

¿Qué reforma laboral han aplicado nuestros tribunales?

Madrid, 20 de mayo de 2014

OLSWANG



- I. ¿Qué se dijo de la reforma laboral?
- II. Concurrencia y valoración de las causas objetivas
- III. El proceso de despido colectivo: Aspectos conflictivos
- IV. Modificación sustancial de condiciones: ¿Una opción real?
- V. Descuelgue de convenios colectivos
- VI. ¿Qué ultraactividad nos espera?
- VII. La nueva fiscalidad de las relaciones laborales
- VIII. Conclusiones

¿Qué se dijo de la reforma laboral?

OLSWANG

- “La reforma facilita y abarata el despido”. El País, 10 de febrero de 2012
- “La reforma laboral tendrá efectos positivos a medio plazo”. Luis de Guindos, 13 de febrero de 2012
- “La reforma laboral constituye un paso imprescindible en el proceso de modernización del mercado laboral”. CEOE, 10 de febrero de 2012
- “Con el despido libre se puede llegar a 6 millones de parados”. Toxo (CCOO), 16 de febrero de 2012

- **Exposición de Motivos**

“(…) ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.”

- **Jueces para la Democracia, (16 de febrero de 2012)**

“Nuestra obligación es continuar aplicando las leyes laborales conforme a los principios y valores constitucionales. Seguiremos en esta línea obviando las muestras de desconfianza del legislador”

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2013

“(…) No corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración de carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51ET, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados”

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2014 (Caso Cortefiel)

“(…) Tras la reforma laboral iniciada con el RD-Ley 3/2012, a los tribunales corresponde emitir un juicio no sólo sobre la existencia y legalidad de la causa alegada, sino también acerca de la razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida propuesta”

Sentencia de 28 de junio de 2013 (Caso Iberia)

- Justificación del despido exige:
 - Acreditar la causa;
 - Determinar el modo en que la causa incide en los contratos que se pretenden extinguir; y
 - Probar la adecuación de la medida para hacer frente a la necesidad

Concurrencia y valoración de las causas objetivas

OLSWANG

- Pérdidas actuales (STS 20/9/13), pérdidas y disminución de ingresos en los 2 años anteriores (STS 10/12/13), resultados económicos positivos primados por contratos de compensación con la matriz extranjera (SAN 18/11/13), y una “espiral negativa” (SAN 26/04/13) justifican la concurrencia de la causa económica
- No desmerece la causa económica el hecho de que el empleador tradicionalmente hubiese hecho frente al déficit (STS 18/2/14)
- SAN 15/7/13. Caso NH valida la externalización de servicios como causa lícita si la situación es negativa
- La reducción del 40% de las ventas justifica la causa organizativa u productiva (SAN 18/11/13)
- Valida la causa organizativa por el sobredimensionamiento de la plantilla (SAN 28/10/13. Caso CAP Gemini)

- Si concurre causa, la empresa no está vinculada a compromisos previos de no extinguir contratos (STSJ Madrid 8/2/13), pero no puede desconocerlos sin negociar si no han cambiado las circunstancias económicas de manera relevante (STS 18/3/14)
- No cabe alegar resultados negativos si existe devaluación contable anticipada del valor de los activos (SAN 10/1/13)
- Necesidad de acreditar más que la causa económica; explicar por qué se dejan los contratos más caros (STSJ Madrid 9/4/13 y STS 26/3/14. Caso Telemadrid).
- El número y clasificación profesional es importante para determinar la funcionalidad de la causa (SAN 10/6/13)

COMISIÓN NEGOCIADORA

- No es válida la negociación centro por centro o colectivos (SAN 28/6/13. Caso Iberia)
- Proporcionalidad de la comisión negociadora es por representantes y no por número de trabajadores que representan (SAN 17/2/13)
- Si no hay secciones sindicales, los sindicatos no pueden imponer a sus afiliados la composición de la comisión negociadora (SAN 26/11/13)
- Si se negocia con intercentros: Asegurarse que tiene legitimidad para hacerlo (SAN 26/4/13. Caso Paradores) (SAN 25/11/13)
- Comisiones híbridas
 - Unitarios y ad hoc => Se admiten (SAN 28/9/13)
 - Sección sindical, unitarios y ad hoc=>No se admiten (SAN 26/4/13)
- Conclusión: Protocolizar: (i) Composición, (ii) ponderación de votos, y (iii) calendario de reuniones

