

2018

Noviembre

**NEWSLETTER
LABORAL**



GARRIGUES

Últimas novedades y tendencias legales - Normas de interés

Flashs de actualidad - Sentencias

ÍNDICE

1. El Tribunal Supremo clarifica el régimen jurídico de la ‘ultraactividad’ de los convenios colectivos

Federico Durán López

2. Las sanciones de la Inspección de Trabajo por incumplimientos en materia de igualdad aumentarán en los próximos meses

María José Ramo

3. Flashs de actualidad

- El Gobierno anuncia que en breve modificará la reforma laboral
- El acuerdo para la aprobación de la Ley de Presupuestos para 2019 contempla diversas medidas laborales
- El Congreso toma en consideración una nueva proposición de ley en relación con la igualdad de trato
- El Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos da paso a los derechos laborales digitales
- Francia da un plazo de tres años a sus empresas para acabar con la brecha salarial
- El Gobierno mantiene el foco en la regulación de la jornada de trabajo y la conciliación

4. Normas de interés

- Se publica el calendario laboral para el año 2019
- En el ámbito autonómico también se toman medidas en relación con la igualdad en el empleo

5. Sentencias

- El Tribunal Constitucional no considera discriminatoria la desigualdad entre los permisos de paternidad y maternidad
- Las prestaciones por maternidad están exentas de IRPF
- El Tribunal Supremo aplica la doctrina europea y cambia su doctrina sobre sucesión de plantilla
- Las guardias no son tiempo de trabajo efectivo si el trabajador no interviene
- El Tribunal Constitucional declara nulo el despido de un miembro del comité de empresa por vulnerar su derecho a la libertad sindical
- Las causas justificativas del despido colectivo no podrán revisarse en los procedimientos individuales
- No cabe la imposición unilateral del plan de igualdad en aquellos casos en los que el convenio exige acuerdo

1. El Tribunal Supremo clarifica el régimen jurídico de la ‘ultraactividad’ de los convenios colectivos

Federico Durán López

Dos sentencias del Alto Tribunal perfilan los contornos de la figura de la ultraactividad. Estos pronunciamientos son especialmente relevantes en un momento en el que se plantea una posible reforma legislativa con la que se pretende, entre otras muchas cosas, restablecer el carácter indefinido de la aplicación ultraactiva del convenio colectivo.

En la intensa labor judicial que desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 se viene desarrollando, con mayor o menor acierto, para precisar los perfiles de la confusa regulación que de la vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos contiene el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se han registrado dos importantes decisiones judiciales clarificadoras del régimen jurídico de esa peculiar figura, a través de la que se impone la continuidad aplicativa de un convenio cuya vigencia ha finalizado.

Ya he insistido, en anteriores ocasiones, en el carácter excepcional que en el sistema contractual tiene la figura de la ultraactividad (en el capítulo Ultraactividad: sentido y alcance, dentro de la obra El Estatuto de los Trabajadores en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, estudios dedicados al catedrático y magistrado D. Antonio Martín Valverde, Tecnos, 2015, p.958 y sigs.). Y he sostenido que el legislador confunde, en la regulación del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, vigencia, prórroga y ultraactividad del convenio colectivo. Este, prescindiendo ahora de la inexplicable supervivencia de esa antigualla corporativa que es su pretendido carácter normativo (en el que se funda su caracterización como una figura híbrida con cuerpo de contrato y alma de ley, figura que hubo de inventar el genio jurídico de Carnelutti para justificar la peculiar concepción de las fuentes del derecho en un régimen corporativo), es un contrato (colectivo, pero contrato), y tiene, como todos los contratos, la vigencia que sus partes hayan pactado. Vigencia que, en plena sintonía con el Código Civil, permite la tácita reconducción de año en año, si no media denuncia de alguna de las partes. Y vigencia que, aparte de ello, puede ser prorrogada por las partes en los términos que estimen oportunos, en uso de su libertad contractual. No habría que subrayar que tanto durante su vigencia pactada, como durante los periodos en los que opere la tácita reconducción así como durante las prórrogas pactadas, el contrato está plenamente vigente. Pero tampoco cabe duda de que, mediada la denuncia y vencido el término pactado, el contrato deja de estar vigente. No puede hablarse ya de vigencia del convenio, como hace equivocadamente el artículo 86 del Estatuto (que viene a regular algo tan surrealista como la vigencia del convenio colectivo una vez terminada su vigencia) y como reproducen acríticamente sentencias y construcciones doctrinales.

