

Laboral

Suplemento Derecho & Sociedad

L

03

Boletín Informativo

MAYO
2012

ROCA JUNYENT 

*... tot en la terra és terrós,
l'home és un fang amorós
que sols del fang s'enamora ...*

Jacint Verdaguer (1845-1902)
Quan deixé el sol d'escalfar.

02

La reforma laboral de 2012

03

Contratos de trabajo

04

Flexibilidad interna y modificación de
condiciones de trabajo

05

Despidos disciplinarios

06

Despidos por causas empresariales

08

Negociación colectiva

10

Selección de sentencias

10

Praxis

La reforma laboral de 2012

01

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE nº 36 de 11 de febrero, corrección de errores, BOE nº 42 de 18 de febrero), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral -convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados de 8 de marzo (BOE nº 62 de 13 de marzo)-, ha introducido un nuevo tipo de reforma laboral: más que una reforma contra la crisis pretende ser una reforma de armonización del ordenamiento español con el de otros países comunitarios, erosionando legados del corporativismo franquista.

La prioridad de aumentar el empleo o dificultar su destrucción, no se verá atendida en una primera etapa. Así lo reconoce el propio Gobierno, que tiene puestas sus expectativas a medio plazo, mediante la combinación de medidas financieras, económicas, laborales, fiscales y administrativas. Reduciendo el déficit crecerá el crédito y con ello el consumo, favorecido asimismo por el pago de las deudas adquiridas por las Administraciones Públicas con los particulares. Con el incremento de la demanda se fortalecerá la producción y la mano de obra será requerida por los empleadores con menor temor que hasta ahora, confiando en la mayor flexibilidad interna y externa, en la reducción de los costes y en la adecuación de las condiciones de trabajo a las posibilidades empresariales. El crecimiento del empleo reducirá el paro, mejorando así la situación de las familias y los números de la seguridad social, etc, etc. Una rueda mágica que, pese al ambiente de austeridad en el que gira, hará renacer las esperanzas de los españoles en su futuro

europeo. Que esto sea el cuento de la lechera o una previsión realista basada en el crecimiento del PIB, no encontrará respuesta hasta pasado al menos un año ...

02

Desde la perspectiva histórica, la reforma de 2012 ha supuesto un considerable deterioro de los derechos laborales, intensificando el poder de disposición de los empresarios tanto como se ha minorado el de los trabajadores. Se ha roto, pues, el equilibrio obrero-patronal establecido hasta la entrada en vigor de la reforma, lo que para unos es socialmente inadmisibles, e incluso inconstitucional, y para otros una necesidad impuesta por la dramática situación de la economía española, que disculparía cualquier medida extrema capaz de aliviarla. Porque los poderes públicos y los ciudadanos de este país han contraído, irresponsablemente, una deuda que supera en tres veces el PIB, es decir, la riqueza común y, en estas circunstancias, lo único rechazable es la inmovilidad, estar y actuar como si no pasara nada.

Los sindicatos juegan su papel al rechazar la reforma con todos los medios que la ley pone en sus manos. Pero hacen agua cuando actúan fuera de la ley, estimulando el desorden social o explicando demagógicamente -lo que también ha tentado a políticos de primera línea- algunos de los cambios legislativos, aludiendo al despido libre o a la desregulación laboral que, en absoluto, han tenido lugar. Tampoco es creíble el lamento por falta de negociaciones, puesto que, al lado de las organizaciones patronales, han permanecido

más de dos años sin hacer una sola propuesta seria sobre el empleo, supeditando a sus propios intereses el bienestar de los ciudadanos.

03

Una valoración jurídica de la reforma no puede perder de vista que, obviamente, no se ha condicionado ninguno de los derechos constitucionales, por lo que la aplicación del RDL 3/2012, primero, y de la Ley a que dé lugar, después, habrá de hacerse conforme a tales derechos y a los principios y valores que los enmarcan. Siguen en vigor todos los tratados, convenios y acuerdos universales, regionales y bilaterales ratificados por España -entre los que resaltan los de la ONU, la OIT y la UE-, fuertemente condicionantes de la legislación interna. Tampoco ha sufrido modificación alguna la Ley Sindical, en tanto que la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social (LJS) ha incrementado considerablemente las competencias de los tribunales de ese orden (ver *Suplemento Laboral* nº 2, págs. 7-10). A su vez, los desaparecidos controles administrativos frente a ciertas actuaciones empresariales se han sustituido por el control judicial, quizá más exigente. El resultado de la reforma no habrá, pues, de medirse, desde la letra de sus preceptos sino desde ese conjunto de fuentes, a las que todavía puede añadirse alguna corrección del Tribunal Constitucional, si prosperan las impugnaciones que, sin duda, van a someterse por vía de recurso o de cuestiones de inconstitucionalidad.

