



GÓMEZ-ACEBO & POMBO

Aspectos laborales del concurso

Elx, 18 novembre 2013
antonio.sempere@urjc.es

Situación tradicional (“mundo aparte”):

- Normas propias
- Jurisdicción propia
- Ejecución separada

La iconoclasta Ley Concursal (LC):

- Normativa única
- Jurisdicción concentrada
- Ejecución mezclada

Las cesiones de la LC:

- Incidente laboral ante el JM
- El artículo 64 LC y la supletoriedad del DTSS
- El recurso de suplicación
- La sucesión empresarial del 44 LC y el 44 ET

Reformas Laborales y desfase de la LC

- Polivalencia del JM en la originaria LC
- Evolución del ET y normas concordantes
- Paradojas y dudas actuales

1.

CRÓNICA

- JS nº 3 despacha ejecución embargando bienes (el Estadio, fincas rústicas, unos vehículos).
- El JM declara en estado de concurso necesario al Levante.
- El JS y el JM se declaran competentes para decidir sobre los bienes embargados.

LEGISLACIÓN

- *Art. 55.2 LC*: declarado el concurso, "las actuaciones en tramitación quedarán en suspenso" y no podrán seguirse ejecuciones judiciales ni apremios administrativos o tributarios.
- *Art. 55.1,2 LC*: permite continuación de "las ejecuciones laborales en las que se hubieran embargado bienes del concursado" siempre que "los bienes objeto de embargo no resulten necesarios para la continuidad del proceso productivo del deudor".

1.

CUESTIONES

- ¿Qué órgano es competente para apreciar la necesidad de que no se embarguen determinados bienes?
- ¿Quién valora las exigencias de la continuidad de la actividad empresarial?
- ¿El JS ejecutante o el JM?

CRITERIO DEL TS

Concurren los requisitos exigidos legalmente para paralizar la ejecución del JS porque la actividad del concursado continúa y los bienes embargados han sido declarados como necesarios para la actividad de la entidad “por el juez del concurso, único competente para ello”.

2.

STSJ C Valenciana 16 octubre 2012 (Lluch)

Club en concurso y DC de 20 trabajadores (5 futbolistas).

Cambia cinco (2,48 M €) por 17 (3,51 M €).

Indemnizaciones de 20 días/año.

El RD 1006/1985 contempla terminación contratos por "crisis económica", que con debe entenderse referida a las causas que como tales aparecen descritas en el art. 51 ET .

DC ajustado a Derecho por "contundentes razones económicas" (descenso y caída ingresos) y búsqueda "viabilidad futura" de la sociedad.

La remisión del artículo 57 bis ET a la LC

3.

En caso de concurso, a los supuestos de modificación , suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal .

4.

- **Ley 36/2011, de 11 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social**
- ***Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.***
- **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**
- **Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.**
- **Leyes 11 y 14/2013, de emprendedores**
- **Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, sobre TTP, desempleo y medidas sociales.**

1.

1. Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo.

Si a la fecha de la declaración del concurso estuviere en tramitación un expediente de regulación de empleo, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso. Dentro de los tres días siguientes al de recepción del expediente, el secretario judicial citará a comparecencia a los legitimados previstos en el apartado siguiente para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas, conforme a lo previsto en este artículo. Las actuaciones practicadas en el expediente anterior hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el expediente que se tramite ante el juzgado.

Si a la fecha de la declaración de concurso ya hubiera recaído resolución que autorice o estime la solicitud, corresponderá a la administración concursal la ejecución de la resolución. En todo caso, la declaración de concurso ha de ser comunicada a la autoridad laboral a los efectos que procedan.

2.

2. La administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, podrán solicitar del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado.

La representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.

3.

La adopción de las medidas previstas en el apartado anterior sólo podrá solicitarse del juez del concurso una vez emitido por la administración concursal el informe a que se refiere el [capítulo I del título IV](#) de esta Ley, salvo que se estime que la demora en la aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, en cuyo caso, y con acreditación de esta circunstancia, podrá realizarse la petición al juez en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso.

4.

4. La solicitud deberá exponer y justificar, en su caso, las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se proponen alcanzar con éstas para asegurar, en su caso, la viabilidad futura de la empresa y del empleo, acompañando los documentos necesarios para su acreditación.

