

DOCTRINA RECIENTE DE LA SALA SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL

1. - BIMBO: Impugnado un acuerdo de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se desestima la demanda en la que se solicita la nulidad de un AIP que no fue firmado por CCOO , a pesar de que intervino en las negociaciones, porque no se aplica a los afiliados a dicho sindicato, ya que se rige por el Código Civil y sólo se aplican a los firmantes o a sus afiliados, y así se recoge expresamente en el punto 8 de los antecedentes del AIP de 2013, concluyéndose, por otra parte, que el nuevo Acuerdo que modifica el sistema retributivo y la jornada de actividad de las rutas de Canal Detalle para adaptarlos a un nuevo tipo de clientes que no estaban previstos cuando se negoció el Acuerdo de 2011 y que tan sólo se aplica a los afiliados a UGT adheridos, en cuyas negociaciones participó Comisiones Obreras si bien decidió no firmarlo , vulnera el derecho a la negociación colectiva o el derecho a la libertad sindical (SAN 27-05-2015, proced. 83/2015).

COMISION NEGOCIADORA

Representación empresarial

1. - CONFEMADERA: Convalida el convenio colectivo, por cuanto los representantes de los trabajadores reconocieron al iniciarse la negociación la legitimación inicial de la asociación demandada, no habiéndose destruido la presunción de representatividad por parte de las asociaciones patronales demandantes. – Se entiende, por otro lado, que la decisión final de la negociación, cuando se negocia el convenio por una sola asociación patronal corresponde a los órganos representativos de la misma (STS 3-02-2014, rec. 20/2014, confirma SAN 31-05-2013).
2. - ASEMECC: Se reclama por la asociación patronal actora se reconozca su derecho a participar en la comisión negociadora del XXI Convenio colectivo del sector de las entidades cooperativas de crédito, oponiéndose la asociación UNACC al considerar que todas las integrantes de la asociación actora forman parte del Grupo Cooperativo Cajamar, estimándose por la Sala la demanda pues considera que ni el hecho haber formalizado un grupo cooperativo, ni el hecho de constituir un SIP priva a cada una de las cooperativas de su carácter de empresa susceptible de ser considerada como tal de forma individual, ni consiguientemente de asociarse en una asociación empresarial (SAN 21-05-2015, proced. 95/2015).

Representación social

Representación unitaria

1. ROCSA: Impugnado un convenio colectivo de empresa, porque se suscribió únicamente por los delegados de personal de dos de sus centros de trabajo, se estima la demanda, porque el requisito constitutivo, para validar el convenio de empresa, es que esté negociado por representantes de todos sus centros de trabajo con el fin de asegurar el principio de correspondencia, lo que no es posible, cuando se negocia por un delegado del centro de Madrid y otro del centro de Paterna, sin que quepa reducir su ámbito funcional a dichos centros, por cuanto las partes quisieron negociar un convenio de empresa (SAN 17-02-2015, proced. 326/2014).
2. - DOCTUS ESPAÑA: Impugnado un convenio de empresa, porque se suscribió por el delegado de personal de uno de sus centros de trabajo. Se aprecia que el sindicato FITAG UGT está legitimado para impugnar dicho convenio por

ilegalidad al tener interés en que los convenios de sector por los que se venía rigiendo la empresa multiservicios sigan aplicándose a sus trabajadores en lugar del nuevo convenio de empresa, nulo por atentar contra el principio de correspondencia. En todo caso se estima también legitimado al Ministerio Fiscal para interesar su nulidad al tener la consideración de parte en éste tipo de procesos (SAN 9-03-2015, proced. 2/2015).

3. – ALTERNA BPO: Impugnado un convenio colectivo de empresa, porque se suscribió por los delegados de dos centros de trabajo, se estima dicha pretensión, por cuanto se acreditó que el convenio se aplica efectivamente a todos los trabajadores de la empresa, quienes prestan servicios mayoritariamente en el domicilio del cliente en todo el territorio nacional, puesto que se acreditó, además, que siempre fue esa la voluntad de los negociadores del convenio, quienes fueron elegidos únicamente por los trabajadores que trabajan en las oficinas o delegaciones, que constituyen clara minoría en la empresa, quebrándose, de este modo, el principio de correspondencia. - Se impone apremio pecuniario a la empresa de 600 euros, porque aportó la prueba documental en el acto del juicio, incumpliendo lo mandado por resolución firme, que ordenó el traslado anticipado de la prueba, sin razones atendibles, que quebraron el principio de igualdad de armas (SAN 12-03-2015, proced. 7/2015).
4. - ANA NAYA GARCÍA: Impugnado un convenio colectivo, se estima la demanda por cuanto que se inició la negociación para adoptar un convenio colectivo de empresa únicamente con 10 delegados de personal cuando existía otro centro de trabajo en la empresa con representación unitaria y otros sin representantes. No es válida la posterior subsanación reduciendo el ámbito del convenio a los centros de trabajo representados a la comisión negociadora pues la intención de las partes al iniciar las negociaciones era adoptar un convenio de empresa, instrumento normativo este, que dada la actual redacción del art. 84 E.T, tiene unas características que lo diferencian sustancialmente del Convenio de eficacia limitada a determinados centros de trabajo de la empresa (SAN 4-05-2015, proced. 62/2015).
5. VIRIATO SEGURIDAD: Impugnado un convenio colectivo de empresa, porque se negoció únicamente con los representantes de un centro de trabajo, se anula el convenio, por cuanto la composición de la comisión negociadora quebró el principio de correspondencia (STS 20-05-2015, rec. 6/2014, confirma SAN 13-11-2013).
6. - EX IN TÉCNICAS TUBULARES: Impugnado por la Autoridad Laboral un convenio colectivo de empresa, porque nunca se celebraron elecciones sindicales en la misma, se estima dicha pretensión frente a la empresa, quien se allanó a la demanda y también contra los supuestos representantes de los trabajadores, quienes no acudieron al acto del juicio, pese a estar citados legalmente, por cuanto no reunían las legitimaciones, exigidas legalmente, para negociar un convenio colectivo (SAN 2-06-2015, proced. 111/2015).

COMISIÓN PARITARIA

1. - GLOBALIA TRADING SERVICES: Reclamándose que los trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial o reducida tienen derecho a percibir el plus transporte en la misma cuantía que los trabajadores a tiempo completo, se desestima la excepción de falta de agotamiento de la vía previa, porque la literalidad del precepto que la regula no le confiere la condición de órgano al que, imperativamente, se haya de acudir antes del planteamiento judicial del conflicto, por lo que ningún obstáculo existe para formular una demanda sin

haber sometido previamente la cuestión litigiosa a la consideración de la Comisión paritaria, pero es que además la comisión mixta paritaria ya interpretó el precepto del convenio que regula el plus de transporte y su resolución tiene eficacia de convenio colectivo. - Se estima parcialmente la demanda, apartándose de la interpretación de la comisión mixta paritaria, que entendió debía abonarse íntegramente, porque si el plus de transporte retribuye gastos de desplazamiento, deben abonarse los desplazamientos efectivamente realizados, que deben pivotar sobre los días en que se acuda al trabajo y no sobre la jornada realizada, por lo que se estima parcialmente la demanda (SAN 20-02-2015, proced. 343/2014).

2. - RENFE-ADIF: Impugnado un convenio colectivo, porque los firmantes se reservaron la participación en comisiones, a las que se concedieron funciones negociadoras, aunque luego tuvieran que aprobarse en la comisión negociadora del convenio, incluyendo entonces a los sindicatos legitimados no firmantes, se desestima la falta de litisconsorcio pasivo necesario del comité intercentros, por cuanto no negoció el convenio y no tiene por qué ser demandado. - Se sintetiza la jurisprudencia sobre el papel de las comisiones reservadas a firmantes, que solo pueden tratar los aspectos interpretativos o aplicativos del convenio, pero nunca aspectos reservados a la negociación colectiva, aunque luego se aprueben formalmente por la comisión negociadora, quien se limita, de este modo, a ratificar pero no a negociar y se confirma la sentencia recurrida, que anuló los artículos que regulaban dichas comisiones (STS 3-02-2015, rec. 64/2014, confirma SAN 30-09-2013)
3. - AIR EUROPA: Reclamándose se declare que la demandada está obligada a entregar a los representantes legales de forma regular y periódica la información prevista en el art. 3.2 del convenio colectivo aplicable, que está actualmente en situación de ultractividad, se estima la excepción de falta de agotamiento de la vía previa, por cuanto el sindicato demandante no acudió a la comisión paritaria del convenio, cuya naturaleza jurídica es propia de una cláusula normativa, por cuanto los negociadores del convenio pactaron que se sometería el conocimiento y, en su caso, resolución de los conflictos colectivos a la comisión paritaria (SAN 29-01-2015, proced. 310/2014).
4. - FEVE: Anula, previa desestimación de la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario del comité intercentros, por cuanto el convenio se negoció por las secciones sindicales, los artículos del convenio, en los que se reserva a la comisión paritaria, compuesta únicamente por los negociadores del convenio, aspectos que no constituyen interpretación, aplicación o administración del convenio, sino que constituyen propiamente negociación colectiva (STS 3-02-2015, rec. 64/2014, confirma SAN 30-09-2013)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

1. - TRANSCOM WORLWIDE SPAIN: Reclamándose que los trabajadores, que reduzcan la jornada por guarda legal y por motivos familiares, determinen la reducción dentro de su jornada ordinaria, se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, porque se pretende una interpretación y/o aplicación del convenio colectivo. - La AN estima la demanda y declara que el derecho a la reducción de jornada no comporta, con base al redactado del art 37.5 ET introducido por el RDL 3/12, que dicha reducción deba ejercerse necesariamente dentro de los márgenes de jornada diaria de trabajo, sino que en aplicación del precepto del convenio que lo regula, al que remite el art.37.6 del ET corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria, por cuanto el

convenio, pactado tras la vigencia de la reforma laboral, mejora la regulación de la reducción de jornada por razones de conciliación de la vida personal y familiar (SAN 23-03-2015, proced. 16/2015).

2. - ASOCIACIÓN CONTAC CENTER: Reclamándose que la reducción de jornada por guarda legal pueda efectuarse dentro de la jornada ordinaria, se declara que el derecho a la reducción de jornada no comporta, con base en la redacción del art 37.5 ET tras el RDL 3/12, que dicha reducción deba ejercerse necesariamente dentro de los márgenes de jornada diaria de trabajo, sino que en aplicación del precepto del convenio que lo regula, corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria, puesto que la reducción de jornada, regulada legalmente, es una norma de derecho necesario relativo, que puede mejorarse por convenio colectivo (SAN 1-06-2015, proced. 97/2015).

CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

1. ATENTO: Pidiéndose que los trabajadores mantengan el régimen de compensación de festivos existente, al tratarse de una condición más beneficiosa, se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto el conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa y se acreditó que todos ellos disfrutaban del mismo régimen de compensación de festivos, que se dejó de aplicar por la empresa. - Se estima parcialmente la demanda, reconociéndose únicamente el derecho a solicitar en cualquier momento el día de compensación del festivo trabajado dentro del año natural, porque no se probaron más condiciones, entendiéndose que se trata de una condición más beneficiosa, que no puede modificarse unilateralmente, ni tampoco mediante acuerdos pactados de eficacia limitada, que no son más beneficiosos (SAN 18-02-2015, proced. 344/2014).
2. - ADIF: Reclamándose, que se abone el complemento de productividad, abonado solamente a siete cuadros técnicos de prevención de riesgos laborales, a todos el colectivo de dicho servicio, por tratarse de una condición más beneficiosa, se desestima la demanda al acreditarse que el abono es producto de error y no demostrarse que trae causa en la voluntad unilateral del empresario. Además no puede tratarse de una condición más beneficiosa pues este título se considera imposible en el sector público vinculado al principio de legalidad y a la actuación conforme las competencias atribuidas por el ordenamiento así como a los límites presupuestarios. - Incluso de admitirse que estemos ante una condición más beneficiosa tal circunstancia no posibilitaría sino que justificaría la dispensa de un trato diferenciado sin vulneración del principio de igualdad ante la ley (SAN 20-02-2015, proced. 345/2014).
3. - AIR EUROPA: Pretendiéndose que el tiempo invertido en la supervisión y control de los hoteles se siga considerando como tiempo abonable por la empresa, reclamándose, por otra parte, el derecho a percibir los gastos que deban realizarse para llevar a cabo la mencionada actividad y que los gastos de los viajes para las reuniones de las direcciones de las secciones sindicales, así como que el tiempo invertido en dichas reuniones al crédito horario corra a cuenta de la empresa, se estima la primera pretensión, por cuanto se trata de una condición más beneficiosa y se desestima la segunda, porque no se acreditó voluntad inequívoca de su mantenimiento por parte de la empresa (SAN 25-03-2015, proced. 3/2015).
4. - LIBERBANK: Pretendiéndose se reconozca el derecho de los trabajadores a percibir determinadas ayudas de estudios y formación fijadas en convenio sin acreditar el cumplimiento de los requisitos precisos para obtenerlas, se desestima

la demanda por cuanto el deudor de una obligación condicional está legitimado para interesar del deudor la acreditación de los requisitos determinantes de la obligación. entendiéndose que tal pretendido derecho no puede constituir condición más beneficiosa (SAN 27-03-2015, proced. 322/2014).

