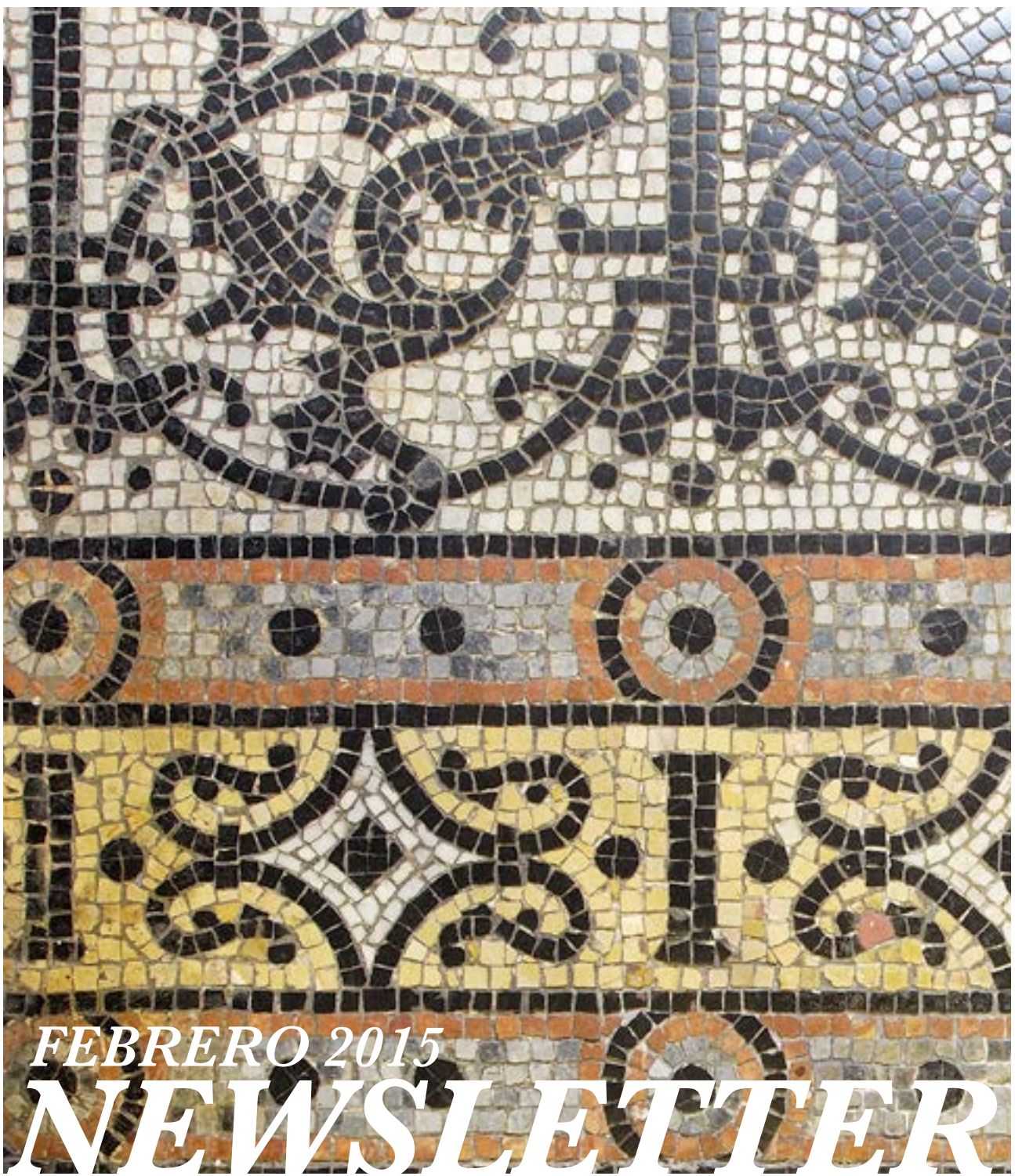




ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



FEBRERO 2015

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Febrero 2015



STS de 22 de diciembre de 2014. Una ultraactividad aún activa y con muchas cuestiones pendientes.