La administración concursal podrá solicitar la colaboración del concursado o el auxilio del juzgado que estime necesario para su comprobación.

5.

5. Recibida la solicitud, el juez convocará al concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un período de consultas, cuya duración no será superior a treinta días naturales, o a quince, también naturales, en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores.

En caso de intervención de las facultades de administración y disposición del deudor, el juez podrá autorizar la participación del concursado en el período de consultas.

Los representantes de los trabajadores o la administración concursal podrán solicitar al juez la participación en el período de consultas de otras personas físicas o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada. A estos efectos, podrán interesar el auxilio del juzgado que se estime necesario para su comprobación. Igualmente, para el caso de unidad empresarial, y a efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial, se podrá reclamar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas.

Si la medida afecta a empresas de más de cincuenta trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

En los casos en que la solicitud haya sido formulada por el empresario o por la administración concursal, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores del inicio del período de consultas deberá incluir copia de la solicitud prevista en el apartado 4 de este artículo y de los documentos que en su caso se acompañen.

El juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

6.

6. Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas.

En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores.

Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas.

Recibida dicha comunicación, el secretario judicial recabará un informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.

Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.

7. ■

7. Cumplidos los trámites ordenados en los apartados anteriores, el juez resolverá en un plazo máximo de cinco días, mediante auto, sobre las medidas propuestas aceptando, de existir, el acuerdo alcanzado, salvo que en la conclusión del mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En este caso, así como en el supuesto de no existir acuerdo, el juez determinará lo que proceda conforme a la legislación laboral.

Si no hubiera sido alcanzado un acuerdo, el juez del concurso dará audiencia a quienes hubieran intervenido en el período de consultas, para lo cual, el secretario del juzgado les convocará a una comparecencia en la que podrán formular alegaciones y aportar prueba documental. El juez podrá sustituir esta comparecencia por un trámite escrito de alegaciones por tres días.

El auto, en caso de acordarse la suspensión o extinción colectiva de los contratos de trabajo, surtirá efectos desde la fecha en que se dicte, salvo que en el auto se disponga otra fecha posterior, y producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la autoridad laboral recaída en un expediente de regulación de empleo, a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal

8. ■

Contra el auto a que se refiere el apartado anterior, la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) podrán interponer recurso de suplicación, así como el resto de recursos previstos en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales.

Las acciones que los trabajadores o el FOGASA puedan ejercer contra el auto en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral. El plazo para interponer la demanda de incidente concursal es de un mes desde que el trabajador conoció o pudo conocer el auto del juez del concurso. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

9.

9. En el supuesto de acordarse una modificación sustancial de carácter colectivo de las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho de rescisión de contrato con indemnización que, para tal supuesto reconoce dicha norma legal, quedará en suspenso durante la tramitación del concurso y con el límite máximo de un año desde que se hubiere dictado el auto judicial que autorizó dicha modificación.

La suspensión prevista en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se acordare un traslado colectivo que suponga movilidad geográfica, siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de 60 kilómetros de éste, salvo que se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el veinticinco por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo.

Tanto en este caso como en los demás supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la improcedencia del ejercicio de la acción de rescisión derivada de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo no podrá prolongarse por un período superior a doce meses, a contar desde la fecha en que se hubiere dictado el auto judicial que autorizó dicha modificación.

10

10. Las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo, desde que se acuerde la iniciación del expediente previsto en este artículo, para la extinción de los contratos. Acordada la iniciación del expediente previsto en este artículo, la totalidad de los procesos individuales seguidos frente a la concursada posteriores a la solicitud del concurso pendiente de resolución firme se suspenderán hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin al expediente de extinción colectiva. La resolución que acuerde la suspensión se comunicará a la administración concursal a los efectos del reconocimiento como contingente del crédito que pueda resultar de la sentencia que en su día se dicte, una vez alzada la suspensión. Igualmente se comunicará a los tribunales ante los que estuvieren tramitando los procedimientos individuales. El auto que acuerde la extinción colectiva producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos.

1

11. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación laboral y, especialmente, mantendrán los representantes de los trabajadores cuantas competencias les atribuye la misma.

