

Novedades Laborales
Bol. N°

115

Febrero 2016



pwc

Índice

Legislación

- **Resolución de 3 de febrero de 2016**, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo general de la industria química.

Tribunales

- Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015, por la que se declara la eficacia ultraactiva del contenido normativo del Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de noviembre de 2015, sobre ausencia de modificación sustancial de condiciones al reducir descuentos a empleados.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, de 23 de noviembre de 2015, por la que se anula el acuerdo entre Panrico y UGT sobre modificación colectiva de condiciones de trabajo.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de diciembre de 2015, sobre vulneración del derecho al honor de la empresa por la expresión “terrorismo patronal”.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, de 23 de diciembre de 2015, sobre vulneración del derecho a la libertad sindical por extinguir la empresa unilateralmente los mandatos de los representantes de los trabajadores.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, de 14 de enero de 2016, que declara la nulidad de un Convenio Colectivo de empresa negociado con los representantes de un solo centro de trabajo.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, de 18 de enero de 2016, que declara ajustado a derecho el despido colectivo de Vodafone y Ono.
- Sentencia de la Audiencia Nacional, de 22 de enero de 2016, que declara la validez del plan de puntualidad instaurado para agilizar el embarque del pasaje.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 23 de noviembre de 2015, sobre el cómputo del permiso por nacimiento de hijo durante las vacaciones.



Legislación

Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo general de la industria química.

En fecha 3 de febrero de 2016, se registró y publicó la revisión salarial del Convenio Colectivo general de la industria química, suscrito con fecha 26 de enero de 2016 por la asociación empresarial FEIQUE en representación de las empresas del sector, y por las organizaciones sindicales Industria de CC.OO. y FITAG-UGT en representación de los trabajadores.

Concretamente, se acuerda proceder al incremento salarial de 1,5 por 100 para el año 2016, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2016, con reserva del 0,3% destinado a los siguientes conceptos:

- a) Nuevas antigüedades
- b) Complementos de puesto de trabajo
- c) Ajuste de abanicos dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales.

Igual porcentaje de incremento del 1,5 por 100 se aplica sobre las tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los artículos 32 y 44 del Convenio General de la Industria Química, pluses del artículo 40, plus de turnicidad del artículo 44.7, así como las dietas y kilometrajes del artículo 28.4.

Tribunales

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015, por la que se declara la eficacia ultraactiva del contenido normativo del Convenio colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales

La Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), interpuso Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, solicitando que se declare como inaplicable el Convenio Colectivo de Limpieza en la Provincia de Guipúzcoa, debido a que su período de vigencia se encuentra finalizado y tampoco prevé una cláusula expresa de ultraactividad, solicitando asimismo que se declare la aplicación del Convenio Estatal de Limpieza.

El Tribunal Supremo desestima el Recurso, en base a la tesis “conservacionista” conforme a la cual todos los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un Convenio Colectivo no desaparecen en el momento en que dicho convenio pierde su vigencia, sino que las normas del convenio ya estaban contractualizadas desde el primer momento en que se creó la relación jurídico-laboral.

En el presente caso, si bien es cierto que existe un Convenio sectorial de ámbito estatal, dicho convenio no contempla los aspectos más típicamente “normativos” y relevantes del vínculo laboral individual tales como retribuciones, licencias, jornadas etc., entendiendo el Tribunal Supremo que éstos son los que deben mantener conforme a la teoría “conservacionista”.

En conclusión, salvo en las materias reguladas en el convenio sectorial de ámbito estatal, las demás condiciones de trabajo establecidas con anterioridad en el convenio provincial seguirán siendo de aplicación a los trabajadores afectados por el conflicto, aquéllos que prestaban servicios en empresas guipuzcoanas del sector cuando éste perdió su vigencia, en los términos arriba expuestos, de conformidad con la STS 22-12-2014.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de noviembre de 2015, sobre ausencia de modificación sustancial de condiciones al reducir descuentos a empleados.

En el supuesto resuelto en casación por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el mismo examina el recurso de CCOO contra la Sentencia de la Audiencia Nacional en la que se desestimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la organización sindical, ante la reducción del descuento por compra de los empleados en determinados artículos (consolas de juegos Play Station y Xbox) llevada a cabo por El Corte Inglés.

El Tribunal Supremo recuerda la jurisprudencia sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reiterando que el artículo 41 ET contiene una lista ejemplificativa y que no todas las modificaciones que afectan a las materias del artículo 41 ET son necesariamente modificaciones “sustanciales”, sino sólo aquellas que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral.