Lo que sucede es que, en esta situación, ante la pérdida de vigencia (por tanto, de aplicabilidad) del convenio, interviene, por motivos sociales, el legislador. Y lo hace con una regulación excepcional que, contrariando los principios contractuales, impone la aplicabilidad de un convenio (contrato) que ya no está vigente y no debería ser aplicable. Por motivos sociales, como he dicho, se fuerzan los términos de la regulación contractual y se exige a las partes del convenio (en realidad a la parte empresarial) que mantengan la aplicación del mismo a pesar de su pérdida de vigencia. Las partes de un contrato que ha perdido su vigencia deben, por imperativo legal, seguir aplicándolo.

Es esta figura excepcional de la exigencia de aplicación de un convenio cuya vigencia ha finalizado, la que debe ser precisada. Y, entre las múltiples cuestiones planteadas al respecto, había dos (quedan otras) que no tenían una respuesta inequívoca de los tribunales y que ahora la encuentran.

La primera se refiere a si la ultraactividad, la aplicación por imperio de la ley de un convenio ya vencido, ha de ser estática o dinámica. Esto es, si la continuidad aplicativa del convenio ha de producirse con todas sus previsiones, incluidas las referidas a la actualización o a la maduración de nuevos derechos, o si por el contrario lo que ha de mantenerse es, estrictamente, lo aplicable en el momento de finalizar la vigencia del convenio, sin actualizaciones ni desarrollos posteriores.

La estática es la que haría una foto de las condiciones vigentes en el momento de imponerse la aplicación ultraactiva del convenio, para mantenerlas, pero sin variaciones. La dinámica, por el contrario, permitiría que durante la ultraactividad operen los mecanismos de actualización o revalorización (subidas salariales, maduración de antigüedad) previstos en el convenio. La doctrina judicial, aunque con vacilaciones, había venido sosteniendo el carácter dinámico de la ultraactividad, permitiendo actualizaciones retributivas durante la misma. Ahora, el Tribunal Supremo viene a aclarar el debate: la sentencia de 25 de julio de 2018 (Rec.3584/2016, ponente Virolés Piñol), sienta una doctrina importante y, en mi opinión, acertada. Dice el tribunal que “el mantenimiento de las condiciones económicas anteriores, en las que están implícitas el mantenimiento del complemento salarial de antigüedad (...), no va más allá de la fecha de la referida pérdida de vigencia del convenio colectivo, de modo que se mantendrá la cuantía percibida en tal fecha, si bien sin incrementos posteriores por devengo de nuevos cuatrienios, en tanto que las partes no negocien uno nuevo en el que se reconozca tal derecho”.

Aunque referida a la maduración del complemento de antigüedad, esto es al devengo de nuevos trienios o cuatrienios, la sentencia, si bien podría haber aprovechado para sentar con más claridad y contundencia una doctrina más general, debe ser interpretada en el sentido de que avala el carácter estático de la ultraactividad y, por tanto, el mantenimiento, durante la misma, de las condiciones existentes en el momento de la pérdida de vigencia del convenio colectivo, sin actualizaciones ni desarrollos posteriores (salvo si expresamente pactados por las partes). Esto es, lo que se garantiza, como decía, es, y solo es, la foto fija existente en el momento de comenzar la aplicación ultraactiva del convenio.

