

Tema del Mes

LA REFORMA LABORAL: PUNTOS CLAVE, ENTRE ELLOS EL ASESORAMIENTO JURÍDICO

Enero 2022

Tema del Mes
Laura Tudela Serna

Comentario de Jurisprudencia
Daniel Miñana Torres

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

La reforma laboral: Puntos clave, entre ellos, el asesoramiento jurídico. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

La validez de la duplicidad representativa de la Negociación Colectiva. 5-8

NOTICIAS

¿Es procedente el despido efectuado por acudir a trabajar con síntomas de Covid? 9-10

El Tribunal Supremo establece el límite cubierto por el FOGASA para los casos de sucesión de empresas insolventes. 11-12

¿Es procedente el despido por apropiarse de un producto que se encuentra a la venta en el centro de trabajo? 13-14

SENTENCIAS DEL MES 15-17

Como no podía ser de otra forma, el primer “Tema del Mes” del año 2022, no podía ser otro que la Reforma Laboral contenida en el RD-ley 32/2021, de la que tanto se está hablando desde la última semana del pasado diciembre y que tanto va a dar de qué hablar este año 2022.

TEMA DEL MES

LA REFORMA LABORAL: PUNTOS CLAVE, ENTRE ELLOS, EL ASESORAMIENTO JURÍDICO

Tal y como se venía previendo, la publicación de las 54 páginas del RD-ley con sus artículos, disposiciones adicionales, disposiciones transitorias, disposición derogatoria y disposiciones finales, ha alterado la realidad del derecho laboral e influido en el marco legislativo del mismo en algunas materias.

Del texto de la reforma se desprenden como puntos claramente esenciales del nuevo marco laboral - sin perjuicio de otros temas también abordados -:

1 Los contratos formativos, los cuales se han visto rediseñados regulando, por un lado, el contrato de formación en alternancia, destinado a compatibilizar la actividad laboral y los procesos formativos y, por otro, el contrato para la adquisición de una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios.

2 Los contratos temporales, que han experimentado una evidente reforma, con la desaparición por completo el contrato por obra o servicio y la redefinición de los otros dos tipos de contratación temporal; el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución de persona trabajadora.

3 La contratación fija discontinua, que se ve claramente potenciada frente a la contratación temporal, por la inclusión entre las causas de esta modalidad de contratación no solo de trabajos de naturaleza estacional

o de temporada, sino también aquellos de prestación intermitente, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

4 El encarecimiento de la cotización de los contratos de duración determinada inferior a 30 días y del régimen sancionador al considerar una infracción por cada persona trabajadora que sea objeto de la trasgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales.

5 ERTE y Mecanismo RED, con la modificación de los ERTEs habiendo heredado algunas de las medidas adoptadas a raíz de la crisis sanitaria, así como la reducción de los plazos para su tramitación. Además de ello, se ha introducido el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, bajo el cual las empresas podrán aprobar sus ERTE, aprobándolo el Consejo de Ministros, con algunas particularidades.

6 La negociación colectiva con la modificación introducida respecto de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos que va a generar una amplia discusión doctrinal y jurisprudencial y, la eliminación de la pérdida de vigencia de los convenios retornando a la figura de la ultraactividad.

7 La subcontratación de servicios en que se establece que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

De entre todas las cuestiones que regula la norma, en BNYA hemos experimentado en estas últimas semanas, cómo, sin lugar a duda, los temas “estrella” objeto de interpretación y de numerosas cuestiones planteadas por clientes han sido: por un lado, la prioridad aplicativa de los convenios colectivos y, por otro lado, la contratación, especialmente, la contratación temporal.

Respecto de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos, es evidente que la modificación introducida por la reforma va a implicar una interpretación muy poco pacífica que, de hecho, ya ha derivado, y derivará, en posturas claramente enfrentadas.

Asimismo, en relación con la contratación temporal, se suscitan en las empresas cuestiones acerca del empleo de la nueva redefinición del contrato por circunstancias de la producción, al encontrar cierta inseguridad en la búsqueda de qué supuestos podrían tener cabida en la causa de “incremento ocasional e imprevisible de la actividad”, en las “oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere” o en “situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”.