5. - TELEFONICA MÓVILES: Reclamándose se declare el derecho de los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del VI Convenio de empresa o, subsidiariamente, los que proceden de Telefónica de España SA, a que se les incremente el complemento personal en un 1% a partir del 1 de enero de 2013, se desestima dicha pretensión, porque el incremento solicitado del complemento personal no es una condición más beneficiosa de la que vinieran disfrutando los trabajadores por voluntad unilateral de la empresa, sino una condición de trabajo que estaba reconocida en los sucesivos Convenios Colectivos, lo que conduce a la desestimación de este motivo del recurso (STS 15-06-2015, rec. 164/2014, confirma SAN 26-11-2013).
6. - VODAFONE: Reclamándose que la empresa demandada está obligada a aportar al fondo social los importes o cuantías derivadas de los ahorros habidos como consecuencia de la supresión o reducción de las denominadas lanzaderas, se desestima dicha pretensión, aunque en el convenio se pactara que "las aportaciones se realizarán exclusivamente por la Compañía provenientes de los ahorros derivados de la optimización o modificación de otros beneficios actuales" y tampoco, porque al constituirse el fondo en el año 2009, la Comisión paritaria encargada de la gestión del fondo, se acordó iniciar el fondo con 30.000 derivados de ahorros obtenidos con ocasión de la reducción de lanzaderas, puesto que no consta que en años posteriores todos los ahorros derivados de la supresión o reducción de lanzaderas fueran destinados al referido fondo, concluyéndose que no se ha acreditado que existiera un acuerdo tácito por el que se hubiera convenido que todos los ahorros provenientes de la eliminación o reducción de lanzaderas debieran ser, en todo caso, asignados al fondo asistencial. Y tampoco se desprende del relato fáctico la pervivencia en el tiempo de la conducta patronal de asignar al fondo social los referidos ahorros. No existe por tanto condición más beneficiosa ni acuerdo tácito que ampare las pretensiones de la demanda (SAN 1-06-2015, proced. 96/2015),

JORNADA

1. – AENA: Pretendiéndose la nulidad de la instrucción o decisión que interpreta de manera errónea lo dispuesto en el art. 58.3 del convenio referido al complemento de disponibilidad localizada, en el sentido de no acumular el exceso con carácter mensual a razón de 10 horas mensuales (2,5*4) sino que se considere el exceso a partir de las 2,5 horas semanales (40-37,5), se estima la falta de legitimación pasiva de AENA, SA y se declara que el complemento se debe abonar a los trabajadores por la diferencia entre las 37,5 horas semanales de la jornada normal y las 40 semanales exigidas para el CDL, es decir 2,5 horas semanales, lo que daría un total aproximado de 120 horas en cómputo anual (2,5 x48), por cuanto se exceptúa el mes de vacaciones y se paga en 11 mensualidades y el exceso que el trabajador haya podido realizar por necesidades del servicio, se compensa con tiempo de descanso equivalente, o se compensa económicamente, de no haber sido posible su disfrute en los cuatro meses siguientes a su realización. Se anula la instrucción de la empresa que pretende compensar el exceso de jornada por encima de las 10 horas mensuales (SAN 27-02-2014, proced. 339/2014).

2. – TELEFÓNICA: Pretendiéndose que los trabajadores, provenientes de Terra Networks España, SAU y Telefónica Data SAU, realicen su jornada laboral de conformidad con lo establecido en el art. 106 de la Normativa Laboral y Cláusula 8.1 del Convenio Colectivo, en igualdad de condiciones que el resto de los empleados de la empresa, aplicándose la jornada continuada con carácter general y la jornada partida de forma voluntaria. b) Se declare la obligación de abonar a dichos trabajadores provenientes de las empresas Terra Networks España, SAU y Telefónica Data SAU, la cantidad de 11 euros por día trabajado desde el 1 de enero de 2008 y durante todo el tiempo en el que se encuentren realizado jornada partida en sus centros de trabajo, se desestiman ambas pretensiones, por cuanto la regla general en la empresa demandada es la jornada continuada y la excepción la jornada partida, previéndose convencionalmente que el bono comida es alternativo al pago por realización de jornada partida (STS 10-03-2015, rec. 48/2014, confirma SAN 10-03-2015).
3. - UNIVERSIDAD DE BARCELONA: Pretendiéndose por el personal PAS se anule la decisión empresarial de incrementar su jornada a 37,5 horas semanales, al haber pactado en convenio una jornada de 35 horas semanales, se desestima dicha pretensión en aplicación del principio de jerarquía normativa, al aplicarse la Disposición Adicional 71 LPGE 2/2012, como la Disposición Adicional 12 L. 5/2012 (STS 27-03-2015, rec. 78/2014).
4. - ACESA: Pretendiéndose se reconozca el derecho de los trabajadores de mantenimiento a que el horario por cada jornada de trabajo sea de 8 horas 21 minutos, incluyendo 30 minutos de descanso, resultando por tanto una jornada efectiva de trabajo de 7 horas 51 minutos, así como una jornada anual a realizar desde febrero a diciembre de 2014, se estima la primera pretensión por cuando ese es el resultado que arroja la aplicación de la jornada convenio. - Se desestima, por el contrario, la segunda pretensión, por no respetar criterios de proporcionalidad en relación con la jornada anual del año completo (SAN 6-04-2015, proced. 318/2014).
5. - IBERIA: Pretendiéndose que se declare que las guardias localizadas sin servicio efectivo constituyen tiempo de presencia y que han de tenerse en cuenta a efectos de descansos, se desestima la inadecuación de procedimiento pues se trata de un conflicto actual que afecta a un colectivo genérico de trabajadores. Se desestima la demanda, pues, en ausencia de previsión convencional, las guardias localizadas sin servicio efectivo no constituyen tiempo de presencia (SAN 27-04-2015, proced. 74/2015).

MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. – SEDIASA: Pretendiéndose se declare que en la primera baja del año por incapacidad temporal, la empresa debe de abonar, desde el primer día, y durante toda la duración de la misma, un complemento del 100% de la base reguladora, sin perjuicio de la regularización de los tres primeros días a fin de año si no hubiera una única baja en el mismo y que no cabe retención y abono sólo del 70% en la primera baja en la que siempre debe abonarse el 100%, se desestiman ambas pretensiones, por cuanto el abono del 100% de la retribución durante la primera incapacidad temporal se condicionó a que no hubiera más que una baja al año, de manera que solo se cumplirá la condición, cuando se constate que solo ha habido una IT al año, lo que sucederá necesariamente al final del año. - Se desestima también la segunda pretensión, porque no se pactó así en el convenio.26-01-2015, proced. 315/2014)

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

1. – REPSOL BUTANO: Impugnada la decisión empresarial de implantar un nuevo programa informático denominado "gestión de tiempos", consistente en que todos los empleados han de introducir una serie de datos en equipos informáticos relativos a las incidencias que se producen durante el desempeño del trabajo que afectan a las ausencias o permisos, vacaciones, horas extraordinarias, cambios de turno, uso de permisos y licencias, horas sindicales, períodos vacacionales, situaciones de incapacidad temporal, etc., que ha sido instalado en la Intranet de Repsol Butano S.A., a través de un enlace claramente visible, se desestiman las excepciones de inadecuación de procedimiento y prescripción. Se trata de un programa avanzado que se utiliza de forma intuitiva, de fácil manejo y se les ha dado formación a los trabajadores. La Sala entiende que no puede considerarse que nos hallemos ante una modificación funcional de carácter sustancial teniendo en cuenta que se trata de la implantación una herramienta informática, de uso común que se incardina dentro del "ius variandi" empresarial que legalmente le corresponde al empresario, sin necesidad de alegar o acreditar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y sin más limitaciones que las establecidas en el artículo 39 del ET (3) y las que genéricamente resultan de la proscripción del abuso de derecho, no siendo necesario, por tanto, la audiencia al Comité de Empresa (SAN 16-02-2015, proced. 333/2014).
2. EDB: Impugnadas las modificaciones colectivas, promovidas por la empresa, se desestima la excepción de falta de legitimación activa de los demandantes, quienes forman parte del comité de Barcelona, que encuadra al 66, 66% de la plantilla, porque lo promovieron, además, como mayoría de la comisión negociadora, que tiene la condición de órgano representativo de los trabajadores a estos efectos. - Se desestima la excepción de falta de legitimación pasiva de la INSPECTORÍA, por cuanto no se acreditó que la empresa promotora del procedimiento tenga personalidad jurídica, ni plena ni tampoco limitada, por cuanto no acreditó su inscripción en el Registro de Entidades Religiosas, acreditándose, por otro lado, que los bienes inmuebles y capital mobiliario sufragado por ella es propiedad de la INSPECTORÍA, sin que se haya acreditado título para tan anómala situación, acreditándose finalmente que EDB abona las retribuciones del personal salesiano de la Inspectoría mediante la utilización de dividendo a cuenta. - Se anula la medida, por cuanto debió promoverse por la empresa real y no por la aparente y porque no se aportó documentación relevante al período de consultas, que no pudo alcanzar, de este modo, sus objetivos legales (SAN 30-03-2015, proced. 364/2014).
3. - KUTXABANK: Pretendiéndose que los encuadramientos de nivel retributivo, promovidos por el empresario, constituyen modificación sustancial de condiciones de trabajo, se desestima la demanda, por cuanto en el convenio se confirió al empresario amplias facultades en orden a la gestión de RRHH en materia de plantillas, movilidad y puestos de trabajo, por lo que la medida adoptada que se cuestiona no constituye modificación de condiciones de trabajo sino consecuencia lógica de las facultades que le fueron conferidas en convenio. Ello sin perjuicio de las acciones individualizadas que pudieran formular trabajadores concretos por no observancia en su caso de las limitadas prevenciones fijadas en la norma convencional a la potestad empresarial. La Sentencia tiene voto particular (SAN 20-04-2015, proced. 350/2014).
4. - CARREFOUR: Impugnado un acuerdo de modificación de condiciones con acuerdo adoptado por mayoría por el empresario y el comité intercentros en

periodo de consultas, por cuanto las medidas tomadas tienen vocación de permanencia en el tiempo y no se determinan adecuadamente, así como por la composición de la comisión de seguimiento, se estima parcialmente la demanda dejando sin efecto por discriminatoria la decisión de constituir una comisión de seguimiento en la que se excluye a los sindicatos que no mostraron conformidad con el acuerdo suscrito a través de sus miembros en el CI, pero se desestiman las pretensiones restantes, por cuanto la modificación de condiciones puede ser indefinida y los firmantes del acuerdo son quienes deciden la concurrencia de causas (SAN 27-04-2015, proced. 48/2015).

5. – FAFPE: Impugnada como modificación sustancial la reducción de jornada del personal procedente de la fundación andaluza fondo de formación y empleo (F.A.F.F.E.) integrado en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), se descarta que la sentencia incurriera en incongruencia "extra petita", por cuanto era decisivo pronunciarse sobre la naturaleza del vínculo de los trabajadores afectados. Desestima también, por defectuoso planteamiento como error en la apreciación de la prueba siendo de censura jurídica y desestima finalmente que concurriera infracción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (STS 17-03-2015, rec. 68/2013).
6. - CONSEJERIA DE FOMENTO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA: Impugnada una modificación sustancial, Colectivo que afectó al Personal Laboral que presta sus servicios en los SERVICIOS PERIFERICOS (Mantenimiento y Conservación de carreteras) DE LA, en las Provincias de Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Albacete, consistente en el cambio de jornada partida a jornada ordinaria, se concluye que concurren las causas que justifican la medida, puesto que la paralización del trabajo para comer provocaba, además, el desplazamiento al lugar donde pudiera efectuarse la comida, lo que retrasaba las reparaciones. Aplicación doctrina de la Sala : sentencias de 27 de enero de 2014 (recurso casación 100/2013), y 25 de marzo de 2014 (recurso casación 140/2013). Se desestima el recurso interpuesto por uno de los dos Sindicatos demandantes (STS 15-04-2015, rec. 13772013).
7. – AUTO RES: Impugnada una modificación sustancial colectiva, se declara caducada la demanda de uno de los sindicatos, puesto que se interpuso después de 20 días hábiles de su notificación. - Se descarta la nulidad del procedimiento, porque se negoció en dos ámbitos geográficos, puesto que la medida consistía en modificar distintos acuerdos colectivos, lo cual justifica razonablemente que se negociaran por separado. - Se considera que la documentación aportada fue suficiente para que el período de consultas alcanzase sus fines, descartándose, del mismo modo, la concurrencia de discriminación, porque el empresario está legitimado para tomar medidas diferenciadas con base a las mismas causas objetivas, negándose que se trate de modificar convenios colectivos. - Se declaran injustificadas las medidas de modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo por cuanto que si bien se ha acreditado la causa invocada, resultan desproporcionadas frente al desequilibrio empresarial apreciado entre descenso de las ventas y los costes de explotación (SAN 20-03-2015, proced. 365/2014).
8. – NCR ESPAÑA: Impugnada una modificación sustancial colectiva de hecho, al entender el sindicato demandante, que la empresa eludió la aplicación del art. 41.4 ET mediante la aplicación en fraude de ley del procedimiento del art. 41.3 ET, se desestiman las excepciones de incompetencia funcional de la Sala e inadecuación de procedimiento, porque no se impugnan las modificaciones

individuales, sino una supuesta modificación sustancial colectiva de hecho en fraude de ley. - Se desestima la demanda, porque la medida afecta a menos del 10% de la plantilla, dado que a los tres trabajadores, contratados el 1-10-2014, no se les aplicó el régimen retributivo, que se aplicaba a los 18 a quienes se modificaron individualmente sus condiciones de trabajo, porque el régimen de retribución variable de estos últimos se pactó en un período de consultas, que modificó las retribuciones variables del personal que prestaba servicios entonces en el departamento, no tratándose, por consiguiente, de un acuerdo de eficacia general (SAN 25-03-2015, proced. 51/2015).