El proceso de despido colectivo

Aspectos conflictivos

OLSWANG

GRUPO EMPRESAS

- Se admite ERE de grupo siempre y cuando se trata de un grupo de empresas patológico (SAN 12/6/13. Caso Roca)
- Se admite negociaciones sólo con la matriz (SAN 15/7/13. Caso NH)
- Los socios de AIE no participan en periodo de consultas (STS 19/12/13)
- Nulidad del ERE porque se negocia con empresa aparente y no la real (SAN 20/1/14)
- Exigencia reglamentaria de entrega de información del grupo no supone que el ámbito a considerar sea el grupo o la matriz (STS 22/5/13)
- Nulidad del ERE por no aportar cuentas de las empresas en España con misma actividad y cuentas acreedoras (SAN 4/6/13)
- Si el grupo de empresas es patológico se tiene que facilitar información del grupo (STS 20/3/13)

PROCESO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN

- La entrega de documentación tiene como finalidad que los trabajadores tengan conocimiento sobre las causas y puedan negociar efectivamente durante el periodo de consultas (STS 20/3/13)
- No toda ausencia de documentación implica la nulidad del despido; necesario que la información sea trascendente para alcanzar un acuerdo (STS 22/5/13)
- Es necesario que representantes manifiesten su disconformidad en el periodo de consultas y la trascendencia de la información (STS 22/5/13)
- La no entrega de las cuentas del año en curso es causa de nulidad (STS 19/11/13, SAN 24/2/14)
- Falta firma en las cuentas provisionales es un defecto subsanable (SAN 19/3/13)
- Debe administrarse la contabilidad real. Pero si existe contabilidad B conocida por los representantes no impide la procedencia (STS 18/2/14)

CRITERIOS DE SELECCIÓN

- Se declara la nulidad por no existir una clara fijación de los criterios de selección ni antes, ni durante el periodo de consultas (SAN 1/4/14. Caso Tragsa)
- SAN 23/12/13 valida criterios genéricos de selección
- Criterios selección deben ser objeto de negociación en periodo de consultas (SAN 22/7/13)
- Derecho permanencia de los RT no es absoluto ni privilegio (SAN 12/6/13)
- El no rendimiento es un criterio de selección (SAN 13/3/13)

PERIODO DE CONSULTAS. BUENA FE. ACUERDO

- Obligación de negociar de buena fe, es obligación de actividad y no de resultado (SAN 23/12/13)
- Es posible negociar de manera anticipada acuerdos marco sin que sea contrario a la negociación efectiva (SAN 25/2/13)
- Contrario a la buena fe: Fijación de la indemnización mínima y tener una posición inamovible (STS 20/3/13)
- Se acredita la negociación si aceptan contrapropuestas incluso parcialmente (SAN 21/11/12)
- Si la empresa está obligada a cerrar, no vulnera la buena fe comercial mantener esa posición a lo largo de la negociación (SAN 20/3/13)
- No se puede interrumpir unilateralmente el periodo de consultas, salvo que no sea significativo y las posiciones sean irreconciliables (SAN 8/7/13)

El proceso de despido colectivo

Aspectos conflictivos

OLSWANG

PERIODO DE CONSULTAS. BUENA FE. ACUERDO

- Se consume el periodo de consultas si la RLT manifiesta que no quiere negociar (SAN 15/2/13)
- Es posible la ampliación del periodo de consultas por acuerdo (SAN 13/3/13)
- No es posible elevar el número de trabajadores afectados durante el periodo de consultas (STS 20/9/13)
- El informe de la inspección tiene un valor meramente informativo, como un medio probatorio más, sin efecto vinculante alguno (STS 18/3/14)
- El acuerdo comportará razonablemente un fuerte crédito de concurrencia de causas (SAN 14/9/12)
- Se permite la suscripción de documentos aclaratorios de los términos del acuerdo (SAN 25/11/13)
- No cabe la interposición de la Acción de Jactancia cuando hay acuerdo en periodo de consultas (STS 26/12/13)

NULIDAD ERE

- Si se incumple la garantía establecida en el convenio colectivo de no llevar a cabo EREs mientras se subcontratase (STS 21/4/14. Caso Air Europa)
- En caso de fraude de ley en el despido colectivo el vacío legal de 124.11 LJS se resuelve con la nulidad (STS 17/2/14)
- Es nulo el ERE realizado antes de una sucesión de empresa porque es con ánimo fraudulento (STS 18/2/14)
- Es nulo el despido colectivo de hecho que se realiza mediante despidos individuales que sobrepasan los umbrales (STS 25/11/13. Caso Cobra)
- Se puede declarar la nulidad parcial de la medida (STS 20/9/13. Caso Celta Atlántica)

Modificación sustancial condiciones de trabajo: ¿una opción real?