El boletín del pasado mes lo iniciábamos dando cuenta de que el viernes 19 de diciembre, en una actuación poco habitual, el gabinete de comunicación del Consejo General del Poder Judicial había anunciado la votación de una sentencia en la que el Tribunal Supremo acordaba que, tras la expiración del periodo de ultraactividad legal de un año, las condiciones establecidas en el convenio colectivo se mantenían. Finalmente, el pasado viernes 23 de enero, un mes después de su aprobación, se hizo público el texto de la sentencia. En las siguientes líneas exponemos las principales conclusiones que arroja su lectura, debiendo de destacarse, no obstante, que aún son numerosas las dudas que se plantean en esta materia.

El supuesto de hecho que analiza la sentencia es el relativo a una empresa que, tras denunciar el convenio de empresa en noviembre del 2010, abona la nómina correspondiente al mes de julio de 2013 desglosándola en dos periodos, el primero, del 1 al 7 de julio, con arreglo al salario que se establecía en su convenio, el segundo, del 8 al 31 de julio, en el que se aplican las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores por considerar que había transcurrido el periodo de un año previsto en el actual redactado del art. 86.3 del TRLET.

- En el caso enjuiciado el convenio denunciado no contenía ninguna regulación en materia de ultraactividad. Por ello la sentencia deja, aún, irresuelta la cuestión acerca de si las

regulaciones contenidas en convenios previos a la reforma pueden dejar sin efecto el límite legal de un año. Debe recordarse que aunque mayoritariamente los Tribunales Superiores y la Audiencia Nacional se inclinan por admitir su validez, algún Tribunal Superior mantiene tesis contrarias.

- Destacar asimismo que en el caso enjuiciado se da como probado que no existe convenio colectivo alguno de ámbito superior al de empresa, que ha perdido vigencia por haber finalizado su periodo de ultraactividad. Quedan, por ello, también, irresueltas, como reconoce la propia sentencia, las cuestiones que se plantean en esas hipótesis. Así, por ejemplo, qué debe entenderse por convenio de ámbito superior (el territorialmente más amplio, el funcionalmente más amplio, ambos) o cuál aplicar caso de existir varios.

- Al tratarse de un convenio denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2014, le resulta de aplicación la Disp. Transit. 4ª conforme a la cual para esos convenios el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 empieza a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor (8 de julio). Para los convenios denunciados con posterioridad al 8 de julio de 2013 el plazo de un año, salvo previsión en contra en el convenio, empieza a computarse, según la norma, desde su denuncia.



La sentencia parte de que el legislador no ha regulado expresamente qué haya de ocurrir en aquellas hipótesis en las que, como ocurre en el caso enjuiciado, finaliza el periodo de ultraactividad legal sin existir un convenio de ámbito superior aplicable. Una laguna legal, respecto a la determinación del marco regulador de los derechos y obligaciones de las partes, respecto a la que admite que existen dos opciones interpretativas: una tesis que denomina “rupturista” y que implicaría la aplicación de la normativa legal y reglamentaria y otra tesis “conservacionista” conforme a la cual la regulación del convenio se mantendría por haberse contractualizado.

El Tribunal Supremo se inclina por la tesis conservacionista y afirma que *“es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque –como se ha dicho algunas veces– las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente”*.

La interpretación realizada por el Tribunal Supremo supone, desde luego, una interpretación restrictiva de los posibles efectos que puede tener la finalización de la ultraactividad, por cuanto no determina la extinción total de los efectos del convenio, pero no implica negar cualquier efectividad a la reforma por cuanto admite expresamente dos cuestiones de singular importancia:

- Desde la cesación de la ultraactividad, las condiciones que habían estado reguladas por el convenio podrán ser modificadas por la vía del art. 41 del TRLET. Así, existiendo causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, se podrá iniciar

un procedimiento individual o colectivo de modificación de cualesquiera condiciones en el que, en última instancia, la decisión modificativa corresponde a la empresa.