9. - CONNECTIS CONSULTING: Impugnada una modificación sustancial colectiva por vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva del sindicato demandante, porque se continuó negociando por los firmantes del preacuerdo, se desestima dicha pretensión, porque no se continuó negociando, aunque se precisaron los términos del preacuerdo entre quienes lo suscribieron. - Se anula, sin embargo, el acuerdo alcanzado, condicionado al referéndum de los trabajadores afectados, porque el referéndum se celebró sin las mínimas garantías democráticas, excluyéndose injustificadamente al sindicato demandante del proceso, pero no se anula la medida, porque la empresa no condicionó su conformidad al resultado del referéndum, ni intervino en la organización del referéndum, más allá de proporcionar como medio instrumental una cuenta y su administrador para canalizar el voto por correo electrónico. - Se desestiman la nulidad por varios reproches formales, porque no se acreditaron o carecen de entidad para anular la medida, si bien se retrotraen sus efectos a los 7 días siguientes a la notificación. .Se declara justificada la medida, porque se acreditaron causas económicas, productivas y organizativas, entendiéndose adecuadas, por cuanto la empresa acredita fuertes pérdidas, provocadas por la reducción sustancial de su cifra de negocio, que demuestra una sobrecapacidad productiva, que se verá agravada organizativamente por la reincorporación de los trabajadores suspendidos. Voto particular (SAN 20-04-2015, proced. 24/2015).
10. - GLOBAL SALES SOLUTIONS: Impugnada una modificación sustancial de condiciones de trabajo, porque se trató discriminatoriamente a los trabajadores con respecto a los directivos, se desestima dicha pretensión, porque los miembros del comité de dirección ya habían sufrido, mediante su aceptación individual, desde el año 2010, antes de que se iniciara el procedimiento colectivo de modificación de condiciones de trabajo, una reducción salarial cercana al 20% y, en todo caso, superior al 15%, pone claramente de relieve el acierto de la sentencia impugnada, cuando, partiendo de situaciones diferenciadas, admite un tratamiento también distinto que, precisamente, y a falta de cualquier indicio realmente discriminatorio, encuentra su justificación en tales diferencias, siendo de destacar, en fin, que nos encontramos ante relaciones entre privados, en las que la igualdad retributiva, incluso entre grupos o categorías similares de trabajadores, no tiene el mismo tratamiento que el que merecen las relaciones laborales en entes u organismos públicos, como es de ver, por ejemplo, en nuestras sentencias de 8-11-2012 (R. 4032/09) o 14-2-2013 (R. 4264/12) (STS 11-05-2015, rec. 161/2014, confirma SAN 28-10-2013).

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1. - ADIF: Impugnado un concurso de traslado en ADIF. Falta de legitimación del sindicato SCAT, por no acreditar su implantación en el ámbito del conflicto. Al ser un procedimiento de movilidad voluntaria dentro de la entidad, lo relevante

es el acuerdo de las partes del contrato, no siendo aplicable el artículo 40 ET. La anulación del concurso y de la movilidad voluntaria solamente puede producirse por vulnerar específicamente normas jurídicas legales, reglamentarias o convencionales concretas. No denunciada la vulneración de norma alguna que obligue a la empresa a ofertar todas las vacantes e impida amortizar las mismas, por lo que figuren residencias en negativo, indicando que no serán ofertadas de quedar vacantes, sino amortizadas, no es contrario a Derecho. El concurso no predetermina las condiciones laborales de las vacantes en cuanto a horario, gráficos o disponibilidad, por lo que no puede ser anulado por ello. La exclusión de la posibilidad de concursar de los laborales indefinidos no fijos de la entidad pública, restringiéndola a los laborales fijos, es contraria a la obligación de igualdad en la aplicación de la Ley y por tanto contraria a Derecho, por lo que la demanda ha de ser parcialmente estimada en este punto. El artículo 42 de la normativa laboral de FEVE no determina cuándo ha de tener efecto el cambio de residencia, por lo que la notificación como dies a quo de la notificación individual al trabajador afectado es legal y también adjudicar a personal no operativo (SAN 2-01-2015, proced. 276/2014).

2. - AENA: Declara que el derecho de permanencia de los trabajadores fijos frente a los que no lo son no resulta contrario al principio de igualdad, a efectos de movilidad forzosa, en el marco de un Plan de viabilidad, por cuanto su régimen de acceso al empleo público les asegura un tratamiento diferenciado respecto a los trabajadores no fijos, que se considera razonable y justificado (STS 31-03-2015, rec. 102/2014, casa SAN 29-07-2013).

SALARIO

1. – SADIEL: Impugnada la decisión empresarial de compensar y absorber el complemento de antigüedad con el complemento de salario, que mejora el salario convenio, se desestima la demanda, aunque la empresa no lo hubiera hecho con anterioridad, porque el convenio autoriza sin excepción la compensación y absorción de todos los conceptos salariales y no concurre condición más beneficiosa, porque la decisión de compensar y absorber es una potestad empresarial, quien puede compensar y absorber cuando lo estime oportuno (SAN 8-01-2015, proced. 116/2012).
2. – CRUZ ROJA: Confirma que el convenio de hospitalización es aplicable a CRUZ ROJA, aunque ya no tenga centros hospitalarios en la provincia de Pontevedra, porque el ámbito funcional del convenio citado incluye actividades de consulta y asistencia médica, que si se realizan por dicha entidad, aplicándosele, por consiguiente, el convenio citado, cuyos salarios deben abonar a sus trabajadores (STS 20-01-2015, rec. 311/2013).
3. – COMPAÑÍA INTEGRAL DE SEGURIDAD: Condena a la empresa demandada a abonar a sus trabajadores el incremento salarial pactado en el convenio, siendo irrelevante que este se publicara en una u otra fecha, puesto que el convenio precedente preveía un incremento para 2012, que la empresa no efectuó. – Confirma, además, el 10% de interés por mora establecido en la sentencia de instancia (STS 21-01-2015, rec. 304/2013, confirma SAN 9-05-2013).
4. - RADIO SRG, SA: Declara que, si la reducción salarial del 5% para periodo 01-05-2011 a 31-12-2012, pactada en convenio vencido a 31-12-2012, de conformidad con la recta interpretación de DF 1ª y DT 9ª, no permite mantener esta reducción a partir del 01-01-2013, si bien el derecho a la “recuperación del poder adquisitivo perdido de los salarios” no se efectúa de manera automática

- sino que deberá articularse mediante “las condiciones y la fórmula de recuperación” que se determinen por la Comisión Paritaria.- Denuncia Convenio colectivo en fecha 27-11-2012: convenio publicado en DOG 30-01-2013 cuando sus efectos iniciales globales acababan el 31-12-2012: pretensión declaración ilicitud denuncia: desestimación.- Compensación y absorción de la rebaja salarial pactada con las reducciones establecidas legalmente: cláusula “rebus sic stantibus”: desestimación (STS 3-02-2015, rec. 318/2013, casa parcialmente SAN 4-07-2013).
5. – EMILSA: Declara ajustado a derecho que la empresa, perteneciente al sector público, no abonara la paga extraordinaria de diciembre de 2012, en aplicación del RDL 20/2012, que prevalece sobre el convenio, en aplicación del principio de jerarquía normativa (STS 16-02-2015, rec. 695/2014).
 6. – THYSSENKRUPP ELEVADORES: Reclamándose que el cálculo de la paga de beneficios se realice sobre el resultado neto de la compañía, así como sobre los trabajadores con contrato vigente a 30-09-2013, sin deducir cuantía alguna de los resultados de las empresas participadas, se desestima dicha pretensión, por cuanto se ha acreditado que todos los años la empresa se reunía con la RLT para determinar los resultados de la empresa, habiéndose incrementado los resultados netos de la empresa con los resultados negativos brutos de las participadas, cuando su resultado era negativo y deduciéndose los resultados positivos brutos de las participadas cuando se producían beneficios, debiendo primar los actos coetáneos y posteriores al contrato sobre la literalidad del precepto, porque dichas actuaciones acreditan cumplidamente que era esa la intención de los contratantes, sin que la Sala tenga potestad para realizar un cálculo alternativo de la deducción de las participadas, por cuanto siempre se incrementaron o disminuyeron resultados brutos y porque ni se pidió en la demanda, ni se debatió en el acto del juicio.- Se estima parcialmente la demanda, porque la paga se repartió a un total de 2811 trabajadores, cuando solo había 2806 a 30-09-2013. - Voto particular (SAN 8-04-2015, proced. 39/2015).
 7. - BANCO SABADELL: Impugnada la medida empresarial, en supuesta aplicación del Plan de Incentivos (“Incentivo 100”) a trabajadores del BANCO CAM integrados en el BANC DE SABADELL, consistente en la reducción del 10% de lo devengado en el 4º trimestre de 2012, entendiéndose que así lo permite el Plan, se concluye que el procedimiento de conflicto colectivo es adecuado para impugnar la medida, entendiéndose que no se acredita que el sistema “Incentivo 100” permita la reducción ex post de los incentivos conseguidos, por nimia que sea la rebaja del salario, los trabajadores pueden accionar mediante conflicto colectivo para combatir la decisión empresarial, si bien se subraya que la decisión empresarial no es tanto una modificación sustancial cuando un acuerdo contrario a Derecho (STS 24-03-2015, rec. 8/2014, confirma SAN 20-05-2013).
 8. - GSS LINE: Pretendiéndose que se entreguen las nóminas en formato papel, se estima la demanda, por cuanto el deber de entrega del recibo salarial constituye una obligación de hacer que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor, imponiendo cargas al trabajador sin facilitar los medios accesibles, teniendo en cuenta que, en el presente caso, no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado, los teleoperadores tienen restringido el acceso a Internet en el trabajo, en el puesto instalado por la empresa para acceder al portal del empleado e imprimir la nómina no se puede acceder a la conexión USB para hacer la

descarga de la nómina, los trabajadores acuden al puesto durante su tiempo de descanso y además ,dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto se forman colas (SAN 28-04-2015, proced. 36/2015).

9. - AELPO: Debatiéndose sobre la interpretación del art. 4º del Convenio Provincial Pontevedra para Limpieza de Edificios y Locales. CRITERIO, en el que se dispone que "en ausencia de negociación" se prorroga el convenio íntegro pero los salarios aumentan conforme al IPC, la defectuosa redacción equivale a "en ausencia de acuerdo", se concluye que procede el incremento de IPC, por cuanto así se deduce de la literalidad del precepto, por lo que se confirma STSJ Galicia, tanto por no ser irrazonable lo preconizado en la instancia cuanto por resultar acorde con los criterios hermenéuticos sobre convenios colectivos (STS 8-05-2015, rec. 562014).
10. - CONSORCIO COMPENSACIÓN DE SEGUROS: Impugnada la suspensión del sistema de promoción económica por evaluación del desempeño, se desestima la demanda, porque la dotación económica para el sistema de promoción económica por evaluación del desempeño viene supeditada a la autorización anual por parte de la CECIR, que por Resolución de 28 de febrero de 2013 acordó suspender temporalmente el porcentaje de incremento para el concepto retributivo "promoción económica" del CSS, por lo que la empresa no ha hecho sino atenerse a esta autorización administrativa de gasto, sin haber incurrido por ello el incumplimiento alguno como entidad empleadora, ni vulnerado el derecho a la negociación colectiva, ni de los preceptos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical invocados en demanda. Debe tenerse en cuenta la existencia de los mandatos legales de la Ley de Presupuestos, en el sentido de que debe excluirse cualquier interpretación contra legem, como lo sería la que sostuviera que, se levantara la suspensión temporal del sistema de promoción económica por evaluación de desempeño acordada por la CECIR, considerando el actual marco de austeridad y de contención del gasto en materia de empleo público (SAN 25-05-2015, proced. 90/2015).
11. - RENFE OPERADORA: Pretendiéndose que se declare el derecho de los trabajadores que prestan servicios de asistencia técnica en línea a cobrar el pertinente complemento retributivo, aunque no formen parte de los Equipos de Asistencia Técnica en Línea. Se estima la falta de legitimación pasiva de la empresa matriz del Grupo, pues no se alega la existencia de grupo a efectos laborales y los trabajadores afectados no pertenecen a su plantilla. Se desestima la falta de acción, se desestima la demanda, pues el complemento retribuye la prestación del servicio en especiales condiciones de disponibilidad y localización a que sólo están obligados los miembros de los Equipos de Asistencia Técnica en Línea (SAN 1-06-2015, proced. 101/2015)

PREJUBILACIÓN

1. - IZAR: Debatiéndose si las compensaciones periódicas, garantizadas en el ERE, aun con referencia a un porcentaje sobre el salario regulador bruto, que se afirma será objeto de revalorización a partir del 01-01-2005 y durante el periodo prejubilación, les es de aplicación la prohibición de incrementar la masa salarial en el año 2013 (integrada por retribuciones salariales, extrasalariales y gastos de acción social) contemplada en el art. 22.4 Ley 17/2012, se concluye negativamente, puesto que no dichas compensaciones no forman parte de la masa salarial. Voto Particular (STS 9-03-2015, rec. 116/2014, confirma SAN 8-11-2013).

