

COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Con fecha 28 de septiembre de 2012 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en vigor desde el 29 de septiembre.

Este Real Decreto, dictado en cumplimiento de lo dispuesto en Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tiene por objeto regular la composición, organización y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El objetivo que persigue este real decreto es unificar y sistematizar la regulación de la composición y funciones de la Comisión, así como desarrollar las funciones decisorias atribuidas por el nuevo artículo 82.3 ET a la Comisión para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación así como adaptar su organización y funcionamiento.



La comisión tiene por objeto resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren las condiciones señaladas en dicho artículo.

Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.

b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento.

En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La articulación de esta comisión, tiene gran importancia en la flexibilidad interna de la empresa, evitando llegar a procesos extintivos en la relación laboral.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación prevista. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

La decisión de la Comisión, adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes, habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y con fundamento en los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

OCTUBRE
2012

FIESTAS LABORALES 2013



Comunidad de Madrid

- 1 de enero (martes), Año Nuevo.
- 7 de enero (lunes), traslado de la Epifanía del Señor.
- 18 de marzo (lunes), traslado de San José.
- 28 de marzo (jueves), Jueves Santo.
- 29 de marzo (viernes), Viernes Santo.
- 1 de mayo (miércoles), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (jueves), Fiesta de la Comunidad de Madrid.
- 15 de agosto (jueves), Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre (sábado), Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre (viernes), Todos los Santos.
- 6 de diciembre (viernes), Día de la Constitución Española.
- 25 de diciembre (miércoles), Natividad del Señor.

Además de las doce fiestas relacionadas se celebrarán en cada municipio dos fiestas locales.

Serán fiestas laborales en Cataluña:

- 1 de enero (Año Nuevo).
- 29 de marzo (viernes Santo).
- 1 de abril (lunes de Pascua).
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo).
- 24 de junio (San Juan).
- 15 de agosto (La Asunción).
- 11 de septiembre (Día Nacional de Cataluña).
- 12 de octubre (Fiesta Nacional de España).
- 1 de noviembre (Todos los Santos).
- 6 de diciembre (día de la Constitución).
- 25 de diciembre (Navidad).
- 26 de diciembre (San Esteban).

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 152/1997, de 25 de junio, y el Decreto 146/1998, de 23 de junio, por los que se modifica el Decreto 177/1980, de 3 de octubre, sobre el calendario de fiestas fijas y suplentes en el territorio de Era Val d'Aran, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio, como fiesta de Aran.

Además de las fiestas mencionadas se fijarán, mediante una orden de este Departamento, dos fiestas locales, retribuidas y no recuperables, a propuesta de los Ayuntamientos.

EL TRABAJADOR PUEDE RETRACTARSE DE SU DIMISION

Sentencia del Tribunal Supremo del 17 de julio de 2012, donde falla que el trabajador puede retractarse del preaviso de su dimisión, mientras continúe existiendo la relación jurídica. No aceptarlo, equivaldría a un despido improcedente.

El Tribunal Supremo ha dictado una sentencia por la que estima el recurso de casación por unificación de doctrina interpuesto por un trabajador quien preavisó a la empresa de su jubilación a los 65 años y, después, rectificó porque se enteró que podía jubilarse a los 70 años.

El trabajador interpuso demanda por despido improcedente contra la empresa, que fue absuelta por un juzgado de lo Social de Barcelona, sentencia luego confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

El trabajador recurrió en casación unificadora al Tribunal Supremo, al entender que la resolución judicial del TSJ era contradictoria con la sentencia de 1 de julio de 2010 dictada por el Tribunal Supremo en la que declaró despido improcedente el caso de un trabajador que pidió la baja voluntaria de la empresa y, luego, se retractó.

El Alto Tribunal falla que el trabajador puede retractarse del preaviso de su dimisión, siempre que lo haga antes de la fecha en que la misma debía producir su efecto extintivo normal; esto es, mientras continúe existiendo la relación jurídica. No aceptarlo, como fue el caso, equivale a un despido improcedente.

La doctrina tradicional de la Sala de lo Social era la de no considerar válida la retractación. Pero la jurisprudencia del Alto Tribunal cambió desde que en la sentencia de 7 de diciembre de admitió la retractación del despido durante el período de preaviso. "La misma solución había que dar al caso de la dimisión, lo que además resulta más conforme al principio de conservación del puesto de trabajo" y es más coherente con el principio general de conservación del negocio jurídico.

En la línea marcada por aquella sentencia, el principio de buena fe apoya la posible retractación en aquellos casos en los que ese cambio de voluntad no origine un perjuicio sustancial a la otra parte o a terceros. En la sentencia recurrida consta escuetamente que la empresa cubrió la vacante del trabajador cuando ya conocía que éste se había retractado, pero no se pronuncia si hubo perjuicio sustancial por lo que el Alto Tribunal no juzga ese aspecto.

OCTUBRE
2012

FRAUDE DE LEY – DESESTIMIENTO DE UN ERE PREVIO A LA REFORMA

En Sentencia de la AN de 25 de junio de 2012, se establece que es fraude de ley la maniobra empresarial de desistir de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) y volver a promoverlo al amparo de la Reforma Laboral.

Pronunciamiento:

Así queda acreditado también, que el despido colectivo, presentado ante la Dirección General de Empleo el 22-02-2012, tenía los mismos objetivos que el presentado ante la autoridad laboral autonómica el 7-02-2012.



Debemos concluir que el resultado pretendido, era huir del procedimiento administrativo, que estaba obligada a seguir, que comportaba, en última instancia, su autorización administrativa, para decidir autónomamente sobre la extinción de contratos, caso de concluir sin acuerdo el período de consultas, lo que estaba prohibido manifiestamente por el ordenamiento jurídico, tratándose, en todo caso, de una medida contraria a lo dispuesto en el apartado primero de la DT Décima del RDL 3/2012, cuya lectura acredita de modo inequívoco que la intención del legislador fue siempre que el nuevo procedimiento se aplicara únicamente a los despidos colectivos iniciados tras la entrada en vigor de la norma.



Outsourcing en Administración de Personal



Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.

ASESORAMIENTO LABORAL

ADMINISTRACION DE PERSONAL

CONSULTORIA JURIDICA

CONTRATOS

NOMINAS

EXTINCIONES

TGSS - INSS
INEM - AEAT

ESTUDIOS
INFORMES



Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51

Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: <http://www.gruposca.com>

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico