

Actualidad Laboral Mayo 2017

Sumario

1.-Vulneración del Derecho al Honor de una persona jurídica en el marco de un conflicto laboral.

2.- Nulidad de bajas incentivadas individuales por vulnerar el derecho a la negociación colectiva.

Conducta antisindical de la empresa y nulidad del Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas.

3.- Desempleo y dimisión del trabajador.

Reanudación del subsidio por desempleo tras cese voluntario del trabajador..

4.- Sucesión empresarial y concurso de acreedores.

Competencia de la Jurisdicción social.

5.- Sucesión de empresas.

Segregación de un departamento en un caso de sucesión legal

6.- Despido Colectivo.

Entrega de la comunicación de despidos a los representantes de los trabajadores.

7.- Despido Objetivo tras subrogación en contrata

Se trata de determinar si las causas objetivas para justificar una extinción pueden ser anteriores a la adjudicación o deben de ser sobrevenidas.

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

SENTENCIAS

1.-VULNERACIÓN DEL DERECHO AL HONOR

1.- .Vulneración del Derecho al Honor de una empresa en un conflicto laboral

TS unif. Doctrina: Fecha 28/2/2017.

En el marco de un conflicto laboral, tras unas denuncias por cesión ilegal de trabajadores y el despido de tres de ellos, se producen movilizaciones con pancartas y octavillas acusando a la empresa principal (cedente) de terrorismo patronal, de precariedad laboral, cesión ilegal de trabajadores y represión sindical.

El sindicato promotor envía correos electrónicos a clientes de la empresa explicando el conflicto existente y las denuncias presentadas por prestamismo laboral.

La empresa interpone demanda de tutela de derechos fundamentales ante la Audiencia Nacional solicitando la cesación de la conducta y una indemnización de daños y perjuicios al sindicato actuante indemnización por vulneración del derecho al honor. Desestimada la demanda, se recurre al TS que señala que la libertad sindical también implica que los sindicatos tienen derecho a ejercer actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, y por tanto a desplegar los medios necesarios para poder cumplir sus funciones.

La jurisprudencia señala que cualquier vulneración al honor de una persona jurídica debe relativizarse en cuanto que la empresa reconoce que no ha sufrido perjuicios materiales, y que tampoco ha perdido clientes

Además hay que tener en cuenta que la presunta vulneración del derecho al honor se produce en la marco de un conflicto laboral prolongado.

Señala que la expresión “terrorismo patronal” ha sido tan utilizada que se ha devaluado socialmente aunque suponga una crítica dura y se utilice de una manera exagerada.

2.- NULIDAD DE BAJAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

2.- Nulidad del Plan de Bajas Incentivadas , por vulnerar el derecho a la negociación colectiva.

TS 11-10-16, nº Rec 68/2016

Una empresa llevó a cabo un plan de bajas voluntarias incentivadas a través de pactos individuales. La parte sindical solicitaba su nulidad por vulneración del derecho fundamental de Libertad Sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva. Se instaba el cese de la conducta antisindical y una indemnización por daños y perjuicios.

La Sala de lo Social de la AN dictó sentencia por la cual se estima la demanda sobre tutela de derechos fundamentales declarando la existencia de vulneración a la libertad sindical y nulidad radical de dicha conducta empresarial.

El TS, una vez admitido el recurso de la empresa, considera que debe entrarse a determinar si la voluntad individual de los trabajadores manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta empresarial, puede (sin vulnerar el derecho de negociación colectiva) modificar para aquellos el contenido de lo pactado con carácter general en el Convenio Colectivo aplicable.

Para ello se refiere jurisprudencia como la STS 11-12-2015, STS 12-04-2010, y otras, que dan una respuesta negativa, al entender que de prevalecer la autonomía de la voluntad individual sobre la colectiva (convenio colectivo legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial) quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, previsto en el art. 37.1 de la Constitución.

No cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente porque su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio.

Esto no implica que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas.

Pero en los propios convenios colectivos y en el ET, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector o empresa correspondiente, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad Individual de los afectados por el convenio.

Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos.

3.- DESEMPLEO

3.- Desempleo y dimisión del trabajador

TS unif doctrina 15-2-17, EDJ 12036

En este caso un trabajador que percibe el subsidio por desempleo para mayores de 52 años (actualmente 55 años), comienza a prestar servicios, con contrato de duración indefinida, como empleado doméstico. La relación laboral finaliza el primer día de prestación de servicios, como consecuencia de la baja voluntaria del trabajador durante el periodo de prueba. Posteriormente solicita la reanudación del subsidio por desempleo, que es denegado por el SEPE. El trabajador plantea demanda que fue estimada en suplicación, al entender que la LGSS no establece el requisito de encontrarse en situación legal de desempleo para las prestaciones de nivel asistencial ni para la reanudación de la percepción del subsidio por una contratación inferior a 12 meses.

El SEPE plantea recurso de casación para la unificación de la doctrina, donde la cuestión a debatir es si la extinción voluntaria del contrato genera derecho a reanudar el subsidio.

El TS considera que quien perciba estos subsidios debe cumplir diversas obligaciones, entre las que aparecen buscar activamente trabajo o aceptar una colocación adecuada, así como estar en situación legal de desempleo. Por ello, en este caso, el trabajador pierde el derecho a reanudar la percepción del subsidio si el contrato finaliza por la libre dimisión del mismo, aunque se produzca durante el periodo de prueba.

