivado del RD 451/2012 se situó para los directivos en 210.000 euros.

Por ello concluye que si se acreditaran incrementos prohibidos por las leyes, la consecuencia no podría ser nunca la superación de los límites presupuestarios para el resto del personal de la empresa, ni siquiera por la vía de los daños y perjuicios, porque si se hiciera así se vulnerarían frontalmente las normas presupuestarias.

### 3.- DESPIDO DURANTE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

#### **3.- Despido objetivo, por faltas de asistencia al trabajo, de trabajadora en situación de reducción de jornada para el cuidado de familiar.**

**TS 18-04-2017, 321/2017, rec 2771/2015**

En este caso una trabajadora en situación de reducción de jornada para el cuidado de familiar cae en situación de IT durante 42 jornadas hábiles en un periodo de un año. La trabajadora es despedida por causas objetivas derivadas de faltas de asistencias al trabajo.

La trabajadora reclama el despido y la instancia no considera que se acrediten los requisitos exigidos para la extinción del contrato, declarando el despido como nulo. Sin embargo el TSJ estima en parte el recurso, modificando la calificación del despido a improcedente.

La trabajadora interpone recurso de casación donde se debate si el despido injustificado en una situación de reducción de jornada por cuidado de familiar, debe ser declarado improcedente o nulo.

El TS entiende que la nulidad del despido con que protege el art.55.5 ET a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de un familiar quedaría vacía de contenido si no conllevara la nulidad objetiva de todas las conductas que atentan contra dichas situaciones, por tanto estima el recurso de la trabajadora y declara el despido como nulo. Por otro lado el TS distingue esta nulidad objetiva de la nulidad por causa de discriminación que actúa al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio.

## 4.- INAPLICACIÓN CONVENIO

### **4.- Impugnación de Convenio Colectivo. Inaplicación por concurrencia.**

**SAN 56/2017 de 24 de abril de 2017**

La sentencia de la Audiencia Nacional se dicta en procediendo de impugnación de convenio colectivo sectorial estatal por parte de un sindicato que no forma parte de la mesa de negociación en tanto que entiende que el ámbito de aplicación concurre con el de otro convenio colectivo sectorial estatal vigente. A este respecto, la discusión se centra en valorar el hecho de que este último se encontrara en ultraactividad, y, si en ese caso es posible que, bajo el principio de especialidad, se abriese una nueva unidad negociadora.

El Tribunal se centra en determinar si, en este caso, se puede considerar que el convenio está vigente.

Así, indica que, tras el Real Decreto-ley 7/2011, solo pierden eficacia las cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga, pero no las obligacionales; ello porque durante el periodo de ultraactividad se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio colectivo. Por tanto, y bajo el principio “pacta sunt servanda”, “solamente cuando esa vigencia acabe será posible que la unidad de negociación caiga bajo el ámbito de otro convenio distinto”.

## 5- MEJORAS VOLUNTARIAS

### **5.- Supresión en empresa pública de una mejora voluntaria establecida por convenio colectivo.**

**STS 194/2017 de 8 de marzo de 2017**

Empresa pública que decide suprimir una póliza colectiva de seguros, suscrita en aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial, basándose en la entrada en vigor de una Ley que impone limitaciones retributivas y eliminación de ventajas adicionales al personal del sector público.

La representación sindical interpone demanda de conflicto colectivo al entender que se trata de una condición más beneficiosa a favor de los trabajadores, y que como tal no puede ser suprimida de manera unilateral por la empresa.

Se trata de determinar si es ajustada a derecho la supresión de esta póliza de seguro colectivo de accidentes y de vida.

Según el Tribunal la decisión empresarial no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo porque el empleador no adopta su decisión por propia iniciativa y necesidad, sino en cumplimiento de una Ley.

Asimismo señala que el convenio colectivo ha de ceder ante la norma de superior rango, en virtud del principio de jerarquía normativa, y si a resultas de ello, se introducen alteraciones en los derechos de los trabajadores, no es este el caso de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordada unilateralmente por el empresario, por lo que la negociación, si

la hubiere, no resulta obligatoria y, en todo caso, habría de contraerse a instrumentar la reducción impuesta por mandato legal.

Por tanto concluye el Supremo que, como consecuencia del principio de jerarquía normativa, las mejoras establecidas en convenio colectivo pueden ser modificadas o suprimidas por ley, y por tanto, en este supuesto concreto, la supresión de póliza colectiva practicada por la empresa es ajustada a derecho, y sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

## 6.- DESPIDO IMPROCEDENTE

### **6.- La Consignación de la indemnización por despido improcedente no equivale a un ejercicio correcto del derecho de opción empresarial.**

**TSJ Extremadura 30-11-16, EDJ 236195**

En este caso un trabajador es despedido y plantea demanda por despido improcedente. El Juzgado de lo Social estima la demanda declarando el despido como improcedente, condenando a la empresa a que en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, opte entre la readmisión del trabajador, o el abono de la indemnización (4278,71 euros).

El empresario consigna en el juzgado la indemnización por despido, sin presentar escrito ni comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social. El Juzgado de lo Social considera que ante la ausencia de opción en el plazo de 5 días ha de entenderse que procede la readmisión.

La empresa interpone Recurso de Suplicación por una posible infracción del art.56 ET.

La sala entiende que la consignación de la indemnización no puede equivaler al ejercicio de la opción en la forma que establece el art.110.3 de La Ley de Procedimiento Laboral, la opción entre la readmisión o la extinción del contrato debe hacerse por escrito y de forma expresa.

El TSJ desestima el recurso interpuesto por la empresa afirmando que para el ejercicio de la opción no existe una libertad formal, y si no la ha anticipado expresa y previamente en el juicio, debe ejercitarla por escrito o comparecencia en el Juzgado de lo Social en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia.

## 7.- DESPIDO RELEVISTA

### **7.- Improcedencia del cese del relevista por jubilación anticipada del trabajador relevado.**

**TS 14-3-17, EDJ 34074**

En este caso una trabajadora suscribe contrato de relevo en fecha 1-10-09, con una duración determinada hasta el 15 de septiembre de 2014, fecha de jubilación total del jubilado parcial. En fecha 6-8-13 la empresa comunica a la trabajadora que el contrato finalizaría el 15-9-13 por pasar el relevado a situación de jubilación especial a los 64 años, y a su vez la empresa suscribe un contrato de obra con otro trabajador, hasta que el relevado cumpla los 65 años.

La trabajadora presentó demanda por despido que fue declarado improcedente, ya que el Juzgado de lo Social entendía que el cese de la trabajadora no debió producirse cuando el trabajador parcialmente jubilado y relevado por ella se jubiló anticipadamente a los 64 años, y la empresa formalizó un nuevo contrato de obra con otro trabajador por el tiempo restante hasta

los 65 años del relevado. Posteriormente la empresa interpuso recurso de suplicación que fue desestimado por el TSJ.

Contra la sentencia dictada en suplicación se formalizó recurso de casación donde se cuestiona si se puede, o no, dar por extinguido el contrato del relevista para poder suscribir otro con persona distinta.

El TS entiende que no existe dicha posibilidad, y que la norma aplicable no admite dudas en su redacción “la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria” (ET art.12.7.d).

Por tanto el contrato no admite novaciones subjetivas y solo un motivo justificado podría determinar que se prescinda del relevista mientras no se produzca la jubilación del trabajador relevado (p.e., la muerte del relevado, despido disciplinario, etc).