SUCESIÓN EMPRESARIAL

1. - BANCO SABADELL: Pedida la nulidad de las subrogaciones contractuales del personal de recuperación y recobro del banco demandado, porque no se transmitió una unidad autónoma, que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar una actividad económica esencial o accesoria, se desestima la demanda, por cuanto se probó que la unidad de recuperación y recobros existía en el banco, aun afectada por diferentes procesos de reestructuración y se transmitieron los elementos materiales y personales precisos para poder gestionar correctamente la actividad de recuperación y recobro del banco, siendo irrelevante, que se mantenga en el banco el control y supervisión del servicio, a cargo de los directivos anteriores, por cuanto la actividad traspasada forma parte de una actividad bancaria esencial y se justifica, además, por la necesidad de controlar la eficacia y eficiencia de la cesionaria en la ejecución de un contrato complejo que afecta a cuantías económicas muy importantes, en las que se juega el futuro del banco (SAN 27-02-2015, proced. 330/2014). (Voto particular).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. - CREMONINI: Impugnado un ERTE, porque se vulneraron derechos fundamentales y se impidió la negociación en el período de consultas, se declara que el ERTE impugnado vulneró el derecho de indemnidad de los trabajadores, porque no se les repusieron los derechos reconocidos judicialmente en sentencia anterior y se reprodujo artificiosamente la medida por causas similares. - Se declara, asimismo, la vulneración de la libertad sindical, porque la medida penaliza esencialmente a los trabajadores que no se adhirieron al IV Convenio de la empresa. - Se anula también la medida, porque la empresa no aportó la documentación obligada, lo que impidió el control de causas. - Se fija una indemnización de 150 euros para cada trabajador por la pertinacia en la vulneración de derechos fundamentales (SAN 12-05-2015, proced. 14/2013).

VACACIONES

1. – EXTEL CONTACT CENTER: Se reclama la inclusión en la retribución de vacaciones las retribuciones variables por ventas, cuya retribución en vacaciones no se contempla en el convenio aplicable y se estima dicha pretensión, aunque la jurisprudencia ha validado tradicionalmente que el convenio puede incluir o excluir conceptos retributivos durante las vacaciones sin vulnerar lo dispuesto en el art. 7.1 Convenio 132 OIT, que se convierte en norma subsidiaria al convenio en esta materia, aunque su objetivo era asegurar que los trabajadores perciban durante las vacaciones su retribución media a jornada ordinaria. - Se estima la demanda, porque el TJUE, interpretando lo dispuesto en el art. 7.1 Directiva 2003/88/CE, ha establecido de modo rotundo que cualquier disposición o práctica nacional, que impida al trabajador percibir comisiones durante las vacaciones, se opone al citado precepto, tratándose de una interpretación que vincula a este Tribunal en función del principio de supremacía del derecho comunitario, interpretado por el TJUE, así como en aplicación del principio de interpretación conforme (SAN 14-01-2015, proced. 284/2014).
2. – TELEFÓNICA: Pretendiéndose que los trabajadores perciban sus retribuciones medias durante las vacaciones, se desestiman las excepciones de inadecuación de procedimiento y cosa juzgada. - Se estima la demanda en la que se pretende que pese a la redacción dada en el art. 26 del convenio acerca de que las vacaciones se retribuyen con los conceptos fijos de devengo mensual, con base a la doctrina sentada por el TJUE al respecto determina que también se

- abone en vacaciones la remuneración media anual percibía por los complementos variables establecidos en los arts. 38 a 40 del convenio. Los obstáculos esgrimidos por TME acerca de que tales complementos se abonaban efectivamente en vacaciones son cuestiones que deberán en su caso suscitarse en procedimientos individuales al igual que las posibles controversias acerca del promedio anual que correspondería a cada trabajador individualizado (SAN 20-03-2015, proced. 18/2015).
3. - ACESA: se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a disfrutar el mismo número de días, que no pudieron disfrutar en las fechas convenidas y en su defecto que se les indemnice con la retribución de dichos días, se desestiman ambas pretensiones, aunque se acreditó que no disfrutaron parte de sus vacaciones en las fechas pactadas en el convenio, por cuanto dicha situación se provocó por circunstancias sobrevenidas, que hicieron imposible su disfrute en las fechas pactadas. - Por consiguiente, probado que las empresas demandadas intentaron, sin éxito, convenir colectivamente nuevas fechas, no les quedaba otra opción, para cumplir su deuda de conceder vacaciones a sus trabajadores, que fijar fechas alternativas que, de no considerarse adecuadas por los trabajadores, pudieron impugnarse por el procedimiento establecido al efecto (SAN 27-03-2015, proced. 317/2014).
 4. - APROSER: Reclamada la nulidad del régimen retributivo de las vacaciones, regulado en el convenio colectivo, así como la inclusión en la retribución de vacaciones los complementos de puesto de trabajo, cuya retribución en vacaciones no se contempla en el convenio aplicable, se estima la falta de acción para reclamar la nulidad de la regulación convencional del convenio derogado, por carencia sobrevenida de objeto. - Se estiman las pretensiones referidas al convenio vigente, aunque la jurisprudencia ha validado tradicionalmente que el convenio puede incluir o excluir conceptos retributivos durante las vacaciones sin vulnerar lo dispuesto en el art. 7.1 Convenio 132 OIT, que se convierte en norma subsidiaria al convenio en esta materia, aunque su objetivo era asegurar que los trabajadores perciban durante las vacaciones su retribución media a jornada ordinaria. Se estima la demanda, porque el TJUE, interpretando lo dispuesto en el art. 7.1 Directiva 2003/88/CE (70) , ha establecido de modo rotundo que cualquier disposición o práctica nacional, que impida al trabajador percibir comisiones durante las vacaciones, se opone al citado precepto, tratándose de una interpretación que vincula a este Tribunal en función del principio de supremacía del derecho comunitario, interpretado por el TJUE, así como en aplicación del principio de interpretación conforme (SAN 30-04-2015, proced. 361/2014).
 5. - ALSTOM TRANSPORTE: Reclamándose que las vacaciones se retribuyan con arreglo al salario medio, se estima dicha pretensión, porque a falta de regulación en el convenio colectivo, debe estarse directamente a lo establecido en el Convenio 138 OIT, es decir, a la regla general de retribuir las de acuerdo con la remuneración normal o media obtenida por el trabajador en la época de actividad, lo cual es acorde con su finalidad de garantizar el disfrute efectivo del derecho a vacaciones mediante la continuidad de la percepción de la renta del trabajo habitual, siendo los conceptos discutidos en el litigio, en el que se pretende que en la retribución de las vacaciones anuales se incluya el promedio anual de los complementos variables que corresponden a la jornada ordinaria de turno de noche, nocturnidad, turno de tarde, plus de festivo, plus de jornadas de carácter especial, plus de mando, plus de jefe de equipo, plus de guardia -

disponibilidad, plus de servicio en taller, plus de servicio asistencia en vía, plus de servicio disponibilidad equipo de socorro, plus de servicio encarrilamiento de tranvías, plus de servicio enclavamientos, expresamente conceptos salariales (SAN 5-05-2015, proced. 59/2015).

6. – TELEFÓNICA: Pretendiéndose por los sindicatos actores la inclusión en la retribución de las vacaciones los complementos circunstanciales de guardia de servicio técnico, localización y especial dedicación, así como la denominada retribución variable de los arts. 39 y 40 del C. col de la Empresa Telefónica soluciones de informática y comunicaciones de España SA. La Sala, tras recordar la jurisprudencia del TS, y la doctrina comunitaria asumida por la propia Sala desde la Sentencia de 21-7-2.014 (1) , estima parcialmente la demanda considerando que dado su carácter salarial y no excepcional los complementos circunstanciales reclamados han de integrar la retribución normal o media a percibir, pero no la retribución variable dado su devengo anual, incluso en periodo vacacional, y su percepción en un único pago (SAN 13-05-2015, proced. 92/2015).

LÍMITES LEGALES A LA AUTONOMÍA COLECTIVA

1. – IBERIA: Impugnado un convenio colectivo, porque se programa en día libre el reconocimiento médico, cuya realización es un requisito exigido legalmente para el desempeño de la profesión de TCP, se desestima dicha pretensión, porque se acreditó que la empresa reconoce más días libres que los exigidos legalmente, por lo que debe prevalecer la autonomía colectiva de los negociadores del convenio. - Impugnado también porque la recogida, pruebas y cambios de uniforme tenga que realizarse fuera de la jornada laboral, se desestima dicha reclamación, porque la utilización de uniforme es también requisito obligatorio legalmente para el desempeño de la profesión de TCE, de manera que el tiempo empleado en su confección y recogida no es tiempo de trabajo. - Impugnado finalmente que se condicione para la utilización de billetes gratuitos a los beneficiarios de trabajadores en activo, que fueron anteriormente empleados de la compañía, que no hubieran sido despedidos disciplinariamente, se estima parcialmente dicha pretensión, validando lo pactado si el despido es declarado procedente, pero no en los demás supuestos, porque supondría que el cumplimiento del contrato queda al arbitrio de la empresa (SAN 16-02-2015, proced. 334/2014).
2. - EDUCACIÓN Y GESTIÓN: Impugnado por ilegalidad un convenio colectivo, se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto la pretensión no es interpretativa, pretendiéndose, por el contrario, la nulidad de determinados preceptos del convenio por considerarlos contrarios a la legislación vigente. - Se estima parcialmente la demanda y se anulan dos de los supuestos de contratación para obra o servicio determinado, por cuanto no se acreditó su autonomía y sustantividad y también la encomienda a la comisión paritaria de funciones negociadoras, como la identificación de tareas o trabajos con autonomía y sustantividad. - Se anula también el trato desigual en las retribuciones a los trabajadores por la única razón de la fecha en que fueron contratados por vulneración del derecho de igualdad. - Se convalidan los demás artículos impugnados (SAN 5-01-2015, proced. 294/2014).
3. TRABLISA: Impugnada la reducción de jornada y de salario, promovidas por la empresa por el procedimiento de modificación sustancial colectiva, se anulan ambas medidas, por cuanto jornada y cuantía del salario son materias fijadas en el convenio colectivo aplicable, cuya inaplicación solo puede efectuarse por el

procedimiento de inaplicación de convenio para garantizar la fuerza vinculante de los convenios, exigida por la Constitución y por el Estatuto de los Trabajadores (SAN 16-04-2015, proced. 31/2015).

4. FECIC: Impugnado un convenio colectivo, porque permitía compensar las bolsas de horas causadas por la distribución irregular de la jornada en el año siguiente de su realización, puesto que las horas de exceso deben distribuirse necesariamente dentro de cada anualidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 35.4 ET (STS 3-02-2015, rec. 7/2014, confirma SAN 24-05-2013).
5. CLH: Impugnada la implantación por la empresa de un programa, que no afecta a complementos salariales u otras condiciones económicas convencionales en el que se establece un mecanismo de evaluación de los empleados compensando su esfuerzo y dedicación mediante una recompensa económica variable, vulnera su derecho a la negociación colectiva y su derecho de libertad sindical al no ser negociado con la representación sindical, entendiéndose que dicha medida modificó el convenio colectivo, se desestima la demanda porque ni la voluntad empresarial al establecer este programa, ni la voluntad individual de los trabajadores manifestada por la aceptación de la oferta voluntaria formulada por la empresa, pueden entenderse modificación, alteración o desconocimiento de lo pactado con carácter general por el convenio colectivo de la empresa, no cabe afirmar que ha prevalecido la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en el convenio colectivo, lo que excluye la existencia de una conducta contraria al convenio colectivo que por su trascendencia pudiera calificarse como antisindical y lesiva del derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE. Las medidas carecen pues de entidad y trascendencia como para permitir deducir que en el presente caso la empresa haya tratado de ejercer su poder de dirección y su poder contractual con un propósito o con un resultado de lesionar el derecho de libertad sindical del sindicato demandante (SAN 18-03-2015, proced. 359/2014)
6. - HIDROCANTÁBRICO: Impugnado el régimen retributivo del personal SIR establecido en convenio colectivo, porque no aseguraba las garantías pactadas en el convenio precedente, se estima la excepción de acumulación indebida de acciones, porque no cabe acumular la impugnación de convenio a una reclamación de cantidad colectiva. - Se desestima, sin embargo, la excepción de prescripción, puesto que el convenio está vigente. - Se desestima la demanda, por cuanto la propia cláusula impugnada manifiesta explícitamente el respeto a las garantías controvertidas, que se han respetado, en cualquier caso, por la empresa demandada (SAN 21-05-2015, proced. 86/2015).

PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

1. - MEGASEGUR: Impugnado un convenio colectivo de empresa, que incluyó como anexo las retribuciones del año 2012, inaplicando, por consiguiente, las tablas salariales del convenio sectorial vigentes en dicho período, se anulan las tablas de 2012, por cuanto constituye una reducción salarial ilegal, al aplicarse retroactivamente a una situación ya consolidada (STS 18-02-2015, rec. 18/2014, confirma SAN 29-05-2013).

INAPLICACIÓN DE CONVENIO

1. - SCHINDLER, S.A.: La empresa no puede inaplicar unilateralmente, antes de concluido proceso de descuelgue salarial, las retribuciones de sus trabajadores, por lo que se le condena al abono de los incrementos a los trabajadores afectados (STS 6-05-2015, rec. 68/2014).

VIGENCIA DEL CONVENIO Y ULTRACTIVIDAD

1. 1. - PREVISIÓN SANITARIA: Impugnada la negociación individual en masa, promovida por la empresa demandada, tras declarar concluida unilateralmente la vigencia del convenio, se desestima la falta de legitimación activa de los sindicatos demandantes, quienes tienen implantación en el comité del centro que ocupa a un gran número de trabajadores, lo cual acredita su implantación. - Se estima la demanda, porque el convenio previó expresamente que mantendría su vigencia hasta que entrara el siguiente en vigor, por lo que la decisión empresarial de negociar individualmente en masa nuevas condiciones de trabajo, vulneró el derecho a la libertad sindical de los demandantes en su vertiente funcional a la negociación colectiva (SAN 27-02-2015, proced. 336/2014).
2. - TÉCNICAS REUNIDAS: Impugnada la decisión de esta de no actualizar las retribuciones salariales de los trabajadores- incluido el devengo del complemento de antigüedad- al haber expirado la vigencia del XVII Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas. Se desestiman las excepciones de caducidad de la acción y de falta de acción esgrimidas por la demandada y se estima parcialmente la demanda pues se considera que las disposiciones en materia retributiva de un convenio colectivo que ha perdido su vigencia, sin que exista otro de ámbito superior que resulte de aplicación, en tanto en cuanto no se promulgue un nuevo convenio, se encuentran contractualizadas, en aras a la buena fe exigible a ambas partes, que debe acomodarse a la mayor reciprocidad de prestaciones. Ello, no obstante, no puede implicar la aplicación más allá del periodo de tiempo para el que fueron dictadas de normas temporales como son las que regulan los incrementos salariales para el año 2.013 con relación a los salarios previstos para el año 2.012, implicando por el contrario que deben reconocerse las bonificaciones por antigüedad que puedan devengarse con posterioridad a la expiración del Convenio (SAN 4-05-2015, proced. 50/2015).
3. - AIR EUROPA: Debatida la vigencia del convenio, suscrito y publicado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, cuya denuncia se produjo con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley el 8 de julio de 2013, sin alcanzar acuerdo. - El convenio contiene una cláusula en la que se dispone que "denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente". El convenio mantiene su ultraactividad hasta que los sujetos legitimados para negociar un nuevo convenio suscriban un convenio que sustituya al que se encuentra en ultraactividad. VOTO PARTICULAR (STS 17-03-2015, rec. 233/2013, confirma SAN 23-07-2013).
4. TRAGSA: Pretendiéndose se mantenga vigente el convenio, se estima dicha pretensión, por cuanto en el XVII convenio colectivo se pactó una cláusula de mantenimiento de la vigencia del convenio hasta la negociación de otro que lo sustituya más allá de los límites temporales del art. 86.3 ET (8) , por lo que se declara su vigencia y contraria a derecho la decisión empresarial de mantenerlo temporalmente y a título individual respecto de las condiciones de trabajo previstas en el mismo. - Se mantiene la doctrina de la Sala, que da valor a las cláusulas convencionales de mantenimiento de vigencia anteriores a la reforma laboral, porque entonces y ahora la ultraactividad era totalmente dispositiva para las partes (SAN 16-02-2015, proced. 328/2014).
5. - AIR EUROPA: Pretendiéndose la aplicación completa y no selectiva del convenio colectivo, cuya vigencia ultra activa había concluido, se estima dicha

pretensión y se declara no ajustada a derecho la aplicación selectiva de un convenio colectivo fenecido por transcurso del plazo de ultractividad legal en el que no existe convenio colectivo superior que puede aplicarse. Por ello, la AN declara el derecho de los trabajadores a que se les aplique íntegra y no selectivamente hasta la firma del nuevo convenio de pilotos, el contenido material del Convenio. Se vulnera el art. 1256 CC, Además supone un abuso de derecho y se atenta contra el derecho a la negociación colectiva pues sólo con su recto ejercicio pueden establecerse condiciones de trabajo de obligada observancia para los trabajadores, sin que tal posibilidad pueda derivarse del ejercicio de la potestad directiva y organizativa empresa. Estaríamos en presencia de un contrato ofertado por el empresario desde el momento en que decide seguir aplicando el contenido material del III CC a sus relaciones laborales con el colectivo de trabajadores afectados y éstos dan su consentimiento a que así sea, resolviéndose en sede judicial que la aplicación material del contenido del III CC lo sea en su integridad (SAN 23-03-2015, proced. 283/2014).

6. - SISCOR NORTE: Pretendiéndose la nulidad de una modificación sustancial colectiva de empresa, que modificó condiciones de trabajo, originadas en dos convenios colectivos provinciales, cuya ultractividad se negó por sentencias no firmes, aunque en ambos convenios, pactados antes de la reforma laboral, se pactó su ultractividad hasta la entrada en vigor del siguiente, si bien una de ellas solamente afectaba a las mismas partes, se estima la excepción de litispendencia respecto a la inaplicación de dicho convenio. - Se anula la otra modificación, por cuanto ambas partes pactaron posteriormente que se mantendría el convenio cuya inaplicación se pretende. Voto particular (SAN 27-03-2015, proced. 349/2014).

DESPIDO COLECTIVO DE HECHO

DESPIDO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO

1. - AYUNTAMIENTO DE ALJARAQUE: Impugnado un despido colectivo, concluido con acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité Empresa, porque debió negociarse por las secciones sindicales, se desestima dicha pretensión, por cuanto es el Comité, quien está legitimado normalmente para negociar y alcanzar acuerdos en periodo consultas cuando secciones sindicales con representación mayoritaria en Comité no acuerden asumirla.- Declara que compete al Alcalde decidir el despido, debiendo informar al Pleno sobre el mismo, si bien no es precisa legalmente la convalidación de la medida por éste, conforme STS/IV 1-julio-2014 (rcud 1486/2013).- Pretensiones relativas a inaplicación reglas prioridad permanencia: proceso individual: doctrina STS/IV 23-septiembre-2014 (rco 231/2013).- Vulneración derechos garantía indemnidad, libertad sindical y huelga: inexistencia.- Valor reforzado existencia Acuerdo previo: doctrina STS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013).- Insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para financiación servicios públicos correspondientes: doctrina STS/IV 2-diciembre-2014 (rco 29/2014).- Fraude de ley y abuso de derecho en el Acuerdo: defectuosa articulación del recurso (STS 25-02-2015, rec. 165/2014).
2. - CONSORCIO UTEDLT DE TIERRAS DE DOÑANA: Declara que, si se perdió la subvención que permitía el funcionamiento del consorcio, lo procedente era su disolución, para que se produjera la subrogación establecida legalmente, de manera que la decisión de despedir colectivamente a toda la plantilla se produjo en fraude de ley (STS 5-02-2015, rec. 259/2013).

3. - CONSORCIO UTEDLT DE SIERRA NORTE DE SEVILLA: Declara que, si se perdió la subvención que permitía el funcionamiento del consorcio, lo procedente era su disolución, para que se produjera la subrogación establecida legalmente, de manera que la decisión de despedir colectivamente a toda la plantilla se produjo en fraude de ley (STS 3-02-2015, rec. 262/2013).
4. – IGAE: Anula el despido colectivo, porque la extinción de contrata de servicios de cafetería. Es nula la decisión de dar de baja a los trabajadores al extinguirse la contrata en la IGAE, si en el convenio colectivo aplicable está prevista la subrogación por parte de la nueva contratista, si la administración no se hizo cargo de los servicios y si dos meses y medio después todavía no se habían adjudicado a nueva empresa (STS 21-04-2015, rec. 91/2014)

GRUPO DE EMPRESAS

1. - PRINTERMAN: Impugnado un despido colectivo de la totalidad de la plantilla (46 trabajadores) de la empresa “PRINTERMAN INDUSTRIA GRÁFICA, SA”, se concluye que las tres mercantiles codemandadas constituyen grupo de empresas a efectos laborales y se anula el despido, por cuanto la decisión extintiva empresarial sólo es la respuesta al ejercicio por los trabajadores del derecho fundamental de huelga (STS 23-02-2015, rec. 255/2013).
2. - ROTOENCUADERNACIÓN: Impugnado un despido colectivo, promovido por una empresa, entendiéndose que la empresa real eran las empresas integradas en un grupo de empresas a efectos laborales, se admite dicha circunstancia, por cuanto las tres mercantiles tienen el mismo Administrador único (ahora liquidador) que dirige su actividad que se desarrolla en el mismo inmueble siendo el objeto social de Rotoencuadernación y Printerman prácticamente el mismo, lo que les permite utilizar las mismas máquinas, utilizar para el mantenimiento y la administración al mismo personal y utilizar el personal de una en auxilio del de la otra y viceversa cuando es necesario ese apoyo, siendo de destacar, finalmente, que el único cliente de Rotoencuadernación es Printerman que le hace los encargos que considera conveniente. Existe, pues, una única dirección y un funcionamiento unitario de las tres mercantiles (una compra las materias primas o intermedia estaba bien su compra y las otras dos llevan a cabo el proceso de producción), funcionamiento al que se une la confusión de plantillas y la consiguiente prestación de servicios de forma sucesiva o simultánea a las empresas del grupo. Se declara la nulidad del despido, porque se acreditó que el mismo fue reactivo a una huelga promovida por los trabajadores (STS 24-02-2015, rec. 124/2014).
1. - VORSEVI: Impugnado un despido colectivo por los miembros de la comisión de trabajadores de Vorsevy Qualitas que negoció el despido colectivo con la empresa la decisión de esta, una vez concluido sin acuerdo el periodo de consultas de extinguir 98 contratos de trabajo, demandando además a una serie de sociedades y a una persona física pues se estima que forman un grupo de empresas con la empleadora. Si bien se aprecia el grupo, el mismo se extiende únicamente a cuatro sociedades por lo que aún declarando por este motivo la nulidad del cese, se exonera de responsabilidad al resto de codemandadas; igualmente se aprecia por la Sala que en el periodo de consultas por parte de la representación de la empresa se ha omitido la entrega de información y documentación necesaria para que por parte de los trabajadores se puedan efectuar ofertas válidas (SAN 2-06-2015, proced. 5/2015).
3. - SERVICONTROL: Declara que el empleador es un grupo de empresas a efectos laborales, por cuanto se acreditó que la empresa que efectuó el despido

no es tal, tratándose de una mera dependencia o división de la principal, por cuanto no tenía propiamente dirección, siendo dirigida por los trabajadores de la principal, que la absorbió inmediatamente después del despido, tratándose de un supuesto de jibarización empresarial, que acredita la concurrencia de empresa aparente. - Consiguientemente, se declara la nulidad del despido colectivo (STS 21-05-2015, rec. 257/2014, confirma SAN 20-01-2014).