1

5.

1.- Introducción

2.- Solicitud de concurso por el deudor

3.- Comunicación a TGSS y trabajadores

4.- Concursos de especial trascendencia

5.- Afectación de la actividad empresarial

6.- Competencial integral del Juez Mercantil

7.- Dudas competenciales

8.- Altos directivos

6.

9.- Salarios de los últimos 30 días

10.- Decisiones laborales colectivas

A) Inclusión de los traslados colectivos y de las reducciones de jornada

B) ERES en tramitación

C) ERES resueltos

11.- Cierre total o parcial de la empresa

12.- Período de consultas/negociación

A) Empresas sin representantes

B) Participación del concursado

C) Desbloqueo de las negociaciones

D) Eliminación de la “doble negociación”

7. [13.- Colaboración del concursado y auxilio judicial](#)
- [14.- Impugnación/recursos](#)
- [15.- Extinciones del contrato por voluntad del trabajador](#)

(Caso del matarife) (Segoviano)

STS 26 febrero 2013 (RCUD 4347/2011)

8.

HP: Agresión, carta de despido adecuada, liquidación y finiquito al día siguiente:

Con el percibo de dicha cantidad declara hallarse completamente saldado y finiquitado [...] quedando totalmente rescindida su relación laboral [...] sin que tenga derecho a posterior reclamación o indemnización por concepto alguno, y que renuncia expresamente a cualquier acción procesal (civil, penal o de otra índole) contra la mencionada Empresa.

No procede atribuir ninguna virtualidad extintiva a la firma del documento porque no hay transacción, dimisión o disenso sino renuncia tras despido.

PERO: efectos STS y continuación del asunto.

STS 27 marzo 2013 (RCUD 121/2012) (Agustí)

9.

Despido disciplinario por apropiación de mercadería, (caja de gambas) y falsificación facturas.

Carta de despido correcta y acreditación hechos.

(El mismo día se redactó, fechó y entregó la carta, invitándole a que retirase la liquidación final)

El JS y TSJ consideran procedente el despido pero STS califica como improcedente porque la carta no indicaba la fecha de efectos del despido.

PERO: aplica criterio en caso de 4/12 a 17/2!!

STS 5 marzo 2013 (RCUD 3984/2011)

(Martín Valverde) (Caso Carrefour)

10.

Aplicación 44 ET pese a silencio convenio y pliego condiciones.

Se cuestiona si hay unidad productiva autónoma.

Entrante rechaza subrogación y abre proceso de selección. Asunción parte plantilla (14/19).

La obligación de subrogación en las relaciones de trabajo surge [...] por imperativo de la ley y no por voluntaria asunción de la empresa sucesora.

El resultado de esta comprobación o test de la "sucesión de plantillas" obliga en el caso a una respuesta positiva. La transmisión de actividad, en el sentido amplio en que se define en la jurisprudencia comunitaria y española, se ha producido sin lugar a dudas.

STS 16 abril 2013 (RCUD 1437/2012) (Segoviano)

11.

Despido objetivo económico.

Puesta a disposición del 60% de la indemnización por empresa de menos de 25 trabajadores en despido objetivo económico.

No se puso a disposición del trabajador la diferencia entre el 40% abonado por el FOGASA, teniendo en cuenta el tope del artículo 33.8 ET y la cantidad que correspondía al trabajador. Error inexcusable.

Respuesta: el 60% del total más el resto que no asuma el FOGASA (topes legales)

STSJ País Vasco 15/01/2013 (*Palomo Balda*)

12.

DC pactado, abono en tres plazos.

ET, LRJS y RD 1483 no distinguen: el abono ha de ser coetáneo a entrega de la carta de despido

Consecuencia: despido individual improcedente

PERO :

- TSJ PV final: no fraccionar el importe legal.
- TSJ Murcia: a lo pactado.

STS 31 enero 2013 (RCUD 709/2012) (Segoviano)

13.

Causas objetivas organizativas: disminución del volumen de la contrata y del precio de la misma. Encargado de zona despedido tras rebajar Mercedes Benz un 20% el servicio y su precio.

La renovación de la contrata, con menor encargo, justifica la amortización de los puestos de trabajo sobrantes y el despido correlativo.