Contratos de trabajo

01

El RDL 3/2012 no ha alterado la estructura de la contratación laboral, aunque ha introducido importantes innovaciones en la misma:

1ª) Se crea un (vanamente llamado) “contrato de emprendedores”, para las empresas de menos de 50 trabajadores, necesariamente indefinido y a jornada completa,

con dos ventajas ciertas: un periodo de prueba de hasta un año y estímulos económicos superpuestos, muy fuertes por el primer trabajador contratado.

2ª) Se amplía objetiva y subjetivamente el contrato para la formación y el aprendizaje, que puede extenderse a tres años y empalmarse con otro u otros de la misma duración y empresa si las cualificaciones buscadas son distintas. El tiempo de trabajo efectivo, ajeno a las actividades formativas, puede alcanzar el 85% de la jornada en los años segundo y tercero y, en cuanto a la edad, el contrato podrá celebrarse con menores de 30, y no solo de 25 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

3ª) Se fortalece, asimismo, la formación en la empresa, para que el conjunto de los trabajadores desarrolle sus capacidades profesionales, garantizando a los de antigüedad superior a un año un permiso retribuido de 20 horas/año para formación vinculada al puesto de trabajo, acumulable hasta 3 años e íntegramente financiado por el empleador. Esta nueva política formativa -que asignará a cada trabajador una “cuenta de formación” y, eventualmente, un “cheque formación”-, acaricia el proyecto de reglamentar la formación empresarial de nuevo cuño, lo que arrastrará la revisión de las elevadas e inoperantes subvenciones públicas a las organizaciones patronales y sindicales.

4ª) Se rebautiza el contrato a domicilio como contrato a distancia, permitiendo que el trabajador preste simultáneamente servicios en el lugar libremente elegido por él y en las instalaciones del empleador, siempre que los primeros sean predominantes. En todo caso, a efectos de la representación colectiva, los trabajadores a distancia han de quedar adscritos a un centro de trabajo de la empresa.

5ª) Se permite la realización de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, aunque la suma de esas horas con las ordinarias y las complementarias, no puede exceder del límite legal admisible en esta modalidad de contrato.

6ª) Se reorganiza el sistema de bonificaciones a las cuotas de la seguridad social, con destino a la contratación indefinida inicial (una vez eliminada la distinción entre contrato indefinido ordinario y para fomento del empleo), a la transformación de contratos temporales en indefinidos, a la contratación temporal, al mantenimiento del empleo y a la contratación de empleados del hogar.

7ª) Se da un paso más en la conciliación de la vida familiar y el trabajo en la empresa, con mayores derechos en el permiso de lactancia, en la reducción de la jornada a instancia del trabajador y en la secuencia entre la incapacidad temporal y el disfrute de las vacaciones anuales.

8ª) Se limitan los derechos indemnizatorios para los altos directivos del sector público estatal definido en los artículos 2 y 3 de la Ley General Presupuestaria de 2003, restricciones que afectan a las indemnizaciones y a las retribuciones, novedad ya desarrollada por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo (BOE nº 56 de 6 de marzo).

9ª) Se establecen límites rígidos a la autonomía contractual en el seno de las entidades participadas mayoritariamente por el Fondo de Reestructuración de Ordenación Bancaria, en evitación de abusos socialmente escandalosos.

02

Dicho lo cual, debemos advertir a nuestros clientes sobre:

1º) El riesgo de extinguir el contrato de “emprendedores” cerca de los doce meses de prueba, cuando la función realizada por el trabajador haya sido trivial, o existan otros indicios de abuso o de lesión de derechos constitucionales.

2º) La oportunidad de valerse de la flexibilidad que ofrece el contrato para la formación y las ventajas económicas de su posterior conversión en contrato indefinido.

