

Actualidad Laboral Abril 2017

Sumario

1. Despido objetivo en la empresa adjudicataria.

El despido se produce por reducción del volumen de la contrata.

2. Fin de la ultraactividad de un convenio colectivo

Hasta la firma del nuevo convenio ha de aplicarse íntegra y no selectivamente el texto del convenio cuya ultraactividad ha finalizado.

3. Uso de medios técnicos durante la huelga

El sindicato CGT considera que la emisión de un partido de la Champions League durante la huelga general del 2010 supone una vulneración del derecho de huelga

4. Efectos extintivos de la relación laboral

Firma del finiquito y efectos extintivos de la relación laboral.

5.- Crédito horario sindical:

Despido de miembro de comité de empresa por uso fraudulento del crédito sindical.

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

1.- .Despido objetivo en una empresa adjudicataria de un servicio de ayuda a domicilio por reducción del volumen de la contrata.

TS unif. Doctrina: Fecha 10/1/2017, EDJ 3068.

Una trabajadora presta servicio de ayuda a domicilio para un ayuntamiento. En una determinada fecha el servicio pasa a depender de una nueva adjudicataria, que 18 días después comunica a la trabajadora el despido por causas objetivas, en base a que el nuevo pliego disminuye el ratio de coordinadores en función de usuarios. La trabajadora interpone demanda contra el despido, que es desestimada en suplicación, por lo que interpone recurso de casación para la unificación de doctrina. El objeto de recurso es determinar si la nueva adjudicataria puede extinguir los contratos de trabajo por causas existentes con anterioridad o de forma simultánea a la adjudicación, o si sólo puede hacerlo por causas sobrevenidas y por tanto el despido objetivo debe calificarse como procedente.

El TS establece que si no existe vínculo contractual o una transmisión empresarial en los términos previstos en el art. 44 del ET, la subrogación en el personal laboral de la contrata se regula por lo dispuesto en el Convenio de aplicación. Reducir el volumen de la contrata no exime al nuevo contratista del deber de subrogarse, ya que si existen dificultades para cumplirlo sólo pueden finalizar los contratos a través del despido o la reducción de jornada por causas objetivas, sin poder acudir a la rescisión del contrato por finalización, o por la terminación de la obra.

En el supuesto concreto, la subrogación se impone por convenio colectivo con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo. Si la reducción de la contrata la impone el nuevo pliego de condiciones, la nueva contratista puede minorar la plantilla, pero no su predecesora porque la reducción sobrevino con la nueva adjudicación. Subrogarse, es situarse en la posición de otro y asumir los derechos y obligaciones de aquel a quien se sucede, lo que supone que el sucesor conserva los derechos que tenía el sucedido y que su situación no empeora. Se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora.

2.-FIN DE LA ULTRA ACTIVIDAD DE UN CONVENIO COLECTIVO

2.- Contractualización del convenio tras el fin de la ultraactividad.

TS 20-12-16, Rec 217/15EDJ 245877

Una empresa decide aplicar de manera unilateral, mientras se negocia un convenio nuevo, las cláusulas que considera que afectan a elementos básicos del contrato de trabajo. El TS entiende que ha de aplicarse íntegra y no selectivamente el texto del convenio cuya ultraactividad ha finalizado hasta la firma del nuevo, apoyándose en los siguientes argumentos; Las condiciones laborales constitutivas de la relación laboral se encuentran reguladas en el contrato de trabajo.

El concepto condiciones laborales abarca todas las condiciones que regulan la relación laboral en todos sus aspectos y no sólo las que regulan el núcleo duro del contrato de trabajo

La contractualización de las condiciones de trabajo no puede limitarse a aquellas que la empresa decida, ya que eso supondría romper el equilibrio del convenio a favor del empresario.

En periodo de negociación para la renovación del convenio desaparece la tradicional distinción entre cláusulas obligacionales y normativas del convenio. No obstante, pudiera suceder que la conducta empresarial que decida la inaplicación de determinados preceptos de un convenio que ha perdido su vigencia, sea ajustada a derecho siempre que se comunique en forma que preceptos del texto pactado entienda incorporados al contrato de trabajo y cuáles no, de manera concreta y sin mezclar contenidos.

3.- USO DE MEDIOS TÉCNICOS DURANTE UNA HUELGA GENERAL.

3.-La emisión de un partido de la Champions League durante la huelga general del 29/9/2010 , se considera por un sindicato vulneración del derecho de huelga.