La segunda cuestión resuelta por el Tribunal Supremo aclara también un tema que venía siendo debatido en la doctrina científica y judicial: los términos en que, finalizada la ultraactividad, ha de ser, en su caso, de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior (sentencia del Tribunal Supremo de 5 de junio de 2018, nº 587/2918, Rec. 364/2017, ponente Blasco Pellicer). La duda de si la sustitución del convenio por otro (el vencido por el de ámbito superior) ha de ser plena, incluso en el caso de que la nueva regulación sea menos favorable para los trabajadores o se produzcan vacíos normativos, al no regular el nuevo convenio todas las cuestiones contempladas en el anterior, que había provocado pronunciamientos judiciales contradictorios (sosteniendo algunos tribunales la pervivencia de las regulaciones más favorables del anterior convenio, así como de las no contempladas en el nuevo), es zanjada también en esta sentencia por el Tribunal Supremo: en estos casos, nos dice, cuando, finalizada la aplicación ultraactiva de un convenio pasa a ser aplicable el de ámbito superior, “no existe una sucesión natural de un convenio de ámbito inferior por otro de ámbito superior, sino una substitutio in integrum del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente, las relaciones laborales de la empresa. No existe, pues, contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia y completa sustitución por el de sector”.

Quedan así, a través de estas dos sentencias, mejor perfilados los contornos de esta figura de la ultraactividad, lo cual, además, reviste particular importancia, sobre todo en lo referente a la primera cuestión relativa al carácter estático o dinámico de la misma, teniendo en cuenta que se están sugiriendo planteamientos de reforma normativa a través de los que se pretende, entre otras muchas cosas, restablecer el carácter indefinido de la aplicación ultraactiva del convenio.



2. Las sanciones de la Inspección de Trabajo por incumplimientos en materia de igualdad aumentarán en los próximos meses

María José Ramo

Hasta ahora, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social apenas ha sancionado por cuestiones relativas a la tutela y promoción de la igualdad de trato en las empresas, pero todo apunta a que la situación puede cambiar. Las multas para las infracciones más graves pueden ir de 6.251 a 187.515 euros, además de conllevar la pérdida de ayudas.

Entre las normas cuyo cumplimiento compete vigilar a la Inspección de Trabajo están las relativas a la tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en el trabajo. Así pues, cuando una empresa incurre en algún incumplimiento en esta materia, está cometiendo una infracción administrativa en el orden social que podrá ser sancionada, previa instrucción del oportuno expediente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que también pudieran concurrir.

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) tipifica como infracción muy grave las discriminaciones en las que la empresa pueda incurrir, incluso desde antes de la contratación, ya que la mera difusión del anuncio en el que se buscan candidatos podrá ser considerado discriminatorio si establece condiciones favorables o adversas por motivos de sexo. Este sería el caso de un anuncio en el que se dijera, o se dedujera de forma más o menos explícita, que solo se admiten candidatos de sexo masculino o que se abstengan las personas del sexo femenino.

Pero también, una vez ya establecida la relación contractual con el trabajador, la empresa puede incurrir en otra infracción muy grave si adopta alguna decisión unilateral que contenga discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo.

En ambos casos, la Inspección de Trabajo podrá sancionar a la empresa con la multa correspondiente a las infracciones muy graves que puede ser de 6.251 a 187.515 euros, pudiendo, además, imponer otras sanciones accesorias, tales como:

- Perder, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- Poder ser excluida del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

Si la empresa lo solicita, estas sanciones pueden ser conmutadas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, siempre que la empresa no estuviera ya obligada a la elaboración de dicho plan. Ahora bien, una vez conmutadas las sanciones accesorias, si la empresa no elabora o no aplica el plan de igualdad, además de volver a ser sancionada por la comisión de una infracción muy grave, se le impondrán de nuevo las sanciones accesorias que habían sido sustituidas.

La LISOS tipifica como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. Por otro lado, conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Además, cuando la

empresa tenga más de doscientos cincuenta trabajadores o cuando así se establezca en el convenio colectivo de aplicación, estas medidas, de forma ordenada, se recogerán en un plan de igualdad que deberá negociarse con la representación legal de los trabajadores. La elaboración del plan de igualdad deberá ir precedida de diagnóstico de situación que ponga de manifiesto dónde está la empresa en materia de igualdad.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Las materias sobre las que versará serán, entre otras, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El incumplimiento de esta obligación podrá ser sancionado por infracción grave, con multa que puede ser desde 626 a 6.250 euros.

Asimismo, no está de más recordar que en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020 se establece como uno de sus objetivos el de “mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación”. Dicho plan recoge medidas concretas que abarcan tanto la vigilancia del cumplimiento de la obligación empresarial de la elaboración del plan de igualdad, como la aplicación efectiva de las medidas derivadas del mismo. Y, para dar cumplimiento a estas medidas, se contempla en el plan la especialización funcional de los inspectores de trabajo y seguridad social en materia de igualdad y el lanzamiento de campañas específicas.

A lo anterior hay que añadir la designación de inspectores de trabajo y seguridad social especializados en igualdad en cada inspección provincial, medida prevista en el reciente Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018.

La Inspección de Trabajo, al menos hasta 2017, apenas ha sancionado por incumplimientos relacionados con los planes de igualdad, pero todo apunta a que esto va a cambiar y a que la actividad inspectora, y con ella la sancionatoria en materia de igualdad, se va a incrementar notablemente en los próximos meses. Las empresas obligadas a tener plan de igualdad podrán ser sancionadas tanto por no tenerlo, como por tener un plan de igualdad que no responda a un previo diagnóstico de situación o que no sea acorde con el mismo.

Solo queda recordar que las medidas que se incluyen en el plan de igualdad obligan a la empresa de la misma forma que le obliga el clausulado del convenio colectivo que le resulta de aplicación, por lo que si no se cumplen, los trabajadores podrán acudir tanto a la Inspección de Trabajo, como a los tribunales.

3. Flashes de actualidad

El Gobierno anuncia que en breve modificará la reforma laboral

El Ejecutivo ha declarado que en las próximas semanas modificará determinados aspectos de la reforma laboral, si bien no procederá a una derogación total de la misma. En particular, el presidente del Gobierno ha anunciado que recuperará la jubilación forzosa por edad, se reducirán a tres los contratos de trabajo (indefinido, temporal y de formación) y se reforzará la causalidad de la contratación temporal, se establecerá la obligatoriedad del registro de la jornada, se recuperará el valor de la negociación colectiva y prácticamente desaparecerán las bonificaciones y deducciones para la contratación.

El acuerdo para la aprobación de la Ley de Presupuestos para 2019 contempla diversas medidas laborales

PSOE y Podemos han firmado un acuerdo para la aprobación de la Ley de Presupuestos para 2019 en el que recogen importantes reformas laborales que ya se avanzaban en sus propuestas parlamentarias, como son la derogación de determinados aspectos de la reforma laboral, la igualdad en las condiciones laborales del personal subcontratado o la obligación de registro diario de jornada.

Otros acuerdos alcanzados en materia laboral versan sobre el incremento del salario mínimo a 900 euros mensuales, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, la recuperación del subsidio por desempleo a mayores de 52 años, la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, la reforma del sistema de cotización de los trabajadores autónomos para vincularlo a los ingresos, la lucha contra la proliferación de falsos autónomos o la revalorización de las pensiones conforme al IPC previsto.

Se puede consultar [AQUÍ](#) la Alerta publicada al respecto.

El Congreso toma en consideración una nueva proposición de ley en relación con la igualdad de trato

Tras la toma en consideración de la Proposición de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación que mencionábamos en la [Newsletter del pasado mes de mayo](#), el Congreso ha decidido la toma en consideración de una nueva proposición de ley en esta materia, en concreto la Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

La proposición de ley impulsada por el Grupo Parlamentario Popular se centra en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación y se contemplan medidas para el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, así como para el empleo público, que comprenden la expansión del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o la creación de la Oficina para la Prevención de la Brecha Salarial.

Consulta [AQUÍ](#) la proposición de ley.

El Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos da paso a los derechos laborales digitales

El Congreso ha aprobado por unanimidad el Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, quedando pendiente de aprobación definitiva por el Senado.