3º) Las importantes bonificaciones de las cuotas de la seguridad social que pueden obtenerse de la contratación de discapacitados y de víctimas de la violencia de género; de la transformación en indefinidos de los contratos para la formación y del mantenimiento de los contratos de los mayores de 59, 60 o 65 años, con escala progresiva de bonificación según el tramo de la edad y de la antigüedad en la empresa.

4º) La posibilidad de contratar a trabajadores *on line*, apoyada en el remozado contrato a distancia.

Flexibilidad interna y modificación de condiciones de trabajo

01

Uno de los objetivos primarios de la reforma es la flexibilidad interna y externa en el proceso productivo, lo que ha dado lugar, junto a otras medidas menores, a las siguientes:

1º) Sustitución del concepto de categoría profesional por el de grupo profesional, que abarca unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades

profesionales y responsabilidades asignadas al trabajador.

2º) Ampliación del *ius variandi* empresarial, vinculando la movilidad funcional al grupo profesional y no a las categorías profesionales equivalentes.

3º) Supresión de la competencia administrativa de posponer el traslado hasta por 6 meses, permitiendo pactos de prioridad de permanencia a favor de colectivos distintos al de los representantes de los trabajadores.

4º) Admisión de las decisiones empresariales de distribución irregular, a lo largo del año, de la jornada de trabajo hasta un 5%, respetando en todo caso los periodos mínimos legales de descanso diario y semanal.

5º) Apertura de un cauce para la reducción de la cuantía de los salarios establecidos en contratos individuales, acuerdos y pactos colectivos o mejoras a cargo del empleador, respetando en todo caso los niveles imperativos de la ley y del convenio colectivo estatutario. El art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), requiere para ello la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o productiva –relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa– y la tramitación del procedimiento preceptivo que se inicia con un periodo de consultas de 15 días y, a falta de acuerdo en este, termina con la decisión que el empleador decida adoptar. Decisión sujeta, desde luego, al control judicial por la vía del conflicto colectivo y de las reclamaciones individuales de los afectados.

02

Es interesante que nuestros clientes tengan presente que:

1º) Las ventajas que aporta a las empresas la desaparición de las categorías profesionales, tiene la contrapartida de facilitar la incorporación de los trabajadores excedentes voluntarios a un mayor número de vacantes.

2º) La adscripción del trabajador a un grupo profesional determinado debe ser objeto de pacto, asignándole todas las funciones o algunas de las incluidas en aquel. Si el trabajador realiza funciones pertenecientes a más de un grupo, prevalece el grupo cuyas funciones se realicen durante mayor tiempo.

3º) El traslado ha de seguir justificándose en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, pero cualquiera que se invoque ha de relacionarse con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa.

Despidos disciplinarios

01

Las modificaciones que introduce la reforma en este punto son las tres siguientes:

1ª) Se eleva a norma legal la interpretación jurisprudencial de que la extinción del contrato opera en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2ª) La indemnización de 45 días de salario por año de servicio se reduce, en los mismos supuestos de improcedencia, a 33 días por año de servicio, con un tope máximo de 24 meses, reducciones que se aplican automáticamente a los trabajadores contratados a partir del 12 de febrero de 2012. Para los contratados antes, la indemnización generada hasta el 12 de febrero se cal-

cula a 45 días/año y a 33/año la generada desde tal fecha. En cuanto a los topes, la regla general es el de 24 meses, pero en los contratos celebrados antes del 12 de febrero juega el tope de 42 hasta esa fecha e incluso después de la misma si la antigüedad desborda el límite de 24.

3ª) En los despidos declarados improcedentes no se adquiere el derecho a los salarios de tramitación en los casos en los que el empleador opta por el pago de la indemnización y no por la readmisión del trabajador, salvo respecto de los representantes legales de los trabajadores, aunque sean ellos los que opten por la indemnización.

02

Advertimos a nuestros clientes que:

1º) Los tribunales han empezado a resolver contradictoriamente el derecho a los salarios de tramitación, prevaleciendo hasta ahora el principio de favor en la aplicación de las normas transitorias (ver *Selección de Sentencias*, 01, en este *Suplemento*).