CAUSAS

CAUSA ECONÓMICA

CAUSA ORGANIZATIVA

CAUSA PRODUCTIVA

CAUSA TÉCNICA

PERÍODO DE CONSULTAS

1. - CAPGEMINI: Pretendiéndose la nulidad del despido, porque no se aportó al período de consultas documentación adicional a la exigible legal y reglamentariamente, que los recurrentes consideran imprescindible, se desestima dicha pretensión, por cuanto quedó probado que los contratos requeridos se pusieron a su disposición en un despacho habilitado por la empresa para su conocimiento, sin que ninguno de los demandantes acudiera a examinarlos, acreditando, con sus propios actos, la escasa relevancia que tenían los documentos para ellos (STS 25-02-2015, rec. 145/2014, confirma SAN 28-10-2013).
2. - LUMAC: Impugnado un despido colectivo, porque se negoció con los trabajadores afectados, quienes decidieron no elegir una comisión ad hoc el día en el que comenzó el período de consultas, aunque la empresa no les informó de la necesidad de elegir dicha comisión, ni de las consecuencias de no hacerlo, admitiendo, a continuación, como interlocutores a todos los trabajadores afectados. - Se cauciona dicho período de consultas, si bien no de modo general, por cuanto los trabajadores afectados solo eran 19 y acordaron unánimemente negociar directamente, entendiéndose, por otra parte, que estaban legitimados para ser parte en la demanda de jactancia, promovida por la empresa demandante, por cuanto estaban legitimados para negociar el período de consultas (STS 23-03-2015, rec. 287/2014, casa SAN 20-12-2013).
3. - LUMAC: Pidiéndose por la empresa demandante que se dicte sentencia en la que se declare ajustado a derecho el despido colectivo, se estima dicha pretensión, una vez validada por el TS la negociación directa del período de consultas por los trabajadores afectados, debido a su escaso número y su unánime decisión, aceptada por la empresa, de negociar directamente el período de consultas, porque se acreditaron fuertes pérdidas, debidas a la reducción geométrica de las ventas de la empresa, que justifican razonablemente la extinción de 13 de los 17 puestos de trabajo existentes, debido a la fuerte reducción de la actividad empresarial (SAN 22-05-2015, proced. 401/2013).

4.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

1. - INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA: Impugnado un despido colectivo, producido después de una fusión empresarial, mediante el que se extinguieron 49 contratos de los cuales once son adscripciones voluntarias y 16 son aceptados como redundantes, se desestima la pretensión, por cuanto el informe técnico obrante en autos, en el que se apoya, fue descartado correctamente por la Sala de Instancia, entendiéndose que concurrían las causas de despido (STS 28-01-2015, rec. 87/2014).

NOTIFICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. –

DESPIDO COLECTIVO JUSTIFICADO

1. - CAPGEMINI: Declara ajustado a derecho el despido colectivo, por cuanto se entregó la documentación pertinente durante el período de consultas y se establecieron unos criterios razonables de selección. - Se acreditaron pérdidas efectivas muy relevantes, así como reducción sustancial de la cifra de negocio, derivada de la reducción de ventas, tratándose, en todo caso, de una medida adecuada (STS 25-02-2015, rec. 145/2014, confirma SAN 28-10-2013).

DESPIDO COLECTIVO INJUSTIFICADO

1. – ANTALSIS: Impugnado el despido colectivo, se descarta la concurrencia de grupo de empresas a efectos laborales, porque los demandantes se limitaron a denunciar dicho extremo, sin precisar la concurrencia de las notas exigidas por la jurisprudencia para considerar la existencia de grupo. - Se desestima la nulidad del despido, porque en el período de consultas la empresa satisfizo la documentación exigida por la RLT, quien no manifestó protesta alguna, acreditando, por sus propios actos, que las deficiencias de la documentación aportada por la empresa no impidieron que el período de consultas alcanzase sus fines. - Tampoco se considera la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, porque ni se precisó qué o cuales derechos fundamentales se vulneraron, ni se acreditaron indicios de su vulneración. - Se estima, sin embargo, injustificado el despido, porque la carga de la prueba de las causas económicas competía a la demandada, quien aportó al acto del juicio cuentas sin auditar, lo cual podría salvarse durante el período de consultas, si no se habían cumplido los plazos para la auditoria, pero no en el acto del juicio, donde dichos plazos se habían cumplido con creces y se aportó el balance de resultados firmado pero no auditado, por lo que carece de entidad probatoria (SAN 26-01-2015, proced. 205/2014).
2. – VINELL-BROWN&ROOT: Impugnado un despido colectivo por causas productivas y organizativas en empresa, que atiende a los servicios de mantenimiento de las fuerzas armadas norteamericanas en la Base Aérea de Morón de la Frontera, se declaró injustificada la medida en instancia y se confirma dicha sentencia, aunque la representación de los trabajadores la recurrió, interesando la nulidad de la decisión empresarial en base a lo siguiente : a) falta de aportación documental suficiente; b) Falta de concreción de los criterios de selección; c) falta de negociación de buena fe en el período de consultas; y d) discriminación por razón de la nacionalidad, por cuanto no concurren dichas circunstancias, porque la RLT dispuso de la documentación necesaria, los criterios de selección se precisaron razonablemente, al concretar departamento por departamento los puestos sobrantes, se intercambiaron propuestas y contrapropuestas y no existe derecho alguno a extinguir proporcionalmente contratos con base a la nacionalidad de los trabajadores afectados (STS 25-03-2015, rec. 395/2014).

DESPIDO COLECTIVO NULO

1. - COCA COLA IBERIAN PARTNERS: Declara la nulidad del despido, promovido por un grupo de empresas, constituido por la matriz y otras siete embotelladoras, porque vulneraron el derecho de huelga de los trabajadores, en tanto en cuanto impidieron que el período de consultas alcanzase sus fines, puesto que los promotores de la huelga lo hicieron precisamente para conseguir que la empresa depusiera la medida impugnada. - Se confirma, por otra parte, la necesidad de consignar la condena para recurrir, por

cuanto se trata de sentencia de condena y la empresa conocía perfectamente los parámetros necesarios para determinar el importe de la condena, como sucedió efectivamente. - La sentencia tiene voto particular, suscrito por cuatro magistrados (STS 20-04-2015, rec. 354/2014, confirma SAN 12-06-2014).

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

1. - IBERIA: Impugnadas determinadas medidas de acompañamiento, referidas al abono de diferencias salariales ya devengadas, convenidas en procedimiento de despido Colectivo de IBERIA finalizado con acuerdo aceptando la propuesta del Mediador, se concluye que los pactos esenciales del acuerdo con el que acaba el periodo de consultas en el despido colectivo han de impugnarse siguiendo la modalidad del artículo 124 LRJS., por lo que se declara la inadecuación radical de procedimiento, con nulidad de sentencia y retroacción de actuaciones al momento anterior a dictarla (STS 27-01-2015, rec. 28/2014, casa SAN 17-07-2013).
2. - IBERIA: Impugnado el acuerdo de mediación que puso fin al período de consultas en despido colectivo, específicamente en lo relativo a la renuncia que contempla respecto de la regularización y abono de la revisión salarial conforme al IPC ya devengada.- Se estima la falta de legitimación de CNT y de CESH por falta de implantación, y se desestima la falta de legitimación pasiva ad causam de SEPLA.- Se desestima la demanda, porque las medidas de acompañamiento esenciales del despido colectivo han de analizarse vía art. 124 LRJS, y constando ya sentencia firme sobre el despido colectivo, tiene efecto de cosa juzgada en el presente procedimiento (SAN 27-04-2015, proced.168/2013).

COMPETENCIA

1. - DATELSA: Impugnado un despido colectivo que afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa, se declara la competencia de la jurisdicción social y no del juez mercantil, porque los despidos se produjeron en diciembre de 2012, con anterioridad a la declaración del estado de concurso de la empresa -enero de 2013-, aunque la demanda de impugnación del despido se produzca con posterioridad -24 de enero de 2013 (STS 26-01-2015, rec. 173/2014).
2. - ARCION: Impugnado un despido colectivo, producido con anterioridad a la declaración de concurso de acreedores, se declara competente a la jurisdicción social y se anula el despido, porque se constituyeron múltiples mesas negociadoras de forma variada e híbrida, lo que constituyó vicio grave en la negociación del período de consultas (STS 27-01-2015, rec. 189/2014, confirma SAN 22-10-2013)

CONCILIACIÓN JUDICIAL

LEGITIMACIÓN ACTIVA

1. - IBERIA: Impugnado un despido colectivo por dos sindicatos, quienes demandaron a la empresa y a algunos sindicatos que no habían firmado el acuerdo, propuesto por el mediador, quienes se adhirieron a la demanda en el acto del juicio, se concluye que dichos sindicatos estaban legitimados para adherirse a la demanda, aunque comparecieran como demandados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17 y el art. 155 LRJS. - Ahora bien, como los sindicatos demandantes desistieron posteriormente del procedimiento, se concluye que el sindicato recurrente no está legitimado para recurrir en casación, por cuanto su acción estaba condicionada a la pervivencia de la demanda, a la que se había adherido (STS 28-01-2015, rec. 16/2014, confirma SAN 4-07-2013).

2. - SANTA BARBARA: Declara que los sindicatos, que negociaron sin acuerdo el período de consultas, están legitimados para constituirse como partes en el proceso de impugnación del despido colectivo, aunque no lo hubieran impugnado en tiempo y forma, por cuanto así lo permite el art. 17 LRJS, así como el art. 155 LRJS, que se aplica analógicamente (STS 28-01-2015, rec. 35/2014, casa SAN 8-07-2013).
3. - ROTOENCUADERNACIÓN: Impugnado un despido colectivo por un sindicato implantado en la empresa, que promueve el despido, se desestima la excepción de falta de legitimación activa, basada en que no tenía implantación en otra empresa del grupo, por cuanto se impugna el despido promovido por la primera, aunque se pretenda extender la responsabilidad a la segunda, constando acreditado que el sindicato intervino pacíficamente en el período de consultas (STS 24-02-2015, rec. 124/2014).
4. - ROCA SANITARIOS: Impugnado un despido colectivo, concluido con acuerdo, que afectaba únicamente a los trabajadores -134- de dos centros de trabajo -Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra- de los cuatro centros que tiene la empresa, por un sindicato sin representantes en aquellos dos centros, se estima falta de legitimación activa. Se desestima el recurso, sustancialmente idéntico al resuelto en la sentencia de 21-10-2014 (recurso casación 11/2014, interpuesto también por CGT) (STS 25-02-2015, rec. 202/2014, confirma SAN 11-12-2013).
5. - SANTA BARBARA SISTEMAS: Impugnado un despido colectivo, pretendiendo que se declare nulo o, subsidiariamente, no ajustado a Derecho, se desestima la excepción de falta de legitimación para ser parte de quienes no son demandantes ni demandados, llamados al proceso en calidad de "interesados", porque así lo mandó el TS, quien admitió su personación como parte interesada, aunque no habían impugnado el despido en el plazo establecido legalmente. Reclamándose la nulidad del despido por incumplimiento de requisitos procedimentales, se niega el incumplimiento significativo de requisitos formales. Se subraya, por otro lado, que no debe concluirse unilateralmente el período de consultas antes del transcurso íntegro del plazo, aunque en este caso ello no es lo suficientemente significativo como para anular el despido, por cuanto la finalidad del período de consultas ya se había cumplido hasta donde las partes estuvieron dispuestas, dado que no era remotamente previsible que acercaran posiciones absolutamente enfrentadas en el último día, cuando ni siquiera habían acordado celebrar reunión. - Se concluye finalmente, que concurren causa económica, productiva y organizativa, con pérdidas actuales, contracción de la demanda, subactividad y distribución ineficiente de la plantilla (SAN 15-04-2015, proced. 180/2013).
6. - CONSTRUCCIONES PALLÁ HERMANOS SA: Impugnado un despido colectivo en grupo de empresas, cuya representación legal era de dos trabajadores en una de las empresas, mientras que la otra no la tiene, nombrándose una comisión "ad hoc" de tres miembros, constituyéndose, a continuación, una comisión "híbrida" por los cinco, quienes negociaron el despido colectivo. Llegan a un acuerdo en CONSTRUCCIONES PALLÁ HERMANOS SA y concluyen sin acuerdo las negociaciones respecto al despido de la empresa EYASA, finalizando con dos distintos números de ERE 1476/2013 y 1477/2013, respectivamente. Impugnan el despido colectivo dos de los integrantes de la comisión negociadora, que son dos de los componentes de la comisión "ad hoc" nombrada en la empresa EYASA. Único motivo del

recurso: Legitimación de los dos citados miembros de la comisión negociadora para impugnar el despido de los dos ERE. Carecen de legitimación activa (STS 21-04-2015, rec. 311/2014).

TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Igualdad

1. - CLH: Impugnado el convenio colectivo, porque introdujo un régimen de retribución por quinquenios para los trabajadores contratados a partir del 12-09-1995 y por trienios a los contratados antes de esa fecha, se desestima la excepción de cosa juzgada en su vertiente positiva, por cuanto se trata de un convenio distinto, cuya regulación es diferente de la de los convenios precedentes. - Se estima la demanda, por cuanto retribuir diferenciadamente en función de la fecha de ingreso constituye doble escala salarial, que vulnera el derecho de igualdad, sin que concurren elementos idóneos, razonables y proporcionados que justifiquen el trato diferenciado, por lo que se acuerda la equiparación más favorable y se descarta la nulidad total del convenio, sin perjuicio del derecho a constituir la mesa del convenio para adecuar o suprimir los preceptos anulados (SAN 5-03-2015, proced. 1/2015).
2. - SAP ESPAÑA: Pretendiéndose que se declare el derecho de las trabajadoras de la empresa demandada que, por razón de nacimiento de hijo, han estado en situación de descanso obligatorio las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, a que dicho periodo no les sea computado como permisos autorizados o ausencias, a los efectos del cobro de estas bonificaciones o remuneraciones variables, así como el derecho de dichas trabajadoras a que les sean abonadas, en su caso, las diferencias retributivas que, en perjuicio de las mismas, hubiera podido ocasionar la decisión de computar como ausencias o permisos retribuidos, el periodo citado, se estima dicha pretensión, porque, en definitiva, para poder alcanzar la misma retribución variable a la que tendría derecho un trabajador que hubiera cumplido sus objetivos y que no hubiera visto suspendido su contrato durante seis semanas, las trabajadoras incluidas en el presente conflicto tendrían que superar sus objetivos específicos, quebrando así la proporcionalidad a la que alude la empresa (STS 20-05-2015, rec. 103/2014, confirma SAN 30-09-2013).
- 3.

Libertad sindical

1. - ADIF: Impugnados los acuerdos de adaptación de los derechos de representantes unitarios y sindicales al marco legal, alcanzados entre las empresas demandadas y el Comité General de Empresa, se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, aunque la Sala lo tramitara erróneamente por la modalidad de tutela, por cuanto la demanda deja perfectamente claro que impugna dichos acuerdos, acumulando, además, pretensiones de tutela, por lo que se canaliza correctamente la modalidad procesal, sin que dicha decisión cause indefensión alguna a los litigantes. - Se declara que la Normativa Laboral, que regulaba esos derechos, devino nula en aplicación del principio de jerarquía normativa, por lo que la negociación entre empresas y el Comité General no lesionó el procedimiento convencional para la modificación de la Normativa, porque no se negoció la modificación o renovación de la misma, sino una regulación nueva de los derechos reiterados, ajustándose a la legalidad vigente. - Se descarta la vulneración del derecho a la

libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, porque los demandantes participaron plenamente en la negociación sin protesta alguna sobre el procedimiento, ausentándose voluntariamente de la firma del Comité General.-Se entiende finalmente que no hay discriminación por trato diferenciado, porque no cabe aplicar los beneficios del acuerdo, a quien se niega a asumir sus costes (SAN 13-03-2015, proced. 41/2015).

2. - NAVANTIA: Impugnado un convenio colectivo, porque se suscribió por la mayoría del Comité Intercentros, cuando la negociación del convenio se realizó por los sindicatos, produciéndose una injerencia antisindical por parte de la empresa y los firmantes del convenio, se desestima dicha pretensión, por cuanto se probó que se negoció formalmente con el Comité Intercentros. - Impugnándose también, porque en el convenio no se había pactado la constitución de un Comité Intercentros, ni se le concedió funciones negociadoras, se estima dicha pretensión, por cuanto en el convenio no se pactó la constitución de un Comité Intercentros, sin que tenga valor la remisión general a las cláusulas normativas de un convenio de otra empresa, que preveía la elección de un Comité Intercentros para cuatro centros, otorgándose al citado comité las competencias que le delegaran los comités de empresa, ya que el mandato legal es rotundo y se exige que el Comité Intercentros y sus funciones se acuerde en convenio colectivo, sin que el convenio pueda disponer de ese contenido obligatorio, reconociéndoselo a los comités de empresa. - Se estima, en todo caso, porque el Comité Intercentros, que negoció el convenio, se constituyó durante la vigencia de otro convenio, sus miembros no fueron elegidos por los representantes de los trabajadores, sino que se repartieron entre los sindicatos y no se produjo delegación de funciones negociadoras por los comités de empresa tras la vigencia del convenio (SAN 13-02-2015, proced. 327/2014).
3. - CLH: Impugnándose la decisión empresarial de crear un nuevo puesto de trabajo, que centralizaba funciones del puesto de especialista de salas de control, lo que supuso que a los especialistas de salas de control se les encomendaron las funciones de los especialistas de explotación de instalaciones, a los que se encomendaron más funciones que las previstas en el convenio, se estima parcialmente la demanda, porque la empresa no podía dejar sin contenido las funciones de los especialistas de sala de control, ni dejar de proporcionarles trabajo con arreglo a dichas funciones, porque lo pactó en convenio colectivo, no pudiendo inaplicar lo pactado sin seguir el procedimiento legal de inaplicación de convenio. - Se descarta, sin embargo, vulneración del derecho de libertad sindical, en su vertiente funcional a la negociación colectiva, del sindicato demandante, porque la empresa siguió el procedimiento pactado en el propio convenio para la creación de puestos de trabajo nuevos y la adjudicación de nuevas funciones a los ya creados, sometiéndose a un período de información y consultas, cuyas garantías no se han vulnerado, ni se ha cuestionado la concurrencia de causas técnicas y organizativas (SAN 19-02-2015, proced. 340/2014).
4. SERRAMAR VIGILANCIA Y SEGURIDAD: Pretendiéndose que los delegados sindicales tienen derecho a disfrutar 15 horas mensuales durante los doce meses del año, sin excluir las vacaciones, se desestima dicha pretensión, porque el crédito horario reconocido legalmente -15 horas- es mensual y durante los once meses de actividad laboral, sin que se extienda a las vacaciones, por lo que anualmente comporta las 155 horas reconocidas por la Audiencia Nacional y

- no las 180 reclamadas. Así lo impone la regulación estatutaria y la naturaleza jurídica del crédito como exención retribuida del trabajo. Voto particular (STS 23-03-2015, rec. 49/2014, confirma SAN 26-11-2012).
5. – LIBERBANK: Reclamándose por el sindicato CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS a la acumulación de horas de crédito horario correspondientes a los representantes de los trabajadores procedentes de CAJASTUR, al haber surgido Liberbank de la fusión de las Cajas de Ahorro de Asturias, Extremadura y Cantabria, produciéndose la sucesión en los términos del artículo 44 ET, se estima dicha pretensión, porque los representantes de CAJASTUR, con anterioridad a la fusión, tenían un pacto tácito de acumulación de horas de crédito horario, que debe respetarse por la empresa cesionaria (STS 22-04-2014, rec. 152/2014, confirma SAN 10-12-2013).
 6. MEGASEGUR: Impugnado un convenio colectivo, suscrito formalmente por la empresa y las secciones sindicales de USO y CSI-CSIF, porque se firmó por unos delegados, que se autoerigieron como representantes de USO, a pesar de la desautorización del sindicato, que no fue atendida por la empresa demandada, quien amparó a dichos trabajadores, que a la postre suscribieron el convenio, aunque no estaban afiliados a USO, se estima la demanda, porque la actuación empresarial constituyó un acto de injerencia antisindical, que vulneró el derecho a la libertad sindical de USO, en su vertiente funcional a la negociación colectiva y quebró las legitimaciones exigidas para la validez democrática del convenio colectivo (SAN 25-02-2015, proced. 351/2014).
 7. – BBVA: Se declara vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical por parte de BBVA en Galicia, al no reconocer la cualidad de liberado sindical de la CIG a la trabajadora nombrada por el sindicato en aplicación de pacto con la empresa, que la misma no puede desconocer so pretexto de existir en Galicia ya otro liberado, si éste lo es para la negociación del convenio colectivo nacional y ha sido nombrado por acuerdo con la AEB. La prueba en la indemnización por daños morales, validándose utilizar la LISOS como parámetro cuantificador del resarcimiento (STS 2-02-2015, rec. 279/2013).
 8. – SINDICATO UNIFICADO DE LA GUARDIA CIVIL: Impugnada la resolución administrativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que negó la solicitud de depósito del acta de constitución y estatutos del sindicato demandante, se desestima la demanda, por cuanto la Constitución posibilita la exceptuación del derecho al ejercicio de la libertad sindical a las Fuerzas o Institutos armados y a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar, habiendo optado el legislador por regular de modo específico y diferenciado el derecho de asociación profesional de la Guardia Civil. - Se entiende que dicha regulación no se ve afectada por lo dispuesto en el art. 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y su interpretación por parte del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, por cuanto España objeto dicho precepto, cuando suscribió el Convenio antes dicho, para asegurar lo mandado por el art. 28 CE (SAN 11-03-2015, proced. 316/2014).
 9. - UNISYS: Denunciada la negativa empresarial a reponer a los demandantes singularizados en su condición de representantes de los trabajadores tras un proceso de fusión, pese a que una sentencia no firme les repuso en dicho derecho, denegándose el Juzgado a ejecutar provisionalmente la sentencia, porque se había seguido el procedimiento ordinario y la sentencia no era directamente ejecutiva, se desestiman las excepciones de incompetencia

territorial de la Sala, litispendencia y prescripción, porque los efectos del litigio superan a una Comunidad Autónoma, porque no concurre la identidad subjetiva plena, ni las mismas causas de pedir en ambos procedimientos y porque no transcurrió más de un año desde que se sitúa la ofensa al derecho de libertad sindical. - Se estima parcialmente la pretensión, una vez firme la sentencia antes dicha, cumpliendo lo mandado por el TS y se declara que la actuación empresarial de incumplir una sentencia judicial, cuya presunción de buen derecho se ha constatado posteriormente, lesionó irreversiblemente el derecho de los actores, por lo que se anula radicalmente la actuación empresarial, se repone a la situación precedente y se indemniza con 1000 euros de daños morales a cada uno de los demandantes (SAN 29-04-2015, proced. 127/2011).

10. – FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS: Impugnada, por vulneradora de la libertad sindical, la decisión de excluir una candidatura del proceso electoral, porque se presentó fuera de plazo ante la comisión electoral, se anula dicha exclusión, por cuanto la candidatura se presentó en plazo ante la mesa del Congreso, quien remitió su presentación a la comisión electoral, quien la rechazó por la razón ya expuesta, aunque se le advirtió lo sucedido, entendiéndose que dicha conducta fue absolutamente antidemocrática (STS 17-03-2014, rec. 71/2014, confirma SAN 28-06-2013).
11. – AENA: Denunciándose como vulneración de la libertad sindical, que la empresa imponga cualquier filtro o control previo que impida o limite el envío de e-mails desde los servicios de correo de los sindicatos accionantes y su correcta recepción por los trabajadores en los buzones de correo corporativo, se desestima la demanda, por cuanto el derecho de libertad sindical no es un derecho ilimitado, puesto que quedó acreditado que la operativa del sistema es bloquear el acceso de las cuentas que realicen envíos masivos con incumplimiento de las normas de funcionamiento, sin que se alce el bloqueo hasta que el infractor se comprometa a respetar las normas de acceso (tercer fundamento de derecho), dándose por probado previamente (hecho cuarto) que la empresa tiene elaborado un documento denominado "política de uso de correo electrónico corporativo" en cuyo apartado 3.2.4 y en relación con el número de destinatarios de mensaje, se indica que será limitado por la organización con objeto de amoldarlo a la capacidad de los servidores y líneas de comunicación, disponiéndose, en fin, en el 3.2.5 que aunque se prevé la posibilidad de realizar envíos masivos de correos electrónicos a un número de destinatarios superior al permitido, ello será cuando se soliciten a través de la unidad de soporte DSI o por correo a una determinada lista y que una vez validado se podrá proceder al envío, reservándose la empresa el derecho de atender o denegar esas peticiones, con cuanto de más se precisa en dicho ordinal fáctico (STS 24-03-2015, rec. 118/2014, confirma SAN 13-11-2013).

Negociación colectiva

1. FERROVIAL: Denunciándose la vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato demandante en su vertiente funcional a la negociación colectiva, porque fue excluido de acuerdo de empresa de eficacia general, suscrito por la empresa y los sindicatos mayoritarios, por cuanto se probó que la cuestión, resuelta por el acuerdo controvertido, cuya nulidad no se pide por el sindicato demandante, se planteó en la comisión paritaria del convenio, sin que se alcanzase acuerdo, siendo legítimo, por consiguiente, que se canalizará la cuestión mediante acuerdo sobre materias concretas, en este caso el régimen de conciliación de la vida personal y

familiar, al no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria (SAN 26-01-2015, proced. 242/2014).

2. - GAS NATURAL: Impugnado un acuerdo extraestatutario sobre el régimen de exclusiones e inclusiones en el convenio, se desestima la falta de acción, alegada por las empresas codemandadas. - Se desestima la demanda, por cuanto el acuerdo respetó los mínimos de convenio, no supuso modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni lesionó el derecho a la libertad sindical de los demandantes en su vertiente funcional a la negociación colectiva, puesto que rechazaron una propuesta empresarial en la fase final del período de consultas, que se reprodujo en el acuerdo controvertido, que mejora significativamente el régimen de exclusión e inclusión del convenio, regulado en el propio convenio, tratándose, en todo caso, de un acuerdo que afecta a firmantes, afiliados y adheridos al mismo, que contribuye a mejorar las disfunciones existentes en la empresa como consecuencia de la fusión empresarial producida (SAN 20-03-2015, proced. 14/2015).