Por todo ello y con independencia de la actividad empresarial de que se trate, las materias que se hayan visto afectadas por la reforma laboral van a requerir un minucioso estudio y asesoramiento en toda toma de decisiones que se lleve a cabo. A este respecto, y como se ha venido haciendo en BNYA, será precisa la construcción de canales de comunicación directos entre profesionales/asosores y empresas o clientes, los cuales permitan y faciliten la resolución de cualquier consulta sobre el nuevo marco jurídico laboral, dado que éste, sin duda, va a generar supuestos, preguntas e incógnitas, que habremos de resolver.

Tema del Mes
Laura Tudela
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA VALIDEZ DE LA DUPLICIDAD REPRESENTATIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Daniel Miñana Torres



Sentencia SSTs 368/2021 y 475/2021

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo -la reciente reforma laboral- despliega sus efectos en cuatro áreas fundamentales: a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad; b) Modernización de la negociación colectiva; c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas; d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

Todas las modificaciones introducidas en la regulación de la negociación colectiva, de carácter mucho más moderado que las propuestas que se venían barajando por las partes durante el período de

negociación de la reforma laboral, tienen un resultado común: todos los agentes sociales han puesto el foco de atención en la negociación colectiva sectorial. No es el objetivo del presente comentario analizar las distintas posiciones existentes respecto a la interpretación de la prioridad aplicativa regulada en el art. 84.2 ET en favor de los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa y cómo funcionará el mismo tras la eliminación del salario como condición laboral sometida a dicha prioridad. Pero lo que sí es evidente es que esta modificación ha despertado el interés tanto de empresas como de

sindicatos y personas trabajadoras en la regulación que los convenios colectivos sectoriales a cuyo ámbito personal, geográfico y funcional están sometidos tienen establecida en materia salarial.

Desde el punto de vista empresarial, y específicamente en aquellas mercantiles cuyas relaciones laborales se rijan o se hayan venido rigiendo por un convenio colectivo propio, resulta evidente que la posibilidad de ver apartada dicha norma convencional en favor del convenio colectivo sectorial en materia salarial genera una evidente inseguridad jurídica





y, previsiblemente, vaya a provocar que empresas con convenios colectivos de empresa quieran participar activamente en la negociación de los convenios colectivos del sector correspondiente a su actividad.

En este sentido, es frecuente en las actuales dinámicas de negociación colectiva sectorial que, por parte de los negociadores históricos -partes firmantes de los textos anteriores y cuya legitimidad, entre ellas mismas, raramente es discutida- impedir la participación de organizaciones empresariales representativas de empresas que, si bien por volumen de plantilla cumplen sobradamente con los porcentajes de representatividad exigidos por el art. 87.3.c) ET, no obstante rigen sus relaciones laborales por un convenio colectivo de empresa o grupo de empresas. Es decir, entienden que concurre la conocida como duplicidad injustificada en la negociación colectiva.

Pues bien, traemos a colación la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 475/2021, de 4 de mayo de 2021, dictada en el marco de la

impugnación del XXV Convenio Colectivo Estatal para las Oficinas de Farmacia. Es cierto que no se trata propiamente de una novedad jurisprudencial, pero creo que sus argumentos se revalorizan en los tiempos que corren por los motivos indicados anteriormente.

El objeto del procedimiento de impugnación de convenio colectivo giraba en torno a si el único sindicato firmante del Convenio Colectivo ostentaba la triple legitimación exigida por los arts. 87, 88 y 89 del ET (inicial, deliberante y plena) para la válida negociación de un convenio colectivo estatutario, esto es, de los previstos en el Título III de la norma y, por tanto, con la eficacia jurídica reconocida a los mismos. A los efectos que aquí interesan, en instancia la Audiencia Nacional y, posteriormente, el Tribunal Supremo, vino a recordar una vez más que el momento en que debe acreditarse necesariamente la triple legitimación es al inicio de las negociaciones. Momento que, jurídicamente, coincide con la constitución de la Comisión Negociada. Ello es así en la medida en que “si se atendiese a un momento posterior, se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los

niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación” (con cita en muchas otras como SSTS 11 diciembre 2012, rec. 229/2011, Notarías Madrid y 25 de noviembre 2017, rec.63/2014, Mercancías por carretera).

Y siendo ese el momento de evaluar la representatividad de las partes, afirman el TS remitiéndose a su STS 368/2021, de 7 de abril, rec 44/2020, que “para evaluar la representatividad sindical hay que atender al total de la RLT existente en el sector, sin descontar la propia de ámbitos con convenio propio”. Como puede verse, las sentencias abordan supuestos en que la legitimación discutida es la de los Representantes Legales de los Trabajadores, pero resulta evidente que sus postulados son igualmente aplicables a la representatividad empresarial, máxime cuando los preceptos que regulan ambas no establecen distinciones ni reglas específicas para cada una de ellas. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo llega a esta conclusión en su sentencia por varios motivos que, en mi opinión, son totalmente acertados: 1º) Porque las reglas sobre legitimación no especifican que las empresas con convenio propio deban excluirse del requisito de implantación previsto en el art. 87.2.c) ET; 2º) Porque la incidencia del convenio sectorial respecto de las empresas con convenio propio pero incluidas en la unidad de negociación no es teórica, sino posible cuando tras la ultraactividad se desencadene la consecuencia prevista en el art. 86.3 ET; 3º) Porque la exclusión de tales empresas comportaría que ya no se negocia un convenio sectorial sino uno para “una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas” (art. 87.1.III), lo que no es el caso; y 4º) Porque la unidad de negociación se delimita por quienes, en su conjunto, poseen la triple representatividad (art. 83.1 ET) y sus confines no se ven alterados

por el hecho de que alguna empresa inmersa en ella no posea convenio colectivo propio.

Esta doctrina del Tribunal Supremo, que ya es jurisprudencia a los efectos del art. 1.6 del Código Civil, en realidad es la clásica mantenida por la Sala, ya que en la STS de 1 de octubre de 1998 vino a mantener que “el argumento de la supuesta duplicidad injustificada en la negociación colectiva de los representantes de los trabajadores de las Comunidades Autónomas con convenio colectivo propio no es tampoco atendible. La participación de los mismos en dos negociaciones responde a la existencia efectiva de dos convenios colectivos de distinto nivel, sin que la vigencia atenuada que implica la supletoriedad pueda tener una trascendencia en la proporción representativa en el banco social de la comisión negociadora que el legislador no ha previsto”.

Como conclusión, no sabemos todavía -en caso de convalidarse por el legislativo- cómo interpretarán los tribunales la exclusión de los salarios como materia sometida a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa ex art. 84.2 ET. Tendremos que esperar a las primeras resoluciones judiciales al respecto. No obstante, sí pueden anticiparse a la problemática que puede llegar a generarse participando activamente en las negociaciones de los convenios colectivos sectoriales que, de no existir o no resultar aplicable el de empresa, regirá sus relaciones laborales.

Comentario de jurisprudencia
Daniel Miñana
Abogado

NOTICIAS

¿ES IMPROCEDENTE EL DESPIDO EFECTUADO POR ACUDIR A TRABAJAR CON SÍNTOMAS DE COVID?

Distintos medios de comunicación se han venido haciendo eco de una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 3 de septiembre de 2021, sentencia que vino a resolver un curioso supuesto donde un trabajador acudió a su puesto de trabajo con síntomas compatibles con la COVID-19. Así pues, y tras tener conocimiento la Dirección de tales hechos, procedió a despedir disciplinariamente al trabajador citado, imputándoles “la indisciplina y desobediencia en el trabajo”, y la segunda de carácter muy grave “la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”, tipificadas en el art. 54.2 del E.T.