2º) El despido “exprés”, tal como se regulaba y aplicaba antes de la reforma, carece ya de soporte legal. Cabe, por supuesto, que el empresario pacte con el trabajador la improcedencia del despido y el pago de la indemnización correspondiente, formalizando o no el acuerdo ante el organismo oficial de conciliación o ante el juez. La duda surge acerca de si la exención tributaria, hasta el tope legal, juega sin acuerdo conciliatorio o sin sentencia, prevaleciendo la respuesta afirmativa con base en el tenor del art. 7, e) de la Ley 35/2006, del IRPF. En todo caso, el art. 105.3 LJS ha sido derogado de modo que, si fuera luego demandado el empleador, puede alegar y probar la procedencia sin quedar vinculado por sus actos anteriores.

Despidos por causas empresariales

01

Los despidos individuales, o extinción por causas objetivas, han sido alterados en dos puntos sustanciales:

1º) Si la extinción se funda en la inadaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, el empleador ha de ofrecerle previamente la realización de un curso para conseguir tal adaptación, suspendiéndose entretanto el contrato, pero con abono del salario medio que viniera percibiéndose. En ningún caso la extinción podrá acordarse antes del transcurso de 2 meses desde que se introdujo la modificación o finalizó el curso de referencia.

2º) Si la extinción se funda en el absentismo del trabajador, es suficiente con que las faltas intermitentes, aun justificadas, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses. Pero se elimina la exigencia adicional de que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

02

Los despidos colectivos han sufrido, asimismo, novedades importantes, en particular las ocho siguientes :

1ª) En la delimitación de las causas económicas, a la disminución persistente del nivel de ingresos de la empresa se añade la disminución persistente de las ventas. En todo caso se entiende que la disminución de ingresos o de ventas es persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos.

2ª) Las causas organizativas no son ya únicamente las que ocasionan cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal, sino también las que lo hacen en el modo de organizar la producción.

3ª) Se elimina la doble intervención de la autoridad laboral exigida hasta la reforma, de modo que los empleadores que inicien el ERE no tienen que solicitar autorización previa, ni someter lo acordado o lo no acordado, en el periodo de consultas, a dicha autoridad para su homologación, aprobación o desaprobación. El papel reservado a dicha autoridad se reduce a velar por la efectividad del periodo de consultas, comunicarse con la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, solicitar informe a la Inspección de Trabajo sobre el desarrollo de las consultas, recibir las informaciones que le remitan las partes implicadas y, la más relevante de todas, impugnar los acuerdos alcanzados con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

4ª) Se impone un “guión legal” para el periodo de consultas, en cuanto al tiempo de duración, contenidos mínimos y datos básicos o documentación preceptiva, todo ello con la mira puesta en la posibilidad de evitar o reducir los despidos. La documentación no es solo la enunciada en el RDL 3/2012, sino la requerida en el RD 801/2011, de modo transitorio (ver *Praxis*, 01, de este *Suplemento Laboral*).

5ª) Haya o no acuerdo en el periodo de consultas, la decisión empresarial de despedir ha de individualizarse mediante carta, con los requisitos del art. 53.1 ET. En todo caso, la efectividad de los despidos no puede ser anterior al transcurso de 30 días a contar desde la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas.

6ª) Contra la decisión empresarial cabe la interposición de conflicto colectivo me-

dante el nuevo procedimiento regulado en el art. 124 LJS, que precisamente incorpora a la misma el RDL 3/2012, una opción posible, pero prácticamente descartable, cuando el periodo de consultas haya finalizado con acuerdo. El procedimiento colectivo paraliza el trámite de las reclamaciones individuales, que seguirán el régimen normal de las reclamaciones por despido.

7ª) Si los trabajadores afectados son más de 50, el empleador deberá ofrecer, a su cargo, un plan de recolocación externa, por un periodo mínimo de 6 meses, a través de empresas de recolocación autorizadas. El incumplimiento de esta obligación puede exigirse judicial, y denunciarse administrativamente, sin anular empero los acuerdos alcanzados ni los despidos declarados.

8ª) Cuando entre los despedidos haya trabajadores mayores de 50 años, los empleadores con más de 500 trabajadores han de realizar una aportación al Tesoro Público si hubieran obtenido beneficios en los 2 años anteriores. La cuantía de estas aportaciones se determinará anualmente, teniendo particularmente en cuenta el coste de las prestaciones y subsidios de desempleo de los trabajadores afectados.

03

Con aplicación conjunta a los despidos objetivos y colectivos, dígame además que:

1º) El régimen legal de los despidos empresariales es plenamente aplicable -excluidas las causas productivas- en el sector público definido por el art. 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público de 2011. La causa económica es entonces la situación de insuficiencia presupuestaria y persistente para la financiación de los servicios públicos de que se trate.