TCo 2-2-17, Rec 1168/14

El sindicato CGT consideró que la emisión de un partido de la Champions League durante una huelga general a la que se sumaron la mayoría de los trabajadores de Telemadrid, había vulnerado el derecho de huelga. La señal del partido se envió desde a través de un medio distinto al que habitualmente se utilizaba, ya que los trabajadores de la sección de continuidad estaban de huelga. Tras la desestimación de la demanda por el juzgado de lo Social, el TSJ Madrid y el TS, CGT Plantea recurso de amparo ante el TCo. Considera que durante el día de huelga general, se sustituyeron trabajadores de la empresa de forma interna y se utilizaron medios técnicos de uso no habitual en la empresa que permitieron la retransmisión del partido.

Respecto a la sustitución de trabajadores, el TCo rechaza la vulneración pues considera que los trabajadores que no secundaron la huelga no desarrollaron funciones distintas a las que habitualmente realizaban.

Respecto a la utilización de medios técnicos de los que dispone la empresa, pero que no utiliza con carácter habitual, el TCo señala su especial trascendencia puesto que no existe doctrina constitucional. La existente, considera que la libertad del empresario de organización y dirección de los trabajadores queda restringida por el ejercicio del derecho de huelga. Se considera esquirolaje externo, prohibido por el ordenamiento jurídico, la sustitución externa de trabajadores durante la jornada de huelga. En el supuesto concreto, el empresario no ejerció el ius variandi, sino el poder de organización de los medios de producción con los que cuenta la empresa, ya que los trabajadores siguieron un procedimiento distinto al habitual al emitir el partido a través del codificador B, en lugar del codificador A. El TCo señala que ningún precepto prohíbe al empresario usar los medios técnicos de los que habitualmente dispone la empresa para mantener su actividad. El TCo desestima el amparo solicitado al considerar no lesionado el derecho de huelga. Emite voto particular el magistrado Fernando Valdés Dal Ré, al que se adhieren Adela Asúa Batarrita y Juan Antonio Xiol Rios que consideran que la sentencia debió estimar el amparo solicitado.

4.- EFECTOS EXTINTIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL

4.- Firma del finiquito y efectos extintivos de la relación laboral.

TSJ Cataluña 2-12-16 EDJ 260496

En este caso una empresa comunica al trabajador despido disciplinario, el mismo día firma un finiquito en el cual se le reconoce la nómina del mes y la liquidación de partes proporcionales. Con el cobro de dichas cuantías, el trabajador se considera totalmente saldo y finiquitado para

toda clase de conceptos, comprometiéndose a no reclamar nada más a la empresa. Durante la firma del documento el trabajador añade de su puño y letra la expresión “pendiente de revisión”. Posteriormente, mes y medio más tarde, el trabajador presenta demanda de despido que fue declarado improcedente en la instancia. La empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión que se plantea al TSJ es si la firma del finiquito tiene efectos extintivos de la relación laboral.

La doctrina del TS para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debe incorporar una voluntad unilateral, expresa e inequívoca del trabajador de extinguir la relación laboral.

En el caso que se plantea, la interpretación del documento autorizaría a declarar que su firma tiene pleno valor liquidatorio sin vicios en el consentimiento, no obstante, como al tiempo firma de su puño y letra la expresión pendiente de revisión, para poder consultar con un asesor el contenido de los documentos, el TSJ entiende que quedan sin resolver dudas acerca de la verdadera conformidad del trabajador con la extinción del contrato, por lo que no cabe conferir valor liberatorio al documento, desestimando el recurso de suplicación, confirmándose la sentencia recurrida.

5.- CREDITO HORARIO SINDICAL

5.- Despido de miembro de comité de empresa por uso fraudulento del crédito sindical.

TSJ 16-1-17, rec. 756/16

En este caso un trabajador que es miembro del Comité de Empresa es despedido disciplinariamente, al considerar la empresa que realiza un uso fraudulento del crédito horario sindical. La empresa alega en la comunicación de despido que el trabajador ha sido nombrado profesor interino de un instituto de secundaria y que el horario de las clases a las que asistió se solapaba tanto con el crédito horario sindical solicitado, como con su horario de trabajo, acudiendo a su puesto de trabajo más tarde de su hora de entrada, bajo el amparo de su crédito horario.

El trabajador presenta demanda de despido que es desestimada en la instancia por lo que plantea recurso de suplicación ante el TSJ alegando que el despido es una respuesta a una situación de conflictividad en la empresa.

El TSJ considera adecuada la procedencia del despido, considerando que ha quedado acreditado que el trabajador solapaba las horas sindicales con sus tareas de profesor, y que, dichas horas son concedidas en interés de sus compañeros representados y para facilitar su tarea representativa. Por otro lado el TSJ no considera acreditado que el despido fuera una respuesta a la conflictividad que existía dentro de la empresa, por lo que confirma la sentencia de la instancia.