En cuanto al caso en concreto, el recurrente vinculó su despido al hecho de ser sospechoso de padecer una enfermedad infecciosa y contagiosa susceptible de ser considerada como estigmatizante, máxime en un supuesto en el que se desempeñaba una actividad de cara al público, lo que puede generar actitudes de rechazo por riesgo

de contagio. Sin embargo, quedó probado que el despido efectuado fue, en expresas palabras del Tribunal, por haber incumplido el protocolo de actuación establecido por el servicio de prevención de riesgos laborales ante la presencia de síntomas compatibles, con riesgo para el público en general y para el personal del Palacio de Justicia en particular. En consecuencia, el quebranto determinante de la decisión empresarial venía relacionado con la transgresión grave y culpable de los deberes laborales ordinarios de buena fe contractual, prevención de riesgos laborales y obediencia derivados de los arts. 5. a), b) y c) del ET, carentes por sí mismos de vinculación con derechos fundamentales y, en particular, con los referidos a la prohibición de discriminación y a la integridad física y moral.

Pues bien, expuesto lo anterior, la Sala viene a indicar que la gravedad y culpabilidad exigibles en las infracciones imputadas exigen necesariamente que el trabajador tuviera un conocimiento preciso de las reglas de actuación a seguir ante una situación

tan excepcional, sin que tal hecho hubiera sido acreditado. Así, la Sala concluye que “difícilmente puede achacarse al recurrente una actitud incumplidora consciente y/o abusiva cuando no se contempla un cabal conocimiento por su parte del comportamiento exigido por la empresa ni una actitud proactiva de ésta en orden a facilitárselo. Por ello, y atendiendo a criterios de proporcionalidad y gradualidad en función de las circunstancias concurrentes, concluimos que, en los términos que se han dado por probados, no concurren la gravedad y culpabilidad exigibles para justificar un despido disciplinario. Procede, en consecuencia, declarar su improcedencia conforme a los arts. 55.4 ET y 108 LRJS con los efectos previstos en los arts. 56 ET y 110 LRJS”.

Por todo ello, finalmente fue declarado el despido como improcedente, y todo ello por no haber acreditado la empresa que se hubiera puesto en conocimiento del trabajador el protocolo de actuación ante situaciones como las ocurridas.

“difícilmente puede achacarse al recurrente una actitud incumplidora consciente y/o abusiva cuando no se contempla un cabal conocimiento por su parte del comportamiento exigido por la empresa ni una actitud proactiva de ésta en orden a facilitárselo.”

NOTICIAS

EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE EL LÍMITE CUBIERTO POR EL FOGASA PARA LOS CASOS DE SUCESIÓN DE EMPRESAS INSOLVENTES

El Tribunal Supremo, en una reciente sentencia de fecha 3 de diciembre de 2021, analizó si un trabajador, que provenía de un fenómeno de subrogación de una empresa concursada, podría tener derecho a una nueva prestación del FOGASA si la nueva empresa entrante, la cual había sido declarada en concurso, le adeudaba salarios; y todo ello pese a que, sumando ambos créditos (los debidos por la empresa entrante, y por la empresa saliente) se superaban los 120 días de salarios previstos en el artículo 33 el Estatuto de los Trabajadores, como límite garantizado.

Bien, como es conocido, según el artículo 33 ET, el FOGASA debe abonar a los trabajadores por cuenta ajena los salarios, incluyéndose sus pagas extraordinarias, pendientes de pago por la declaración de insolvencia de la empresa, cuando consten así reconocidos en conciliación judicial. Sin embargo, la cantidad máxima a abonar es la



resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días. Establecido lo anterior, y como indicábamos en el primer párrafo, el caso analizado por la sentencia venía a determinar si el trabajador acreedor tenía derecho a una segunda prestación del FOGASA al producirse una nueva situación de insolvencia, pese a que ello supusiera una superación de los 120 días previstos en el artículo referenciado.