Huelga

ASPECTOS PROCESALES CONFLICTIVOS

PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS

1. - SERTEL: Impugnada la resolución administrativa, que autorizó la extinción de contratos por razones organizativas y productivas, admitiéndose la concurrencia de causas productivas y organizativas por todas las centrales sindicales, salvo por C.G.T. que lo impugna por causas económicas, esto es motivos distintos a los razonados por sentencia, se concluye el despido se ajustó a derecho y se niega la sucesión empresa, sino aplicación art. 18 Convenio Estatal Contact Center. Los contratos indefinidos se rescindieron con la oportuna indemnización y, posteriormente nueva contratación, según convenio (STS 27-01-2015, rec. 15/2014, confirma SAN 25-07-2013).
2. - TRAIN AUTOMATIC SOLUTIONS: Impugnado por una trabajadora individual la resolución de la Dirección General de Empleo que homologó un acuerdo alcanzado en periodo de consultas en un expediente de despido colectivo y reducción de jornada del grupo empresarial Albatros, que afectó a 48 trabajadores y la reducción de jornada a la totalidad de trabajadores de la empresa SEPSA EDP SL, SISTEMAS CONTROL & INFORMACIÓN SL, TASIO SL y ALBATROS SL en total a 365 trabajadores, se declara la nulidad del despido de la demandante, quien tenía reducida la jornada por cuidado de hijo y estaba embarazada, puesto que no se establecieron criterios de selección de los trabajadores afectados, a pesar de que la Dirección General de Empleo advirtió a la empresa, al inicio del periodo de consultas, que debía hacerlo (STS 14-01-2015, rec. 104/2014, confirma SAN 22-07-2013).
3. - LOXAM ALQUILER: Se anula la inclusión de dos trabajadores en la resolución administrativa, que autorizó la extinción de sus contratos de trabajo por causas objetivas, por cuanto la empresa les ofertó que renunciaran a las cláusulas penales pactadas y si se negaban les incluiría en el expediente, lo cual sucedió finalmente, entendiéndose que dicha actuación empresarial vulneró su derecho a la indemnidad. - Se descarta, por otra parte, que los demandantes no denunciaran dicho extremo en la vía administrativa, por cuanto lo hicieron y se desestimó dicha denuncia (STS 10-02-2015, rec. 221/2013, confirma SAN 24-07-2013).
4. - INTURCO CALMA: Impugnada una sanción administrativa por impago de cuotas de Seguridad Social, se desestima dicha pretensión, porque concurren

todos los presupuestos contemplados en el art. 22.3 LISOS para tipificar la conducta empresarial como falta grave y no concurre ninguno de las eximentes acerca de su conducta, por lo que se confirma la resolución administrativa impugnada, puesto que se acreditaron los impagos de cuotas y el aplazamiento de pago se efectuó con posterioridad a la actuación inspectora (SAN 17-04-2015, proced. 38/2015).

5. - ROCA SANITARIOS: Impugnada una resolución administrativa, que autorizó la suspensión de contratos, concluida con acuerdo en negociación por centros de trabajo, se considera inaceptable variación sustancial de la demanda sostener por primera vez en el acto de juicio que el acuerdo obtenido en periodo de consultas y la resolución aprobatoria de la autoridad laboral eran nulas porque la negociación se había llevado a cabo por centros de trabajo y no por una comisión única, por considerarse ultra vires la previsión contenida en el art. 11.2 RD 801/2011 (STS 22-04-2015, rec. 70/2014, confirma SAN 6-09-2013).
6. **GRUPORAGA:** : Impugnada una resolución administrativa, que imputó a la empresa demanda el pago de las prestaciones contributivas de desempleo y las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores mayores de 50 años, que vieron extinguidos sus contratos de trabajo en despido colectivo, así como los trabajadores, que perdieron su empleo, a iniciativa de la empresa por causas no imputables a los mismos, en los tres años anteriores y posteriores al despido colectivo, se estima parcialmente la demanda, desafectando a dos trabajadores, que reconocieron la procedencia del despido, confirmándola en todo lo demás, por cuanto la norma aplicada no vulnera la seguridad jurídica, puesto que su aplicación retroactiva se contempla en la propia norma, cuya finalidad es proteger a los trabajadores mayores en empresas de más de 500 trabajadores, que tienen beneficios en los dos años anteriores, quienes disponen de otras alternativas para evitar el encarecimiento de los despidos, como la no inclusión de los trabajadores mayores, o la promoción de medidas de flexibilidad interna, siendo razonable la inclusión de los despidos no imputables a los trabajadores para la consecución del fin propuesto (SAN 5-06-2015, proced. 77/2015).
7. – AUTOBAR SPAIN: Impugnada una resolución administrativa de la autoridad laboral, recaída en el recurso de alzada, interpuesto por la empresa contra resolución del Servicio Público de Empleo Estatal de fecha 1 de abril de 2014, sobre liquidación y pago de la aportación económica a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años, que confirmó la resolución recurrida, se estima la incompetencia funcional de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para conocer la demanda de impugnación de resolución administrativa, de conformidad con lo previsto en los artículos 2.n), 7.b (4)) y 8.2 LRJS (5) , en atención a la materia sobre la que versa la resolución impugnada y autoridad que la dictó, no modificada en vía de recurso por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, la competencia objetiva para conocer de la pretensión que se suscita ha de atribuirse a las Salas de Lo Social de los TSJ (SAN 1-06-2015, proced. 63/2015)
- 8.

LEGITIMACIÓN ACTIVA

Impugnación de convenios

1. - EDUCACIÓN Y GESTIÓN: Impugnado el CONVENIO ESTATAL DE ENSEÑANZA CONCERTADA, se aprecia de oficio la falta de legitimación

activa de OTECAS al no acreditar implantación en el ámbito del conflicto. - Ahora bien, como CCOO se adhirió a la demanda, se entra en el fondo del asunto para apreciar litispendencia con relación a la SAN de 5-2-15, en la que la propia CCOO había impugnado también el convenio. - Se resuelve, no obstante, sobre la pretensión de hacer extensiva al empresario la obligación de convenio de indemnizar por el retraso en el pago de la liquidación por cese del trabajador, porque no se vio en el procedimiento precedente, desestimándose la pretensión al tratarse de una obligación que por ley corresponde a las administraciones educativas, las cuales serían las únicas responsables de la posible mora (SAN 27-02-2015, proced. 348/2014).

2. - ANICE: Impugnado el régimen de retribución de vacaciones, pactado en convenio colectivo, se estima la falta de legitimación activa del sindicato demandante, quien carece de ella y en relación con el convenio estatal de cárnicas, puesto que ni ostenta la condición de más representativo del art. 6.2 LOLS, ni formó parte de la comisión negociadora del convenio impugnado, ni acreditó por medio de prueba alguna su implantación en dicho sector (SAN 15-04-2015, proced. 35/2015).

Legitimación activa en conflictos colectivos

1. - AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA: Pretendiéndose que el colectivo de trabajadores fijos discontinuos de la Agencia Tributaria, en igualdad de condiciones que el resto del personal al servicio de la misma, tengan acceso a la bolsa de horas extraordinarias, así como a participar igualmente en igualdad de condiciones en los planes de formación y de acción social, y por tanto durante todo el año natural, y sin prorrateo de las ayudas sociales en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios, se estima la excepción de falta de legitimación activa del sindicato demandante, puesto que no acreditó implantación suficiente en el ámbito del conflicto (SAN 6-04-2015, proced. 23/2015).

FALTA DE ACCIÓN

1. - AVENIR TELECOM: Pretendiéndose se declare el derecho a la negociación colectiva previa de los trabajadores de la empresa respecto a cualquiera de las medidas con consecuencias laborales y/o en las condiciones de trabajo de los afectados, que se deriven de la prevista finalización del contrato de la empresa demandada con Vodafone, ya sean estas medidas consistentes en extinciones de contrato, modificación sustancial de condiciones de trabajo, sucesiones de empresa, suspensiones de contrato, así como el derecho a constituir una mesa de negociación única a fin de negociar las medidas laborales que se adopten como consecuencia de la finalización del contrato con Vodafone y también el derecho a iniciar un período de consultas que verse sobre las distintas alternativas laborales derivadas de tal finalización del contrato, entregándose a tal fin la documentación prevista en los artículos 41 (11), 44 (12) y 51 ET, se desestima la falta de legitimación activa del sindicato demandante que acredita implantación en el centro de trabajo más numeroso. - Se estima falta de acción, por cuanto se trata de una acción declarativa sin ningún contenido práctico cuyas pretensiones carecen de contenido útil por su absoluta imprecisión (SAN 15-04-2015, proced. 49/2015).

LEGITIMACIÓN PASIVA

LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO

1. RENFE: Impugnada la externalización de determinados servicios, se estima la excepción de litisconsorcio pasivo con relación a ADIF al haber asumido ésta

mercantil mediante el correspondiente contrato de prestación de servicios la actividad de "inspección visual de trenes" hasta entonces prestada por el GRUPO RENFE. Se reponen las actuaciones al momento de presentación de la demanda y se requiere a la parte actora para que amplíe su demanda (SAN 12-12-2015, proced. 320/2014)

LITISPENDENCIA

1. - ADIF: Pretendiéndose que los trabajadores de de ADIF con las categorías de factor de circulación, deben ser declarados como SOBRANTES, al haberse publicado en fecha 5 -08 - 2014, la Circular 5/2014 de concurso de traslados para factor de circulación y al haberse ofertado plazas de distintas residencias en las cuales figura a continuación de cada una de las residencias un nº positivo o negativo entendiéndose que cuando figura un nº negativo indica que dicha residencia tiene exceso de personal de las citadas categorías y el nº indica la cantidad de trabajadores que sobran, y si estos trabajadores tienen derecho a participar en la convocatoria de movilidad de fecha 5 de agosto con los derechos inherentes a dicha declaración de sobrante, se estima la excepción de litispendencia, por cuanto el concurso antes dicho ha sido anulado por sentencia de la Sala, que no es firme en la actualidad, que condiciona absolutamente el litigio (SAN 26-01-2015, proced. 293/2014).

ADECUACIÓN DE PROCEDIMIENTO

1. 1. - RENFE OPERADORA: Impugnada la oferta de empleo temporal, por contratación en fraude de ley, solicitándose la declaración de nulidad pleno derecho de la misma, retrotrayéndose las actuaciones para volver a presentar la oferta de puestos de trabajo, ampliándose en número, a través de oferta pública de empleo, revistiendo la forma de contratos de duración indefinida. La AN desestima la demanda del sindicato y estima la inadecuación de procedimiento. Aunque no cabe negar la procedencia del proceso de conflicto colectivo para impugnar, en sí mismas, las bases de una convocatoria de plazas en el seno de la misma, no es adecuado cuando el proceso selectivo ha concluido, en aplicación de reiterada jurisprudencia (SAN 27-02-2015, proced. 356/2014)
2. - TECNOCOM: Reclamado el incremento de las horas de libre disposición, cuando se supera la jornada exigida al trabajar en el domicilio del cliente, se estima de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto la demanda no pretende un pronunciamiento interpretativo y/o aplicativo de una norma estatal, convenio colectivo, fuere cual fuere su naturaleza, pacto o acuerdo de empresa o decisión empresarial de ámbito colectivo, sino un pronunciamiento regulatorio, que pretende introducir derechos nunca disfrutados, que exceden el ámbito del proceso de conflicto colectivo, al tratarse de un conflicto de intereses (SAN 4-03-2015, proced. 17/2015).
3. HIDROCANTÁBRICO: Impugnado el régimen retributivo del personal SIR establecido en convenio colectivo, porque no aseguraba las garantías pactadas en el convenio precedente, se estima la excepción de acumulación indebida de acciones, porque no cabe acumular la impugnación de convenio a una reclamación de cantidad colectiva. - Se desestima, sin embargo, la excepción de prescripción, puesto que el convenio está vigente. - Se desestima la demanda, por cuanto la propia cláusula impugnada manifiesta explícitamente el respeto a las garantías controvertidas, que se han respetado, en cualquier caso, por la empresa demandada (SAN 21-05-2015, proced. 86/2015).

4.

CADUCIDAD

1. 1. - INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA: Impugnada una modificación colectiva frente al INE, se declara caducada la acción, al haber transcurrido más de veinte días hábiles desde la notificación de la medida a los representantes de los trabajadores, que se sitúa en el acta de la comisión de la CIVEA (SAN 16-02-2015, proced. 325/2014).
2. – ISDEFE: Impugnada la modificación del sistema de retribuciones variables, impuesta unilateralmente por la empresa demandada, se desestima la excepción de incompetencia objetiva de la Sala, por cuanto los trabajadores afectados por la medida prestan servicios en más de una comunidad autónoma. - Se rechaza, así mismo, la excepción de caducidad de la acción, por cuanto la empresa no notificó por escrito la medida a los representantes de los trabajadores. - Se estima íntegramente la demanda, por cuanto la empresa no siguió el procedimiento de modificación colectiva, regulado en el art. 41.4 ET, por lo que procede la nulidad de la medida (SAN 10-03-2015, proced. 60/2013).