Por otro lado, sería un abuso que el beneficiario aceptase la ocupación adecuada, por estar obligado a ello, y que reanudase la percepción por su propia voluntad al extinguir la relación laboral.

4.- SUCESIÓN EMPRESARIAL

4.- Sucesión empresarial y concurso de acreedores.

STS 11 de enero 2017, ECLI:ES: TS2017:456

La jurisdicción competente para resolver sobre la existencia de sucesión empresarial o las responsabilidades que de ella se deriven en el caso de una empresa que haya adquirido bienes, derechos...de una empresa concursada es la Jurisdicción Social

5.-SUCESIÓN DE EMPRESAS

5.- segregación de un departamento en un caso de sucesión legal.

STS 14 de Marzo 2017, EDJ: 34071

El intento de segregar el departamento de servicios centrales de administración del resto de la empresa transmitida constituye un fraude de ley, ya que no puede considerarse por si mismo una

unidad productiva autónoma y debe ser transmitido con el resto de la empresa operando, en este caso, todas las consecuencias de la sucesión legal.

Agencia de viajes que adquiere otra a través de un contrato privado de compraventa de activos, subrogándose en el número de trabajadores que se relacionan en el anexo al contrato.

Sólo un pequeño número de trabajadores, pertenecientes a los servicios centrales de administración, permanecen en la empresa transmitente para continuar la labor de la misma en la modalidad on-line.

Transcurridos menos de 5 meses, estos trabajadores son despedidos por causas objetivas, alegando pérdidas sufridas en los últimos tres años por el descenso de la actividad.

El Tribunal Supremo concluye que se trata de un caso de sucesión de empresa: en este caso, tanto la empresa transmitente como la adquirente se dedican a la actividad de agencia de viajes, la adquirente ha continuado la actividad de la transmitente, ha habido transmisión de elementos materiales (locales arrendados en los que la transmitente desarrollaba su actividad, relaciones jurídicas y comerciales con los clientes, incluyendo cartera de clientes, y la adquirente se ha hecho cargo de un número relevante de trabajadores de la transmitente).

Por tanto, no cabe duda, establece el TS, de que los servicios centrales de administración son imprescindibles para la adecuada gestión de la empresa transmitida, dada la amplitud de elementos personales y patrimoniales transmitidos, así como el volumen de actividad, por lo que no puede entenderse que este departamento constituya por sí mismo una unidad productiva autónoma.

En este sentido, considera el despido como improcedente y condena solidariamente a ambas empresas, al concluir que se ha transmitido una empresa y, con ella, todos sus departamentos, por lo que esta segregación solo puede entenderse como un fraude de ley dirigido a evitar las consecuencias impuestas por la sucesión legal del art. 44 ET.

6.-DESPIDO COLECTIVO

6.- Entrega de la comunicación por despido a los representantes de los trabajadores en los despidos colectivos.

STS 28 de Febrero 2017, EDJ: 27139

El alto Tribunal señala que no es necesario entregar copia de la comunicación del despido individual de cada trabajador a los representantes de los trabajadores en un procedimiento de despido colectivo (art 51 ET). Todo lo contrario a los que sucede en un despido por causas objetivas (art 52 ET) en la que sta exigencia es rigurosa.

La diferencia vienen dada porque en el despido colectivos se ha celebrado un periodo de consultas en los que los representantes de los trabajadores tienen o pueden tener un conocimiento de la situación habiendo intervenido, incluso en la negociación.

En el despido por causas objetivas individual (art 52 ET), los representantes no tienen otro conocimiento que la entrega de esa copia de la comunicación y es una manera de tener información al respecto.

7.- Determinación de si las causas objetivas para justificar una extinción pueden ser anteriores a la adjudicación o deben ser sobrevenidas.

STS de 10 de enero de 2017, Recurso 1077/2015

La nueva adjudicataria de un servicio de Ayuda a Domicilio realiza un despido por causa organizativa manifestando que el volumen de usuarios atendidos ha descendido de manera progresiva y la dotación de personal inscrita a los diferentes concursos públicos es, proporcionalmente también inferior. El presente recurso de casación para la unificación de doctrina tiene por objeto la calificación del despido objetivo del que fue objeto la actora, hoy recurrente por razones organizativas derivadas de la reducción de la contrata que se adjudicó, lo que le obligó a subrogarse en el personal empleado por la anterior contratista. La carta se fundamentó en que la minoración de ingresos y la alta competitividad existente en el sector hacía necesaria una reorganización para reducir duplicidades y costes, razón por la que se amortizaron 11 puestos de trabajo, entre ellos el del demandante, quien impugnó su despido objetivo. El Convenio Colectivo de aplicación en este supuesto regula expresamente la subrogación y sus condiciones.

La doctrina de la Sala es que la reducción de la contrata no es causa que excuse al nuevo contratista del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores del anterior y que en caso de dificultades para cumplir ese deber no permiten la rescisión del contrato por fin del mismo, o por terminación de la obra, sino que sólo cabe acudir a la vía de un despido por causas objetivas o a la reducción de jornada por vía del art. 41 del E.T. Al ser el Convenio Colectivo el que contempla la subrogación con el fin de garantizar los puestos de trabajo, resulta poco coherente con ese fin, sostener que la antigua contratista si puede reducir plantilla por razones objetivas cuando se minora la contrata y que la nueva adjudicataria no lo pueda hacer.