2º) Si los despidos basados en causas empresariales afectan a empresas de menos de

25 trabajadores, y a contratos indefinidos, el FOGASA se hace cargo del importe de 8 días de indemnización.

04

Debemos prevenir a nuestros clientes:

1º) Del peligro de iniciar un ERE confiados en la engañosa desaparición de la intervención administrativa, pues es previsible que la intervención judicial sea más estricta, al practicarse en términos jurídicos antes que políticos.

2º) Del grave defecto de iniciar un ERE sin aportar los documentos requeridos por el Real Decreto 801/2011 (ver *Suplemento Laboral* nº 1, págs. 6-8), hasta tanto se sustituya por el nuevo reglamento regulador.

3º) De que el concepto indeterminado de disminución “persistente” no es coextenso con el ejemplo que propone la norma, pudiéndose encontrar situaciones de “persistencia” fuera del mismo.

4º) De que un procedimiento paralelo al de regulación de empleo con resultados extintivos, es el procedimiento para suspender el contrato de trabajo o para reducir la jornada temporalmente, entre el 10 y el 70%.

5º) De que el plazo de caducidad de las acciones individuales contra los despidos colectivos se inicia a partir del día siguiente a la recepción individual de la carta por cada trabajador, sin que influya en ello, ni paralice el cómputo de la caducidad, la interposición de una demanda de conflicto colectivo.

6º) De que se computan como faltas de asistencia, aun justificadas y documentadas, las ausencias al trabajo debidas a enfermedades o accidentes comunes del trabajador, si la duración de la baja es inferior a 20 días consecutivos.

Negociación colectiva

01

La reforma de la negociación colectiva estatutaria acometida por el Real Decreto-ley 7/2011 (ver *Suplemento Laboral* nº 1, págs. 3-5), ha sido profundizada por el RDL 3/2012. Particularmente innovadora es la posibilidad de inaplicar a una empresa las condiciones de trabajo del convenio colectivo -sectorial o de empresa- que le fuera aplicable, lo que se conoce como “descuelgue salarial”, pero ampliado ahora a la jornada, al horario y distribución del tiempo de trabajo, a los turnos, al sistema de remuneración y cuantía salarial, al sistema de trabajo y rendimiento, a las funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional y a las mejoras voluntarias de la seguridad social, o sea, al contenido nuclear de los convenios colectivos. Pero para que tal ocurra, han de cumplirse los siguientes requisitos:

1º) La concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, tal y como se definen para los despidos colectivos, aunque la persistencia de la disminución de ingresos o de ventas se reduce a 2 trimestres.

2º) La celebración de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa de eficacia general.

3º) La finalización de ese periodo con acuerdo, en cuyo caso se presume la concurrencia de la causa alegada y se restringe drásticamente la posibilidad de impugnación judicial, siempre que el acuerdo determine con exactitud las nuevas condiciones de trabajo y su duración –nunca mayor que la del convenio modificado-, y sean comunicadas a la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral.

Si no hay acuerdo se abre para las partes un extenso trámite negociador en el que intervienen sucesivamente la Comisión Paritaria, un mediador o un árbitro conforme al régimen dispuesto en los acuerdos interprofesionales (ver *Praxis*, 02, en este mismo *Suplemento*), con posible compromiso de laudo vinculante y, en defecto de todo ello, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano autonómico similar, según el ámbito del convenio, actuando por sí mismos o por medio de nuevo árbitro designado ad hoc. El laudo vinculante que se emita en este caso es recurrible judicialmente en los casos previstos en convenio colectivo -el que se inaplica o el interprofesional- y por las irregularidades del art. 91.2, párrafo segundo ET.

02

Se amplían las materias en las que un convenio de empresa, sobrevenidamente celebrado, tiene preferencia sobre la regulación del convenio colectivo sectorial, incorporando a las ya fijadas en el ET (cuantía salarial, horas extraordinarias, horario y distribución del tiempo de trabajo, clasificación profesional, modalidades de contratación y conciliación de la vida laboral y familiar), aquellas otras que se añadan en los convenios colectivos interprofesionales del art. 83.2 ET. Pero más importante que esta ampliación -no fácil de imaginar- es la prohibición legal de que esos convenios interprofesionales reduzcan o condicionen la prioridad del convenio de empresa en las materias señaladas.