Como adelantamos en la [Newsletter del pasado mes de julio](#), en el debate parlamentario en el Congreso del proyecto se planteó la inclusión de los derechos digitales en el ámbito laboral, entre ellos el tratamiento de los datos obtenidos a través de cámaras o geolocalización en el empleo o el derecho a la desconexión digital. Se prevé igualmente que el propio Estatuto de los Trabajadores establezca el derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

El texto del Congreso se puede consultar [AQUÍ](#).



Francia da un plazo de tres años a sus empresas para acabar con la brecha salarial

Las medidas contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se encuentran en la agenda legislativa de diferentes Estados europeos.

En concreto, en Francia, la ministra de Trabajo ha anunciado que las empresas de más de cincuenta trabajadores en las que existan diferencias retributivas entre géneros deberán aplicar las medidas para eliminarlas en un plazo máximo de tres años. Las sanciones en caso de incumplimiento ascenderían al 1% de la facturación de las empresas.

El Gobierno mantiene el foco en la regulación de la jornada de trabajo y la conciliación

El Gobierno ha vuelto a manifestar su intención de adoptar una serie de medidas para equilibrar la flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo desde la perspectiva de la empresa con el derecho de los trabajadores a conciliar.

Entre las mismas se encuentran el derecho del trabajador a una distribución regular o previsible de la jornada, la obligación del registro de jornada diario o la lucha contra las horas extraordinarias abusivas.

4. Normas de interés

Se publica el calendario laboral para el año 2019

Como es habitual cada año, la Dirección General de Trabajo ha publicado la relación de fiestas laborales para el año 2019 en el ámbito nacional y autonómico.

Lo contábamos en [ESTA ALERTA](#) y el texto del BOE puede consultarse [AQUÍ](#).

En el ámbito autonómico también se toman medidas en relación con la igualdad en el empleo

La igualdad en el empleo no está siendo solo una de las materias más presentes en los nuevos proyectos legislativos nacionales, también en el ámbito autonómico se están publicando normas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Entre ellas, destacamos la aprobación en Andalucía de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y el Acuerdo de 9 de octubre de 2018 por el que se aprueba la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Los documentos aprobados por la Junta de Andalucía pueden consultarse [AQUÍ](#) y [AQUÍ](#).

5. Sentencias

El Tribunal Constitucional no considera discriminatoria la desigualdad entre los permisos de paternidad y maternidad

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 11 de octubre de 2018

El Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado una sentencia en la que concluye que la diferente duración de los permisos de maternidad y paternidad no es discriminatoria para los padres, habida cuenta de que la finalidad y el ámbito de protección de ambos permisos es diferente. En concreto, el tribunal entiende que la maternidad, el embarazo y el parto son realidades biológicas que merecen una especial protección para las madres.

El debate que planteábamos [en el Blog Laboral en el pasado mes de septiembre](#) ha surgido también en el seno del tribunal y ha supuesto la formulación de un voto particular de una de las magistradas que considera que no se ha tenido en cuenta en la sentencia el impacto negativo que tiene esa diferenciación en el tratamiento igualitario de las mujeres en el marco del mercado laboral.

No debe olvidarse que la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad se encuentra en la agenda parlamentaria de esta legislatura y, de hecho, es parte del acuerdo para los Presupuestos Generales del Estado de 2019.

En este [ENLACE](#) se puede acceder a la sentencia del Tribunal Constitucional.

Las prestaciones por maternidad están exentas de IRPF

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 3 de octubre de 2018

El Tribunal Supremo ha unificado la doctrina en relación con la posible exención en el IRPF de las prestaciones de maternidad ante las contradictorias posturas mantenidas por los diferentes órganos jurisdiccionales.

La sentencia concluye que la prestación por maternidad se incluye dentro de las exenciones previstas en la Ley del IRPF, en concreto, en la exención para “las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad”.

El tema se abordó en [ESTA ALERTA](#) y se puede consultar [AQUÍ](#) la sentencia del Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo aplica la doctrina europea y cambia su doctrina sobre sucesión de plantilla

Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de septiembre de 2018

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha cambiado su doctrina sobre sucesión de plantilla, aplicando por primera vez la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en la sentencia del asunto Somoza.