Despidos para restablecer correspondencia entre carga de trabajo y plantilla. El ámbito de apreciación de la causa productiva puede ser el sector afectado por el exceso de personal.

STS 26 abril 2013 (RCUD 2396/2012): remisión

14.

STS 20-3-13 (RC 81/2012) (Gullón Rodríguez)

Grupo de empresas patológico entre 9 empresas.

Memoria económica inadecuada impide “verdadero periodo de consultas”.

Omisión información relevante (causas, trabajadores afectados, periodo despidos, criterios designación).

Tampoco hubo una real voluntad negociadora por parte de la compañía, que no llegó a ofrecer nada diferente a lo largo de la negociación.

(Nulidad despido) (Caso Talleres López Gallego)

STS 27 mayo 2013 (Aserpal)

15.

- Grupo: cuando así lo proclama la legislación mercantil.
- Laboral: responsabilidad solidaria empresas.
- Elementos de confusión: (i) funcionamiento unitario o unidad de dirección; (ii) confusión de plantilla; (iii) confusión de patrimonios o caja única; o (iv) apariencia externa de unidad empresarial.
- Aportación documental NO altera régimen de responsabilidad.
- Limpieza de relaciones* entre empresas integrantes y observación a efectos posible patología.

16.

STSJ Madrid 191 /2013 de 9 abril (Prieto Fdez.)

Proporcionalidad NO equivale a racionalidad de la medida. Afecta a causalidad de los despidos.

Descausalizados los desproporcionadas.

Reducción presupuesto (5% a 10%) no justifica la idoneidad de la medida extintiva.

Desproporción adicional subjetiva: mandos.

STSJ P Vasco 9 julio 2013 (Díaz de Rábago)

- No concurrencia de causas económicas y sí de las productivas pero con menor entidad y alcance en el número de afectados por la extinción.
- Estimación parcial de la demanda.

STSJ Galicia 2 mayo 2013 (López Paz)

17.

No se ajusta a Derecho pues no se acreditó una insuficiencia presupuestaria adecuada.

Sería procedente si el desajuste de la plantilla fuese el desencadenante de la situación económica negativa, pero no lo es.

Es posible que con medidas, "como la reducción de las partidas asignadas al baloncesto o al fútbol, se hubiese podido evitar, si no todos, sí un número de despidos".

Valida selección indefinidos para ser despedidos

18.

STSJ Madrid 22/06/2012 (Moreno Glez.-Aller)

Despido nulo Transportes Magal.

Documentación no aportada.

Ausencia de negociación: postura inamovible y pasiva.

Deber de negociar en todo caso.

19.

SAN 85/2013 de 26 abril (Poves)

Requisitos cumulativos para que el C.I. asuma interlocución:

- Que el DC afecte a varios centros de trabajo.
- Que exista CI creado por ccol y con la competencia específica.
- Que las secciones no asuman protagonismo.

(Decisivo: atender a todos los centros de trabajo, no a los del ámbito de un convenio infraempresarial, para la composición del CI).

Real Decreto-Ley 11/2013

20.

STS 21 marzo 2013 (Azucarera Ebro) (Arastey)

- Crear bolsa de contratación: alcance obligacional para firmantes.
- Pacto recontractación prioritaria: obligación para la empresa de respetar la prioridad.
- Nace un derecho de los trabajadores.
- Derecho exigible aunque el mismo pueda adolecer de algunas imprecisiones.
- Condena: derecho a ser llamado preferentemente en caso de necesitar la empresa mayor número de trabajadores para realizar su actividad y condenando a la empresa a indemnizarle con la suma de 99,70 €.

21.

SJS nº 1 P. Mallorca 13/02/2013 Proc 56/2012

- Demanda por pasar de redactora a indexadora y con otro horario. Sentencia: no hay msct sino aplicación previsiones convenio.
- NO hay caducidad de la acción: LRJS unifica el plazo (se haya seguido o no cauce art. 41 ET) pero lo condiciona a notificación.
- Sin comunicación expresa tampoco hay *dies a quo* de la caducidad y opera el plazo prescriptivo de un año (art 59.2 ET).