- Es posible negociar en el seno del despido colectivo la modificación de condiciones de trabajo (SAN 11/2/14)
- Cambio de plan de incentivos constituye modificación sustancial. Nulidad si no hay consultas sino sólo cumplir el trámite (STS 21/2/14. Caso Sanitas)
- Es posible la reducción de las comisiones por venta por la disminución de ventas (STS 27/1/14. Caso Cortefiel)
- Reducción 10% complemento contractual se hace por modificación y no por descuelgue (SAN 31/1/14)
- Se debe valorar la proporcionalidad de la causa (SAN 31/1/14)
- Es válida la modificación sustancial 3 meses después del ERE si hay nuevas causas (STS 11/12/13)
- Los cambios debidos a cambios normativos exigen modificación sustancial (STS 13/3/14. Caso Carrefour)

Descuelgue de convenios colectivos

OLSWANG

- El procedimiento de descuelgue es constitucional (SAN 11/2/14)
- 2179 descuelgues en 2013 y 34 resoluciones CNCC en 2013-2014
- Artículos 22.3 y 24.4 RD 136/12 conceden expresamente la posibilidad de valorar la adecuación de la medida con la causa y sus efectos sobre los trabajadores
- No cabe descuelgue cuando se habían adoptado medidas 2 meses antes (SAN 28/1/13. Caso Unipost)
- Posibilidad de negociar el descuelgue conjuntamente con el despido colectivo (SAN 11/2/14)
- Anula resolución CNCC porque la propuesta de la empresa no se hizo en el periodo de consultas (SAN 19/6/13)
- Las resoluciones de la CNCC autorizando el descuelgue ¿constituyen ayudas Estado?

¿Qué ultraactividad nos espera?

OLSWANG

- Si el convenio es extraestatutario, el régimen de ultraactividad no aplica (SAN 27/11/13) (STS 14/5/13)
- No aplica la ultraactividad porque se había pactado una regulación específica de la ultraactividad (SAN 13/7/13. Caso Air Nostrum y SAN 31/1/14. Caso ETT)
- Sí resulta de aplicación el régimen de ultraactividad porque el pacto anterior a la reforma no se debe considerar pacto en contrario (STSJ Andalucía 23/1/14 y STSJ Castilla y León 3/4/14)
- Antes del descuelgue del convenio, la pérdida de vigencia del convenio no autoriza a la empresa a regular de propia mano los aspectos que regulaba el convenio (STSJ País Vasco 15/4/14)

- Pérdida de la exención de la indemnización despidos objetivos -> Circunstancias económicas de la empresa son previsibles por el trabajador
- Pérdida de la exención de la indemnización despidos disciplinarios improcedentes -> La exención fiscal incentiva la litigiosidad
- Se mantiene la exención fiscal: (i) cursos de formación, (ii) primas seguros responsabilidad civil y accidentes laborales, y (iii) entrega de material informático
- Pérdida de la exención: (i) seguro de enfermedad, y (ii) entrega de acciones gratuitas o a menor precio
- Reducción del porcentaje de la renta irregular al 30% y no aplicación de la renta irregular cuando se fraccione el pago para evitar la pérdida de la progresividad del IRPF

- Abaratamiento despido debido a: (i) conciencia social de una ley menos proteccionista, (ii) la supresión de salarios de tramitación, (iii) supresión de la autorización administrativa, y (iv) colapso de juzgados
- Reducción salarial debida a presión despidos, nuevos mecanismos, mayor madurez de los agentes sociales y empresas
- Conclusión: cambiar todo para que todo siga igual => El acuerdo sigue primando... pero más barato

Muchas gracias

Para más información
contactar con:

Daniel Cifuentes Mateos

+34 91 187 1922

daniel.cifuentes@olswang.com

Para seguir informado acerca de asuntos laborales, puede seguirnos en:

@cifuentesmateos

<http://cifuentesmateos.blogspot.com.es/>