- El mantenimiento de las condiciones reguladas en el convenio vencido, como condiciones contractualizadas, no beneficia a los trabajadores de nuevo ingreso. Ello no obstante, el Tribunal advierte, aunque no resuelve por cuanto no era objeto del litigio, que ello “podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación”. Aún siendo esta una cuestión discutible, debe advertirse de que existe un serio riesgo de que los efectos de dualización de las condiciones de trabajo pudiesen ser considerados como un supuesto contrario al principio de igualdad.

Destacar que el Tribunal Supremo advierte de que la finalización de la ultraactividad del convenio no significa que desaparezca la obligación de negociar de buena fe prevista en el art. 89.1 ET, de forma que las partes continuarían estando obligadas a negociar. Una exigencia que cabe plantearse si debería mantenerse en aquellas hipótesis, distintas a la analizada, en que resultase de aplicación un convenio de ámbito superior.

Finalmente y en relación al alcance material que deba de dársele a la contractualización de las condiciones reguladas en convenio, destacar que, aunque el Tribunal únicamente se pronuncia con valor de cosa juzgada sobre la cuestión salarial, única que se le había planteado, se muestra partidario de una concepción amplia no limitada, desde luego, al salario por cuanto señala que “es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia”. Una interpretación amplia que



habrá que ver si se mantiene respecto a aquellos derechos y obligaciones también regulados en el convenio pero que no tienen como titulares a los trabajadores sino a los sujetos colectivos, esto es,

órganos de representación unitaria y sindical por cuanto en relación a éstos no cabe argüir ya la función reguladora del contrato de trabajo.

La utilización exclusiva del coche de empresa en los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo constituye rendimiento en especie.

Conforme Consulta Vinculante V3145-14, de 20 de noviembre de 2014 de la Subdirección General de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, la utilización gratuita por un trabajador de un vehículo automóvil de su empresa para realizar los desplazamientos entre su domicilio y su centro de trabajo constituye un rendimiento del trabajo en especie, pues tales desplazamientos se enmarcan —a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas— en el ámbito particular del trabajador. En este punto, procede indicar que esta consideración de rendimientos del trabajo opera también respecto a aquellos supuestos en que las empresas entregan a sus empleados asignaciones para gastos de locomoción por los desplazamientos entre sus domicilios y su centro de trabajo, si bien en ese caso se trata de rendimientos dinerarios.

Al tratarse de un rendimiento del trabajo en especie, la Subdirección General estima que no operará la retención sino el ingreso a cuenta, tal como establece el art. 74.2 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, e indica que la cuantificación de los ingresos a cuenta sobre retribuciones en especie del trabajo se recoge en el artículo 102 del mismo Reglamento, donde se determina que “la cuantía del ingreso a cuenta que corresponda realizar por las retribuciones (del trabajo) satisfechas en especie se calculará aplicando a su valor, determinado conforme a las reglas del artículo 43.1 de la Ley del Impuesto, y mediante la aplicación, en su caso, del procedimiento previsto en la disposición adicional segunda de este Reglamento, el tipo que corresponda de los previstos en el artículo 80 de este Reglamento”.



Modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

En el pasado Boletín del mes de enero sólo pudimos, por la fecha en que se publicó, darles cuenta de que se había aprobado, tras una larga tramitación parlamentaria, la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modificaba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (BOE de 29 de diciembre de 2014).

Conforme a su Exposición de motivos, con el objetivo de modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades, reforzando los niveles de transparencia y eficiencia, y contribuyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral destacamos ahora sus principales novedades:

- *Cambio en la denominación, pasando a denominarse Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.*
- *Ampliación de su ámbito de actuación a la gestión y control de la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Se permite que las Mutuas realicen el control y seguimiento de la incapacidad temporal desde el día siguiente al de la baja, realizando actos con el objeto de comprobar la concurrencia de los hechos que la originan y los requisitos que condicionan su nacimiento y mantenimiento.*
- *Como consecuencia de lo anterior, podrán realizar propuestas motivadas de alta médica a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud, que deberán ser contestadas en el plazo de 5 días. En caso de silencio o de denegación, la Mutua podrá solicitar el alta del Instituto Nacional de Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina.*
- *La Mutua podrá requerirse al trabajador enfermo para que comparezca para revisión médica en el plazo de 5 días. La no comparecencia determinará la posibilidad de suspender la prestación, que se reanudará si se justifica la causa de inasistencia.*
- *Prohibición expresa de que las Mutuas desarrollen servicios de prevención ajenos, directamente o a través de participación social en sociedades cuyo objeto social incluya dicha actividad. Las propuestas de desinversión en las sociedades mercantiles de prevención deberán hacerse antes del 31 de marzo de 2015, siendo la fecha límite para la venta de todas las participaciones el 30 de junio de 2015.*
- *Se elimina la “administración concertada” con cargo a los recursos de la Seguridad Social adscritos a las Mutuas, relativa a la competencia de ejecución compartida en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por las empresas asociadas a las Mutuas.*
- *Atribución a la Jurisdicción Social del conocimiento de las reclamaciones de prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las asistenciales, o que se fundamenten en la gestión de las mismas.*



La intervención de los representantes de los trabajadores en la elaboración del calendario. La exigencia de informe como requisito de validez del calendario (STS de 18 de noviembre de 2014, Rec. 2730/2013).

Conforme al art. 34.6 del TRLET “anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo”. Adicionalmente, la Disp. Adic. 3ª del RD 1561/1995 establece que los representantes de los trabajadores “tendrán derecho a: a) ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores”. La sentencia entra a analizar un supuesto en el que se considera cumplido el primero de los requisitos (periodo de consultas) pero en el que los representantes de los trabajadores no emitieron formalmente el “informe previo con carácter previo a la elaboración del calendario”. La sentencia considera que estamos ante un requisito diferenciado a las consultas, que no puede identificarse con las propuestas y respuestas ofrecidas por tales representantes, por cuanto éstas “son tan sólo reflejo de la negociación que la «consulta» significa”.

La Sala considera que el informe únicamente no será necesario si ha mediado acuerdo en la consulta, pero que resulta ineludible si, precisamente por no haber sido así, ha de decidir unilateralmente, “de modo que, en tal tesitura, ha de cumplirse con dicha exigencia antes de la elaboración del calendario”, recordando que no ha de suponer “que la negociación haya de mantenerse indefinidamente”.

De esta forma, y a la vista de esta sentencia, parece recomendable que en la elaboración del calendario, la empresa, además de abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, les solicite formalmente la elaboración del “informe previo”.

Un “informe previo” que, es preciso recordar, también es exigido por el art. 64.5 del TRLET con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones, sobre las siguientes cuestiones: a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla; b) Las reducciones de jornada; c) El traslado total o parcial de las instalaciones; d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo; e) Los planes de formación profesional en la empresa; f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo. Un informe al que en estos casos la ley (art. 64.6 TRLET) sí ha establecido un plazo de elaboración (“plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes”). Recordar asimismo que los arts. 33, 34 y 36 de la LPRL también establecen exigencias análogas en relación a los delegados de prevención y determinadas medidas que puedan afectar a la salud de los trabajadores.



No vulnera el derecho a la intimidad que un empleado grabe la conversación mantenida con su jefe cuando le entrega una carta de despido o sanción (STS, Sala 1ª, de 20 de noviembre de 2014, Rec. 3402/2012).

El Tribunal Supremo considera que la grabación con el móvil de la conversación entre el jefe y el empleado cuando le entrega la notificación de una sanción no supuso una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad personal porque la conversación se dio entre ambos y no pertenece a un ámbito propio y reservado que no pueda ser conocido por los demás que es el ámbito protegido por el derecho a la intimidad. Interesa destacar que la grabación fue realizada fuera de las instalaciones de la empresa, antes de que se permitiese el acceso al trabajador al centro de trabajo, que la grabación no fue difundida sino utilizada en un proceso judicial y que se produce en un contexto laboral muy complejo con acusaciones de acoso y denuncias a la Inspección de Trabajo.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.