El Tribunal Supremo, en recientes sentencias, señalaba que cuando la subrogación empresarial se producía por mandato convencional no existía responsabilidad solidaria de las deudas salariales contraídas por la empresa saliente, al no tratarse de un supuesto legal de sucesión de empresa.

Sin embargo, en aplicación de la doctrina dictada por el TJUE, dispone que la subrogación convencional puede dar lugar a que se produzca una sucesión de plantilla. Por tanto, una vez se ha producido la subrogación convencional, deberán valorarse los aspectos concretos de la subrogación para valorar si existe una sucesión de empresa en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Consulta [AQUÍ](#) la sentencia.

Las guardias no son tiempo de trabajo efectivo si el trabajador no interviene

Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de septiembre de 2018

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha emitido un nuevo pronunciamiento sobre el tiempo efectivo de trabajo en la realización de guardias. Considera la Audiencia Nacional que, en los casos en los que al trabajador se le exige únicamente estar disponible y localizable, sin fijar un tiempo específico de reacción ni determinar su presencia en un lugar determinado, no se considera que exista tiempo efectivo de trabajo.

En esos casos, si el trabajador se limita a estar disponible y no realiza trabajo alguno, se entiende que éste no ve mermadas ni su libertad ambulatoria, ni las posibilidades de dedicar tiempo al descanso o a sus inquietudes personales o sociales.

Consulta [AQUÍ](#) la sentencia.

El Tribunal Constitucional declara nulo el despido de un miembro del comité de empresa por vulnerar su derecho a la libertad sindical

Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de septiembre de 2018

El Pleno del Tribunal analiza un supuesto en el que un miembro del comité de empresa es despedido tras un acto de reivindicación laboral en un ayuntamiento. En concreto, el comité, entre cuyos miembros se encuentra el despedido, de una compañía contratada por un ayuntamiento comparece en el pleno de dicho ayuntamiento con caretas y camisetas ofensivas en señal de protesta por su pasividad ante los incumplimientos supuestamente cometidos por su empleadora.

El despido del representante es declarado nulo por el tribunal al vulnerar su derecho a la libertad sindical puesto que el acto de reivindicación formaba parte de su legítimo ejercicio de su derecho de libertad de expresión, en la medida en que la protesta se realiza sin altercados y durante la misma no se acusaba a ninguna empresa o persona concreta.

Accede [AQUÍ](#) al contenido de la sentencia.



Las causas justificativas del despido colectivo no podrán revisarse en los procedimientos individuales

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de julio de 2018

El Tribunal Supremo considera que, en aquellos supuestos en los que el periodo de consultas del despido colectivo haya finalizado con acuerdo, no pueden revisarse las causas justificativas del mismo en los procedimientos individuales derivados del despido colectivo.

De este modo, el tribunal considera aplicable al despido colectivo lo dispuesto expresamente en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos por causas objetivas e inaplicación de convenio colectivo, en relación con el valor del acuerdo alcanzado con los representantes. Así, el acuerdo aportará en los cuatro casos la presunción de concurrencia de las causas justificativas alegadas en el procedimiento, salvo existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Puede leerse [AQUÍ](#) nuestra perspectiva sobre esta cuestión.

Consulta en este [ENLACE](#) la sentencia.

No cabe la imposición unilateral del plan de igualdad en aquellos casos en los que el convenio exige acuerdo

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018

El Tribunal Supremo analiza la legalidad de un plan de igualdad aprobado de forma unilateral por una compañía en el sector del *contact center*, incumpliendo así la exigencia prevista en el convenio colectivo aplicable en el sector, según la cual, debe concurrir acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Ante este supuesto de hecho, el tribunal considera que el plan de igualdad tan solo cabía establecerlo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, no siendo posible su imposición unilateral por disposición expresa del convenio colectivo.

Consulta [AQUÍ](#) la sentencia.



Más información: Departamento Laboral

Síguenos:



GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

www.garrigues.com