Ante tal disyuntiva, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, asumiendo la doctrina emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, llega a la conclusión de que las deudas salariales a cargo del FOGASA solo pueden operar una vez en cada relación jurídica laboral. Así pues, y dado que en los supuestos de sucesión de empresa la relación laboral no se extingue la

relación laboral ni se constituye una nueva relación laboral, sino todo lo contrario: esta se mantiene en su propia identidad y, en consecuencia, es única. Así pues, no podría entenderse que nos encontramos ante dos prestaciones distintas, sino ante una única y, en consecuencia, no podrá superarse el máximo de 120 días establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

NOTICIAS

¿ES PROCEDENTE EL DESPIDO POR APROPIARSE DE UN PRODUCTO QUE SE ENCUENTRA A LA VENTA EN EL CENTRO DE TRABAJO?

Una reciente sentencia ha sido dictada por parte del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, por medio de la cual se ha acordado desestimar el recurso presentado por parte del empleado de una gran superficie que fue despedido tras evidenciarse que el citado se había apropiado de un producto consistente en una botella de anís, por un valor aproximado de ocho euros. Es más, se pudo comprobar cómo, el actor, a fin de llevar tal hecho, procedió a trasvasar el contenido de la citada botella espirituosa a una botella de agua, con el único fin de que su acción pasara desapercibida.

Así pues, como decimos, la Dirección empresarial, tras tener conocimiento de los anteriores hechos, procedió a comunicar al trabajador su decisión de despedirle por considerar que había transgredido la buena fe contractual y abusando de la confianza otorgada por la empresa. De hecho, las manifestaciones vertidas en la carta de despido venían probadas por distintas imágenes de la cámara de seguridad en las



cuales se podía ver con absoluta claridad como el trabajador procedía a realizar las acciones descritas. Pues bien, ante tales hechos concurrentes, en un primer momento, el Juzgado de lo Social dictó sentencia por medio de la cual vino a ratificar la medida disciplinaria adoptada por la empresa: en otras palabras, estimó que el despido efectuado resultaba ser a todas luces procedente. Sin embargo, por la representación letrada del trabajador, se procedió a interponer recurso de suplicación contra la citada. Sin embargo, lo cierto es que el recurso de suplicación interpuesto fue absolutamente desestimado por parte de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Murcia. De hecho, la Sala viene a justificar la ratificación de tal medida en el hecho de que se pudo evidenciar la intención negligente del trabajador en el hecho de intentar ocultar su acción, llegando incluso a calificar de pueril la versión que hizo para que los compañeros no tuvieran constancia de lo ocurrido. Igualmente,

la Sala llega a tal conclusión del hecho de que la empresa había procedido a realizar advertencias e indicaciones sobre tal tipo de conductas y, pese a las mismas, el actor había cometido las acciones imputadas y que justificaron la decisión extintiva.

Por todo ello, como decimos, el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador fue desestimado y, en consecuencia, fue ratificada la sentencia dictada por el juzgado de instancia por medio de la cual convalidaba el despido disciplinario adoptado por la empresa.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 4846/2021, DE 9 DE DICIEMBRE DE 2021

¿EL TRABAJADOR QUE REPRESENTA AL EMPLEADOR EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ES ACREEDOR DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS A FAVOR DE LA RLT?

La cuestión controvertida del asunto analizado venía a dilucidar si un trabajador que representa al empleado en el comité de seguridad y salud de la empresa disfruta de las garantías en caso de despido, concretamente, del derecho a la tramitación de expediente contradictorio y en la atribución al trabajador de la opción de readmitir o extinguir la relación laboral en caso de improcedencia del despido.

Pues bien, establecida la controversia, la Sala cuarta vine a expresar que las garantías establecidas a favor de los representantes de los trabajadores tienen como finalidad garantizar el ejercicio libre de sus competencias, protegiéndolos de las represalias empresariales derivadas del ejercicio de tales funciones. En otras palabras, “persiguen evitar que puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de esa actividad que pueden llevarse a desencuentros importes con su empleador”.