Ajustada a Derecho

Real Decreto-Ley 11/2013

22.

SAN 10/01/2013 (Sr. Bodas Martín)

CATALUNYA BANC

Nulidad decisión

- Supresión bonus de trabajadores, que alcanzaron los objetivos.
- Acreditado que bonus no se condicionaba a resultados positivos de la empresa.
- Normas bancarias, españolas y comunitarias.
- Empresa provisionó devaluación inmuebles, lo que no puede repercutir a sus trabajadores.
- Para afectar al régimen de devengo de las retribuciones debe seguir art. 41 ET.

23.

STSJ País Vasco 19 marzo 2013

No ajustada a Derecho

Gobierno Vasco

- Supresión del abono (con cargo a la “caja chica”) de 20.000 €/año para consumo gratuito por empleados de café, leche, galletas... en un área de descanso del personal.
- Inserción en Plan Austeridad.
- Es MSCT: afecta al aspecto monetario y pausa diaria (evita traslado a cafetería) de todo el personal. Es supresión total y definitiva.
- Al no haberse seguido el procedimiento se declara nula.

24.

TRIBUNAL SUPREMO

STS 26 abril 2013 (Arastey Sahun)

- Contrato único a tiempo completo
- Pérdida de una de las dos contratas
- Oferta empresarial
- Rechazo de la trabajadora
- Despido objetivo

“No cabía al empresario utilizar la medida de la modificación sustancial de condiciones del art. 41 ET que, de haber sido legalmente posible, de no ser aceptada por el trabajador, hubiera llevado al mismo efecto de la extinción contractual indemnizada”

25.

SAN 108/2013 de 20/05 NCG Banco (San Martín)

Despido pactado con secciones sindicales con más del 80% de la representación prorrogada (67.3 ET).

- La adopción de medidas de flexibilidad interna forma parte del período de consultas del despido colectivo, sin necesidad de convocar períodos de consulta específicos.
- Si no pudieran contemplarse en el proceso de despido colectivo sería absurdo que el legislador las planteara al hilo del mismo.

Causa económica proporcionada a la medida extintiva.

Despido ajustado a Derecho.

SAN 20/2013 de 19/03 (Bodas) (Pañalon)

26.

- Aportar documentación significa “dar”, no informaciones orales o virtuales, porque impedirían el examen riguroso de la documentación por la RLT (art. 64.1 ET).
- La falta de firma de las cuentas provisionales no es causa de nulidad, especialmente si no se exigió la firma durante el período de consultas.
- La suscripción de cuentas provisionales comporta responsabilizarse de las mismas.
- Deber de buena fe en la negociación.
- La exigencia de firma se predica en el art. 37 CCo. y en 1ª.2.2 RD 1514/2007 (Plan General Contabilidad), para las cuentas anuales y no provisionales.

SAN 17/2013 de 01/04 (Celsa Atlantic) (Bodas)

27.

- Proceso negociador plural choca con 124 LRJS, que solo contempla la impugnación de un despido colectivo y no prevé fallos diferenciados.
- Podría darse que sindicato implantado en la empresa no lo esté en un centro....

La negociación por centro de trabajo, con apoyo en el RD 1483/2012, constituye ultra vires.

PERO STSJ Canarias 26-02-2013 (rec. 18/2013) valida negociación por centros, aunque no se alcanzó acuerdo en todos ellos... (bajo RD 801/2011).

Real Decreto-Ley 11/2013

SAN 25/02/2013 (P. Valderrivas-Lemona)

28.

Despido ajustado a Derecho

- La legitimación para promover el despido colectivo se predica de la empresa.
- Dicha legitimación se extiende a los denominados grupos de empresa a efectos laborales.
- Cuando se trate de un grupo mercantil, entendiéndose como tal cuando una empresa controle a otra u otras (art. 42 C.Co) el grupo como tal no estará legitimado para promover el despido colectivo (SAN 20-03-2013, proced. 219/2012; Vitro Cristal Glas).

Real Decreto-Ley 11/2013

29.

