

Conocida la 1ª Sentencia del Tribunal Supremo

03/08/2015

¿Y ahora?

La sentencia del Tribunal Supremo respecto al primer ERTE (2º semestre de 2013) ya ha sido publicada y por lo que vemos, la empresa debe estar contenta pues la ha situado en el mejor de sus escenarios posibles y más aun sabiendo cómo actúan. Ya veremos si en la otra sentencia, en lo relativo a los planes de pensiones, tienen tanta suerte y pueden, como de costumbre, “ganar tiempo”.

Lamentablemente y aunque de tanto insistir con que volviáramos al principio de los tiempos y con que “el mes próximo nos tienen que pagar...” nadie quería oír lo contrario, el que la sentencia nos lleva a la medidas unilaterales impuestas por la empresa, es algo que hemos estado diciendo desde hace mucho tiempo ([ver comunicado 25-11-2013](#)) y es que parece lógico pensar que si algo se anula, te sitúas un segundo antes de su existencia y no dos meses antes. Aunque claro, es más bonito vender lo contrario, aunque sea mentira.

En el siguiente [enlace](#) podéis descargar la sentencia. Texto que recomendamos leer para que se compruebe que no nos inventamos nada, simplemente es lo que ha dictado el Tribunal Supremo.

Afortunadamente, gracias al tiempo que ya ha pasado, esta vuelta a las unilaterales va a ser más teórica que real, pues toda la gente que mejoró con el Acuerdo de junio de 2013 (1.256 personas) y muy especialmente a quienes la empresa fijó la suspensión de contrato, no padecerán tales medidas pues ese tiempo ya ha pasado y además hay firmado un Acuerdo posterior en diciembre de 2013.

En cualquier caso y por tratar de aclarar todo este embrollo lo más posible, la situación es esta:

- Actualmente seguimos como estamos, pues lo juzgado es el 2º semestre de 2013, no el ERTE vigente.
- En ese 2º semestre de 2013, al no existir el acuerdo, estuvimos todos con las medidas unilaterales que la empresa comunicó en mayo y junio de 2013.

Y esto, en nuestra opinión, tiene las siguientes consecuencias:

- La empresa deberá abonar dinero a todas aquellas personas que empeoraron con ese acuerdo (algo que nunca debió ocurrir y que representó el primer incumplimiento de esta empresa) por la diferencia entre ambas medidas.
- La empresa deberá abonar dinero a todas aquellas personas que, aunque mejoraron, se les había comunicado la suspensión de contrato que empezaba en diciembre, pues todo ese semestre hubieran trabajado al 100%
- Todas las personas trasladadas / despedidas en base a ese acuerdo deberán ser reintegradas a sus puestos originales o, en su defecto, trasladadas / indemnizadas en base al acuerdo de 2010.

- En cuanto a los planes de pensiones mucho nos tememos que Liberbank interpretará que la suspensión de las aportaciones ya no es temporal sino definitiva. Cuando, sin embargo, la entidad debería devolver de forma inmediata todo lo dejado de ingresar pues legalmente no puede suspender dichas aportaciones de forma unilateral.
- Para el resto, quienes mejoraron con el acuerdo y quienes quedaron igual, no debe pasar nada pues, aunque se les comunicó una reducción mayor, esa diferencia de tiempo fue trabajada y por tanto no se puede detraer de las nóminas.
- El SEPE puede hacer dos cosas: No hacer nada hasta que todo este proceso finalice pues sigue judicializado (que raro tratándose de Liberbank) o reclamar a la empresa las cantidades indebidamente pagadas para ajustarlas a las medidas unilaterales.

En cualquier caso todo este tema no es definitivo, no ha acabado ni mucho menos.

Ahora, como en CCOO os anunciamos en su momento, posiblemente se reactivarán los conflictos colectivos presentados contra las medidas unilaterales y vuelta a empezar.

Ahora también toca comprobar que Liberbank efectúe las liquidaciones y que las haga correctamente.

En un posterior comunicado ya os informaremos de los pasos a seguir para que podamos efectuar las comprobaciones y también sobre cómo coordinaremos las posibles reclamaciones a las que todo este tema pueda dar lugar.

Y por último, un añadido más: A pesar de lo que algunos sindicatos tratan de hacer ver, la sentencia va contra la empresa no contra CCOO, pues fue la empresa y no CCOO quien decidió no contar con los sindicatos minoritarios. Incluso viendo que la sentencia incluye en sus conclusiones frases como *“no puede preterirse a determinadas secciones sindicales por el hecho de que previamente hayan mantenido una actitud menos constructiva, sean minoritarias, no estén dispuestas a suscribir acuerdo alguno, posean menor implantación en el ámbito del conflicto,…”* podríamos hablar ampliamente del tema, pero no lo vamos a hacer.

Esta es la realidad aunque no sea lo que queremos que nos cuenten.

Saludos.

Visita todas las novedades y comunicados sobre este tema en este [enlace](#).

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web www.cooliberbank.es