En el caso analizado, el Tribunal Supremo concluye que no es un supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dado que, si bien el sistema de descuentos (retribución en especie) fue reformado de manera más global con anterioridad siguiendo el proceso del artículo 41 ET, no se puede considerar de la misma magnitud la variación del porcentaje de descuento de, únicamente, dos artículos.

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 23 de noviembre de 2015, por la que se anula el acuerdo entre Panrico y UGT sobre modificación colectiva de condiciones de trabajo.

En fecha 19 de mayo de 2015, la empresa Panrico, S.A.U. acordó con el Sindicato UGT, quien ostentaba la representación mayoritaria en la empresa, una modificación colectiva de condiciones de trabajo, consistente en la externalización del Servicio de Logística de Panrico.

La Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (“CCOO”), denunció que la mencionada negociación vulneró su derecho a la libertad sindical, por cuanto el acuerdo se pactó sin su participación ni negociación. Denuncia, así mismo, que la elusión del procedimiento previsto legalmente vulneró también su derecho a la libertad sindical, puesto que debieron seguir el procedimiento para negociar modificaciones sustanciales colectivas, previsto en el artículo 41.4 ET.

El Tribunal Supremo considera que sí se produjo una modificación sustancial de condiciones de trabajo, por cuanto que la empresa ha novado las funciones de 41 trabajadores, quienes han pasado de realizar funciones en el área de logística a realizar funciones en producción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del ET.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque la novación fuera supuestamente voluntaria, puesto que la alternativa a la novación era la extinción justificada de sus contratos de trabajo por concurrencia de causas económicas, organizativas y productivas con una indemnización de 25 días por año de servicio.

Seguidamente, el Tribunal desestima que se vulnerara el derecho a la libertad sindical de CC.OO. por no estar presente en la negociación de la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo, puesto que ha quedado probado que CC.OO. decidió ausentarse de forma voluntaria del mismo, de manera que, el motivo por el que no participó fue porque decidió autoexcluirse del mismo.

La Sala considera que todo el procedimiento está viciado de mala fe, por cuanto se ha probado que el acuerdo de 19 de mayo de 2015 tuvo por objeto eludir el procedimiento, previsto en el artículo 51.2 ET. Si lo que la empresa pretendía era modificar las condiciones de trabajo debió seguir el procedimiento previsto en el artículo 41.4 ET, por lo que anula las medidas empresariales.

Adicionalmente, el sindicato CC.OO. reclama a la empresa que le indemnice con 600 euros por daños morales para cada trabajador afectado, como consecuencia de la vulneración del derecho a la libertad sindical.

La Sala desestima la reclamación de daños morales para los trabajadores afectados, por cuanto la lesión del derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva se predica únicamente del Sindicato, en este caso de CC.OO. y no de los trabajadores afectados por las medidas, por lo que no pidiéndose cantidad alguna por parte del Sindicato, que es el sujeto pasivo de la vulneración del derecho, no ha lugar a la indemnización reclamada.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de diciembre de 2015, sobre vulneración del derecho al honor de la empresa por la expresión “terrorismo patronal”.

La empresa DHL interpone demanda en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por vulneración de su derecho al honor contra las actuaciones del Sindicato CNT por utilizar expresiones como “terrorismo patronal”, “precariedad laboral” y “cesión de trabajadores”.

Mediante su demanda, la empresa pretende que se dicte sentencia por la que se declare que CNT vulneró su derecho al honor, y se estime el abono de la indemnización por 70.000 euros por daños morales.

DHL enfatiza que la expresión “terrorismo patronal” tenía por objeto su desmerecimiento en la consideración ajena, puesto que se trata de una expresión que le desacredita claramente ante clientes, colaboradores y ante sus propios trabajadores, por lo que constituye un claro menosprecio y atenta contra su honor.

La Audiencia Nacional pone de relieve que, teniendo en cuenta los fines para los que cada persona jurídica privada ha sido creada, puede establecerse un ámbito de protección de su propia identidad y en dos sentidos distintos: tanto para proteger su identidad cuando desarrolla sus fines, como para proteger las condiciones de ejercicio de su identidad, bajo las que recaería el derecho al honor.

En tanto que ello es así, la persona jurídica también puede ver lesionado su derecho al honor a través de divulgaciones de hechos concernientes a su entidad, cuando la difame o la haga desmerecer en la consideración ajena.

A la luz de la jurisprudencia constitucional, la Sala entiende que si las personas jurídicas tienen reconocido el derecho al honor, garantizado en el artículo 18CE, la jurisdicción que debe conocer del asunto, por tanto, sería la Jurisdicción Social.

Una vez acordado que la Jurisdicción Social es la encargada de conocer el asunto, la Sala procede a resolver sobre si la expresión utilizada por el Sindicato (“terrorismo patronal”) tenía por objetivo el desmerecimiento de la Empresa en la consideración ajena.

La Sala entiende que la expresión utilizada por el sindicato constituye una crítica dura, pero no puede descontextualizarse del marco de un conflicto laboral grave en el que se produjo, siendo evidente que el objetivo del Sindicato no fue nunca imputar un delito a DHL.

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 23 de diciembre de 2015, sobre vulneración del derecho a la libertad sindical por extinguir la empresa unilateralmente los mandatos de los representantes de los trabajadores.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve aquí un procedimiento de derechos fundamentales instado por diversos trabajadores junto a sus representantes, por entender que se ha vulnerado su derecho fundamental de libertad sindical cuando la empresa comunicó la extinción del mandato representativo a los Representantes Legales de los Trabajadores de los centros de trabajo Barcelona, Sevilla y A Coruña, que había procedido a cerrar previamente.

La Audiencia Nacional estima la demanda y declara que la decisión de la empresa de extinguir el mandato representativo de los demandantes supone una vulneración del artículo 28 de la Constitución, artículo 4 del E.T. y 1 de la L.O. 11/1985, de 2 de agosto.

Entiende la Sala que la adscripción de los trabajadores de los centros cerrados al centro de trabajo de Madrid se ha realizado de un modo meramente administrativo o de organización interna en la empresa, puesto que la desaparición de tres centros de trabajo y la adscripción de sus trabajadores al centro de trabajo de Madrid no ha implicado modificación geográfica o funcional alguna con respecto a los trabajadores que prestaban servicios en los centros que han sido cerrados.

Prosigue la Sentencia afirmando que se está ante reajustes departamentales en la empresa al objeto de unificar o centralizar su gestión y que es cierto que ha habido modificaciones, puesto que un grupo de trabajadores que venían prestando servicios en los centros que se han cerrado actualmente prestan servicios mediante teletrabajo, y el otro grupo que es el personal de ventas, no ha sufrido modificación alguna salvo simplemente la nueva adscripción al centro de trabajo de Madrid.

El resultado de ello es que se mantienen 191, de un total de 465 trabajadores, que vienen desempeñando las mismas funciones y en la misma localidad, a cuyos representantes la empresa de forma unilateral ha extinguido su mandato representativo, lo que supone que un 41% de la plantilla carece de representación legal, debiéndose mantener a estos hasta que haya nuevas elecciones porque en ningún supuesto cabe que sea la propia empresa la que, unilateralmente, decida revocar el mandato de determinados representantes.

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 14 de enero de 2016, que declara la nulidad de un Convenio Colectivo de empresa negociado con los representantes de un solo centro de trabajo.

La Audiencia Nacional, resuelve sobre la impugnación del Convenio Colectivo de CYRASA SEGURIDAD S.L, que había sido negociado sólo con el delegado de un centro de trabajo.

Dicho Convenio Colectivo se negoció con el representante del centro de Cuenca, aunque la empresa tenía entonces centros en todo el territorio nacional incluidas las islas Baleares y Canarias, con la intención que el citado convenio se aplicara a todos los trabajadores de la empresa ubicados en todos sus centros de trabajo, incluso a los futuros centros de trabajo.

En este sentido, destaca que los representantes de un centro únicamente están legitimados para negociar un convenio de dicho centro, aunque no hubiera representantes en los demás centros de la empresa, tal y como defendió el Tribunal

Supremo en la sentencia de 20 de mayo de 2015, lo cual obliga a la Audiencia Nacional a anular el convenio colectivo a todos los efectos por vulneración de los artículos 87.1 y 88 del E.T.

Destaca la Audiencia Nacional que, aunque se hubiera acreditado que la empresa sólo tiene un único centro de trabajo en Cuenca, la conclusión sería la misma puesto que el representante de un centro de trabajo no puede negociar convenios cuyo ámbito de aplicación exceda de dicho centro de trabajo, en aplicación del principio de correspondencia.

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 18 de enero de 2016, que declara ajustado a derecho el despido colectivo de Vodafone y Ono.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve la demanda de conflicto interpuesta por CCOO por la que se impugnan los Expedientes de Regulación de Empleo llevados a cabo por Vodafone y Ono, respectivamente. Estos despidos colectivos son llevados a cabo en el marco del proceso de integración de ambas compañías derivado de la adquisición por parte de Vodafone del capital social de Ono.

Dicha organización sindical impugna sendos expedientes colectivos en base a diversos motivos, los cuales son desestimados por la Sala con apoyo en los siguientes argumentos:

- *La vulneración del derecho de huelga, debido a que la empresa se opuso a la utilización de sus aplicaciones tecnológicas para publicitar la huelga.*

La Sala entiende que no se ha vulnerado el derecho de huelga porque la empresa facilitó los medios habituales para dicho fin, como son: espacios sindicales en su Web, utilización de los tablones de anuncios y el libre reparto de propaganda de la huelga en sus locales.

Respecto a la cesión de los medios tecnológicos, se afirma que no existen precedentes en los que las empresas cedan este tipo de medios para la publicidad de la huelga, por lo que no puede presumirse que se hubieren perjudicado las legítimas expectativas por parte de CCOO.

- *En su siguiente motivo, CCOO denuncia que ambas empresas demandadas constituyen un grupo de empresas a efectos laborales tras la compra e integración accionarial, comercial, productiva, organizativa y la gestión común de la plantilla.*

En este sentido, la Sala reconoce en primer término que no cabe duda alguna que las demandas conforman un grupo mercantil de empresas. No obstante, pese a regirse por un comité ejecutivo único, ambas Compañías mantienen sus correspondientes consejo de administración. Se descarta la apreciación de un grupo corporativo a efectos laborales en tanto que no existe confusión de plantillas ni patrimonial, sin perjuicio del progresivo procedimiento de integración entre ambas empresas demandadas.

- *Que con la fusión se ha consumado una sucesión de empresa a los efectos de lo dispuesto en el art. 44 ET, ya que se habían integrado ambas mercantiles desde el punto de vista organizativo y productivo.*

La resolución descarta que se haya producido una sucesión empresarial por no haber concluido el proceso de integración entre ambas, Así, ambas demandadas operan autónomamente, con plantillas diferenciadas, órganos de administración propios y con una contabilidad y facturación propias

- *El sindicato denuncia también que, para llevar a cabo sendos expedientes de regulación de empleo, debió constituirse una sola comisión negociadora y seguirse un solo período de consultas al efecto, bien porque las demandadas formaban un grupo de empresas a efectos laborales, bien porque se hubiere consumado ya la sucesión de empresarial.*

Dicho reproche decae en tanto que, según el Tribunal, debió argüirse al constituirse tales comisiones negociadoras. Su no exigencia por parte de la organización sindical en el momento adecuado, pese a los ofrecimientos y la predisposición de las empresas en este sentido, implica un quebranto de la buena fe por parte de la demandante en la negociación del período de consultas.

- *Por último, los demandantes defienden que no concurren las causas económicas, técnicas y organizativas alegadas por las Compañías para promover los despidos colectivos.*

La Sala considera que las mercantiles demandadas han acreditado claramente las causas económicas y productivas debido a la significativa reducción de sus ingresos y la consiguiente reducción de los resultados de explotación, sufriendo pérdidas millonarias. Respecto a la causa productiva, afirma que queda acreditada con el claro retroceso de las ventas y resultados que viene motivado por la pérdida de competitividad de ambas mercantiles en el mercado nacional de las telecomunicaciones.

Ante tal situación, se entiende como razonable la fusión entre ambas Compañías para integrar sus servicios y comercializarlo conjuntamente en aras a aumentar su competitividad. En este contexto, las medidas organizativas promovidas por las empresas constituyen un requisito necesario para que la fusión logre sus objetivos.

Así, se considera que la extinción de los contratos de trabajo son un presupuesto obligado para que las empresas recuperen su competitividad.

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 22 de enero de 2016, que declara la validez del plan de puntualidad instaurado para agilizar el embarque del pasaje.

El conflicto colectivo surge cuando AIR NOSTRUM LINEAS AEREAS, pone en marcha un plan de puntualidad con la finalidad de agilizar el tiempo de espera para que pueda embarcar el pasaje lo antes posible, abriéndose para tal fin un periodo de consultas para ver cómo se puede mejorar y las medidas a implementar etc., aunque dicho periodo de consultas finalizó sin acuerdo.

A pesar de ello, la empresa puso en marcha el citado plan de puntualidad, con la única modificación consistente en que ahora los TCP (tripulantes de cabina de pasajeros) deben proceder a la adecuación de la cabina en escala diurna y hacer un nuevo pase para recoger y tirar todos aquellos objetos o residuos que no se hayan podido recoger durante el vuelo, dejando sin cambiar cabezales.

Los demandantes solicitan que se declare la nulidad o subsidiariamente la no justificación de la decisión adoptada, consistente en una modificación de las funciones de los TCP.

La cuestión esencial consiste en determinar si se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Partimos de la base de que las nuevas funciones asignadas a los TCP son las siguientes: chequeo de chalecos (1-2 minutos) cruce de cinturones (3-4 minutos), retirada de residuos sólidos (1-2 minutos), lo que resulta en un total aproximado de entre 5 y ocho minutos.

La Audiencia Nacional recuerda la previsión del artículo 20.1 del ET, referido al poder de dirección, y argumenta que dicho poder también se manifiesta en el denominado “ius variandi”, pues sólo tendrán la consideración de modificación de condiciones sustanciales aquellas que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales estas no tienen dicha consideración siendo manifestaciones del poder de dirección y del “ius variandi” empresarial.

En este sentido, el Convenio Colectivo prevé que *“los TCP encuadrados en este grupo tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando el mayor confort del pasajero”*.

Por ello, la Audiencia Nacional resuelve que en el presente supuesto no se han sobrepasado los límites de la movilidad funcional prevista por el artículo 39.2 del ET, porque las funciones están dentro del grupo profesional de TCP, es decir, estaríamos dentro de una movilidad funcional realizada dentro de las facultades organizativas del empleador.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 23 de noviembre de 2015, sobre el cómputo del permiso por nacimiento de hijo durante las vacaciones.

El Sindicato Nacional de CCOO de Galicia presentó demanda de conflicto colectivo contra Alumia Española, S.A. La demanda tenía por objeto establecer el cómputo del permiso por nacimiento de hijo cuando el hecho causante acontece durante las vacaciones.

El Convenio Colectivo de aplicación de las empresas demandadas dispone, en su artículo 30, lo siguiente: *“Permisos Retribuidos. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derechos a permisos retribuidos durante el tiempo y supuestos siguientes: Nacimiento o adopción: 4 días laborales”*.

La interpretación que hace la empresa del articulado es que si cuando se inicia el permiso el trabajador no está de vacaciones y las inicia después, el permiso no se interrumpe y conserva las vacaciones. Por el contrario, entiende que, si la causa del permiso se origina una vez iniciado el periodo de vacaciones, éstas no se interrumpen y se pierde el permiso retribuido por nacimiento.

La Sala entiende que el permiso de paternidad regulado en el Convenio Colectivo tiene dos finalidades: (i) la ampliación de la duración del permiso a 4 días; y (ii) que la duración del permiso se computa en días laborales, en clara diferencia con los demás permisos por infortunio familiar en el que se computan expresamente en días naturales.

Novedades Laborales N° 115 –Febrero 2016

Bajo estas premisas, la Sala considera evidente que la intención de los negociadores colectivos era blindar el permiso por nacimiento de hijo o adopción a los descansos semanales y los días festivos y, por la misma lógica, también a las vacaciones. Es decir, a conceder, precisamente con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad, cuatro días netos sea cual sea el momento en el que se produzca el hecho causante.

Por lo tanto, la Sala considera de inadecuada justificación la interpretación que hace la empresa para los trabajadores cuyos hijos nacieran o se adoptaran durante las vacaciones frente a los nacidos o adoptados inmediatamente antes de las vacaciones, o en periodos diferentes.

Más información:

Marta Alamán

marta.alaman@es.pwc.com

Telf.: +34 915 684 544

Torre PwC

Paseo de la Castellana, 259 B

28046 Madrid

María Vidal

maria.vidal@es.pwc.com

Telf.: +34 932 532 746

Avenida Diagonal, 640

08717 Barcelona

PwC (www.pwc.com) ofrece servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y fiscal, especializados en cada sector, para dar confianza e incrementar el valor de sus clientes. Más de 161.000 personas en 154 países aúnan sus conocimientos, experiencia y soluciones para aportar nuevos puntos de vista y un asesoramiento práctico.

© 2016 PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. Todos los derechos reservados. No se permite la distribución adicional sin autorización de PwC. "PwC" hace referencia a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) o, según cada caso concreto, a firmas miembros individuales de la red PwC. Cada firma miembro es una entidad jurídica independiente y no actúa como agente de PwCIL ni de ninguna otra firma miembro. PwCIL no presta servicios a clientes. PwCIL no se responsabiliza ni responde de los actos u omisiones de ninguna de sus firmas miembros, ni del contenido profesional de sus trabajos ni puede vincularlas u obligarlas en forma alguna. De igual manera, ninguna de las firmas miembro son responsables por los actos u omisiones del resto de las firmas miembros ni del contenido profesional de sus trabajos, ni pueden vincular u obligar ni a dichas firmas miembros ni a PwCIL en forma alguna.