STS 11-3-13 (RCUD 712/2012) (López G^a Serrana)

- El objeto de la litis ha sido el obtener la indemnización correspondiente a los tres meses de preaviso-
- Argumento: la empresa, para no abonar el preaviso acude a la vía del despido improcedente, despido que encubre, realmente, un desistimiento:

La indemnización por preaviso se debe siempre que el cese del alto cargo se considera improcedente y la empresa opta por la rescisión indemnizada del contrato y se opone a la readmisión.

PERO: creación de figura nueva “despi-miento” (indemnización del despido; preaviso del desistimiento).

31.

S 102/2013 JS nº2 Tarragona, de 7 marzo (V. Ollé Sesé)

Escenario: Club que pasa de Segunda (2011/2012) a Segunda B (2012/2013).

Peragón: dos temporadas (11-12 y 12-13); retribuciones previendo + si hay ascenso; cláusula penal por dimisión.

Reducción: de 200.000 a 40.000 € aprox.

Aplicabilidad del art. 41 a los contratos especiales aunque sean temporales.

Justificación medida: drástica bajada ingresos tras descenso; replanteamiento del proyecto deportivo.

Inaplicación cláusulas penales.

STS 28 enero 2013 (RC 29/2012)

32. Sí que lo conservan teniendo en cuenta:

- ❖ HP: podían disfrutar del vehículo en vacaciones, permisos, fines de semana o IT...
- ❖ ERTE pactado conservando “mismos derechos y situaciones que precedentemente”.
- ❖ PERO: ¿cabe asimilar interrupciones con suspensiones? ¿suspensión por IT y por ERTE?

33

SAN 10/09/2012 Caso Cementeras (San Martín)

- Sdh: CCol General (estatal) prescribe prioridad convenio provincial respecto de los de empresa.
- Aplicación reforma a convenios anteriores y posteriores (jerarquía normativa) 84.2 ET.
- Irretroactividad: efectos a partir 12-2-12.
- Validez previsión sobre tiempo considerado trabajo efectivo.
- Imposible que convenio sectorial disponga de la primacía asignada al convenio de empresa.

STS 27 mayo 2013 (De Castro) Caso Arcelor Mital

Modificación fecha disfrute vacaciones.

Aplicación nuevas reglas.

SAN 28/01/2013 (Confirma laudo) (Poves Rojas)

34.

- Constatada la existencia de causa, la CCNCC debe examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad.
- Cabe control judicial de los laudos por ilegalidad (limitado), lesividad y vicios procedimentales.
- Bien fundado el argumento de sacrificio desproporcionado para los trabajadores.

Pleno CCNCC 9 enero 2013 (Exp 14/2012)

- Situación económica negativa (fuertes pérdidas).
- Empeoramiento notable de la situación desde la firma del convenio.
- Acepta congelación salarial (no aumento 3,4%).

SAN 23 julio 2013 (Air Nostrum)

35.

- Las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la Reforma Laboral de 2012 son válidas en sus propios términos.
- Tal conclusión no puede verse afectado por la norma posterior ni siquiera cuando lo pactado fuera una reproducción de la normativa anterior, levemente modificada.
- Otros enfoques
- Otros interrogantes

STS 12-3-13 (RC 30/2012) (Segoviano)

36.

- Sdh: declaración judicial (2008) como Grupo Laboral y posterior emancipación exitosa de la auxiliar.
- Evolución negativa de la empresa principal.
- ¿Cómo iniciar medidas de reestructuración?

Conflicto colectivo planteado por Antena 3 de TV SA y Telefónica Broadcast Services SL.

No procede aplicar la cláusula “rebus sic stantibus”.
Existencia de cosa juzgada material.

Voto particular AMV: efectos temporales de la cosa juzgada en el terreno de las relaciones empresariales.

37.

STSJ Comunidad Valenciana: incompetencia porque la empresa posee centros de trabajo en varias CCAA, aunque no se acredite despidos fuera Comunidad Valenciana.

AAN 22/01/2013 RTVV (Ricardo Bodas).

Auto AN: Si los efectos del DC se limitan a una Comunidad, aunque posea centros de trabajo fuera de ella, el asunto compete al TSJ.

Habría que acreditar existencia de esos despidos externos a la Comunidad porque Informe Técnico, Informe de la IT y Actas consultas dicen lo contrario.

ATS: competencia del TSJ Comunitat .