03

La ultractividad de los convenios colectivos -es decir, la vigencia legal de los mismos, una vez finalizada la vigencia pactada- se limita al plazo máximo de dos años. El cómputo se inicia desde que el convenio pierde vigencia convencional o, en los casos de convenios ya ultractivos a la fecha del 12 de febrero de 2012, en esta misma fecha. Si los negociadores no han conseguido celebrar un nuevo convenio dentro de tal periodo, o no han propiciado un laudo arbitral con el mismo valor, finaliza la vigencia legal o ultractiva y el

convenio anterior se sustituye por el de ámbito superior que resulte aplicable, en los casos que lo hubiere. Hay que aclarar, no obstante, que la regulación de la ultractividad en el ET es dispositiva y no imperativa, lo que implica tres consecuencias importantes:

1ª) Que cualquier convenio colectivo puede evitar o impedir su propia ultractividad.

2ª) Que, contrariamente, cualquier convenio colectivo puede prorrogar su ultractividad por encima del plazo legal de dos años.

3ª) Que una cosa u otra puede pactarse respecto de todo el convenio colectivo o respecto de parte de su contenido.

04

Observaciones ineludibles a nuestros clientes deben ser, cuando menos estas que siguen:

1ª) Cualquier inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario ha de acometerse, sin excepción alguna, por el procedimiento de “descuelgue” del art. 82.3 ET. Nada tiene que ver esta vía modificatoria con la de sustituir un convenio sectorial por un convenio de empresa (art. 84.2 ET), o con la de modificar el convenio colectivo por la comisión negociadora que lo aprobó (art. 86.1, párrafo segundo ET).

2ª) En ningún caso la modificación o inaplicación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario puede realizarse por el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET.

3ª) No es descartable que, en evitación de vacíos normativos de muy graves consecuencias, utilicen los tribunales la analogía para evitar que el fin de la ultractividad suponga la inaplicación de convenio alguno, cuando no exista convenio de ámbito su-

terior al extinguido. En caso de que así no ocurra, las condiciones de trabajo exigibles serían únicamente las establecidas en las leyes y reglamentos del Estado, en los pactos y acuerdos colectivos extraestatutarios, en los contratos de trabajo y en las condiciones más beneficiosas reconocidas.

Selección de sentencias

01
SE TIENE DERECHO A LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN SI EL DESPIDO FUE ANTERIOR AL 12 DE FEBRERO DE 2012

La S.TSJ-País Vasco (S) de 21 de febrero de 2012 (R° 221/12), resuelve que los despidos anteriores a la entrada en vigor de la reforma laboral, que sean declarados improcedentes, abren el derecho a los salarios de tramitación, ya que lo contrario supondría la restricción de derechos garantizados constitucionalmente.

02
NULIDAD DEL CESE POR FALTA DE ENTREGA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE UNA COPIA DE LA CARTA EXTINTIVA POR CAUSAS OBJETIVAS

La S.TS (S) de 8 de noviembre de 2011 (R° 364/2011), establece que la falta de entrega por parte de la empresa a la representación de los trabajadores, de copia de la carta de extinción por causas objetivas, provoca la declaración de nulidad del despido del trabajador, aun cuando concurren las causas objetivas que se establecen en la comunicación, pues esa omisión no es un mero incumplimiento del deber de información.

03
VALIDEZ DE LA TRANSFERENCIA BANCARIA CORRESPONDIENTE A INDEM-

NIZACIÓN, EFECTUADA CON ANTERIORIDAD AL CESE DEL TRABAJADOR POR CAUSAS OBJETIVAS, AUNQUE NO CONSTE LA FECHA DE RECEPCIÓN.

La S.TS (S) de 5 de diciembre de 2011 (R° 1667/2011), da validez, a partir de ahora, a la puesta a disposición por el empresario de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, característica de las extinciones por causas objetivas, cuando ésta se hubiese realizado mediante transferencia bancaria a la cuenta del trabajador, incluso aunque dicha transferencia se hubiese realizado con anterioridad a la comunicación de la extinción y no constase su fecha de recepción.

04
EXCEDENCIA EQUIVALENTE AL DESPIDO Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN

La S.TS (S) de 19 de diciembre de 2011 (R° 218/2011), establece que la declaración judicial de improcedencia del despido de un trabajador excedente por negativa, expresa o tácita de la empresa al reingreso, conlleva el abono de salarios de tramitación desde la fecha que se fije como fecha de despido, aplicando las normas generales sobre nulidad o improcedencia.