Sin embargo, el Tribunal aprecia que se ha de diferenciar entre los delegados de prevención que disfrutaban de las garantías de los representantes de los trabajadores, los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa y los representantes del empleador en el comité de seguridad y salud que no tiene atribuidas garantías alguna. Así pues, y dado que el actor era un mero miembro del comité de seguridad y salud designado por el empleador, y defendió sus intereses, el ejercicio de su función “no estuvo condicionado por el temor a represalias por parte del empresario: no existió el riesgo de que pudiera sufrir perjuicios por el desempeño reivindicativo de su cargo frente al empleador, ya que era el representante de la empresa y defendió sus intereses”.

De hecho, y dado que el ordenamiento jurídico no prevé que los trabajadores que representan al empleador en el citado órgano consultivo disfruten de aquellas garantías, la Sala concluye que debía desestimarse el recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto.

SENTENCIA DEL TS 4860/2021, DE 21 DE DICIEMBRE DE 2021

¿QUIÉN DEBE PROBAR LA EXISTENCIA DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES?

El debate litigioso al que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo da respuesta en la citada sentencia versa sobre a quién le incumbe la carga de la prueba de la existencia o no de representación legal de los trabajadores en una empresa, a efectos del cumplimiento del requisito exigido en el despido por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción, consistente en dar traslado del escrito de preaviso a dicha representación.

Concretamente, la actora fundamentó en su demanda que el despido objetivo realizado por parte de la dirección empresarial debía ser declarado improcedente al no haber cumplido el requisito formal consistente en dar traslado del preaviso a la representación legal de los trabajadores, obligación impuesta en el artículo 53.1 ET. Sin embargo, tal fundamentación vino argumentada en una mera alegación, no acreditando la existencia o no de dicha representación.

Expuestos los datos fácticos, la Sala, tras entrar a analizar la carga de los hechos

negativos y positivos, llega a las siguientes conclusiones: en primer lugar, incumbía a la trabajadora acreditar el hecho positivo consistente en que sí existía dicha representación alegada; y, en caso de que se hubiera acreditado tal existencia, la carga de la prueba se hubiera trasladado a la contraparte, en otras palabras, el empresario debería haber probado el traslado impuesto ex lege.

Así pues, al haber alegado la empresa la inexistencia de dicha representación, le correspondía a la trabajadora acreditar su existencia, sin que pudiera invocarse la regla de disponibilidad y facilidad probatoria porque no ofrece dificultad alguna acreditarla. De hecho, la Sala llega a indicar que “no es dable exigir al empleador que acredite el hecho negativo relativo a la existencia de dicha representación”, mas la actora estuvo en disposición de probar si efectivamente había o no había representación de los trabajadores.

Por todo ello, finalmente, la sala acuerda desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto y, en consecuencia, ratifica la sentencia dictada por el TSJ de Madrid.

SENTENCIA DEL TS 4870/2021, DE 21 DE DICIEMBRE DE 2021

¿CONFLICTO PLURAL O CONFLICTO COLECTIVO?

La sentencia recaída en el procedimiento de casación venía a resolver si la demanda la demanda por medio de la cual se declara el derecho de los trabajadores de determinadas categorías profesionales a pertenecer a un determinado grupo profesional con una categoría superior debía formularse en sede de conflicto colectivo o si, por el contrario, debía plantearse como si de un conflicto plural se tratase.

Pues bien, planteada la disyuntiva, la Sala llega a la conclusión de que no estamos ante un conflicto colectivo, sino ante un conflicto plural. De hecho, el Tribunal expresa que la clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y un conflicto colectivo no reside ni ha residido nunca en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, "la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual, o bien ante un conflicto plural; en cambio, si el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados".

En consecuencia, dado que existe un grupo genérico de trabajadores afectados, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia de un elemento objetivo, es decir, que exista un interés general del grupo genérico de trabajadores. De hecho, la Sala llega a afirmar que "la clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda".

Por todo ello, finalmente, estima de oficio la inadecuación de procedimiento y, en consecuencia, casa y anula la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña.

NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 2.000 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 19
Fax 96 352 87 29
valencia@bnya.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 12
Fax 91 541 70 84
madrid@bnya.es

BILBAO
Henaonº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 53
Fax 971 46 61 81
pmallorca@bnya.es