Praxis

01
El incumplimiento por el Gobierno de la prometeda aprobación, antes del 13 de marzo de 2012, del nuevo reglamento de los procedimientos de regulación de empleo, en sustitución del anterior Real Decreto 801/2011 (ver Suplemento Laboral nº 1, págs. 6-8), ha dado lugar a la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo (BOE nº 62 de 13 de marzo), declarando vigentes, de modo transitorio, determinados preceptos del citado RD 801/2011, a los efectos de evitar vacíos normati-

vos y posibilitar la aplicación de los artículos 47 y 51 ET.

02

La Resolución de la Dirección General de Empleo, de 10 de febrero de 2012 (BOE. nº 46 de 23 de febrero) registra y publica el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), suscrito por CCOO y UGT con CEOE y CEPYME el 7 de febrero anterior, de conformidad con el art. 90.2 y 3 ET. El V Acuerdo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2016, y tiene naturaleza de Acuerdo Interprofesional para materia concreta, en los términos del art. 83.3 ET. Se trata de un Acuerdo significativo, vistas las numerosas remisiones que a tales procedimientos de mediación y arbitraje hace el RDL 3/2012.

03

CEOE y CEPYME han suscrito, con CCOO y UGT, el 25 de enero de 2012, un II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, trienio 2012-2014. El Acuerdo, desprovisto de valor normativo, recomienda la unidad de negociación sectorial, en el ámbito provincial, para la regulación de funciones, jornadas y salarios. La moderación de estos, y ciertas propuestas de flexibilidad interna, persiguen la mejora de la competitividad.

OFICINAS & NETWORKING

www.rocajunyent.com

OFICINAS**BARCELONA**

Roca Junyent Barcelona
Aribau, 198
08036 Barcelona
TEL.: +34 93 241 92 00
FAX: +34 93 414 50 30
E-MAIL: bcn@rocajunyent.com

MADRID

Roca Junyent Madrid
José Abascal, 56, 7º
28003 Madrid
TEL.: +34 91 781 97 60
FAX: +34 91 781 97 64
E-MAIL: mad@rocajunyent.com

GIRONA

Roca Junyent Girona
Gran Via Jaume I, 37, 5º
17001 Girona
TEL.: +34 972 48 71 11
FAX: +34 972 48 32 11
E-MAIL: gi@rocajunyent.com

PALMA DE MALLORCA

Roca Junyent Palma de Mallorca
Riutord & Contestí
Paraires, 34 A
07001 Palma de Mallorca
TEL.: +34 971 22 90 27
FAX: +34 971 22 90 30
E-MAIL: pma@rocajunyent.com

LLEIDA

Roca Junyent Lleida
Estudi Jurídic Alonso
Rambla Ferran, 2, 3º D
25007 Lleida
TEL.: +34 973 24 60 62
FAX: +34 973 23 00 70
E-MAIL: advocats@alonsorocajunyent.com

SHANGHAI

Roca Junyent Shanghai
Suite 2209 Westgate Mall
1038 Nanjing Xi Rd.
200041 Shanghai
China
TEL.: +86 21 621 80 666
FAX: +86 21 631 12 291
E-MAIL: sba@rocajunyent.com

NETWORKING

TerraLex
International Legal Network
www.terrallex.org

European Alliance Network
www.nabarro.com
www.august-debouzy.com
www.gsk.de
www.nunziantemagrone.it

ARGENTINA

Estudio O' Farrell
Av. de Mayo, 645-651
1084 Buenos Aires
Argentina
TEL.: +54 11 43 46 1000
FAX: +54 11 43 34 4655
E-MAIL: info@estudio-ofarrell.com.ar

Consejo de redacción:

Albert Rodríguez Arnaiz
Joaquín Echávarri Ruano
María Martínez-Avial Guerra
Miguel Ángel Alcaraz García
Teresa Perea Montes

Dirección:

Luis Enrique de la Villa Gil

La información contenida en este boletín no puede aplicarse a ningún caso particular sin un asesoramiento legal previo.

El presente boletín es un complemento de la edición en papel de Derecho & Sociedad y de los boletines China, Fiscal y Competition, que también se publican por vía telemática.