

31/08/2015

Sentencia vs reclamaciones de cantidades.

Sea por la insistencia de otros sindicatos en negar la evidencia o sea porque a veces parece que sólo oímos lo que queremos oír, sigue habiendo mucha gente convencida de que tras la sentencia del Tribunal Supremo la empresa nos tiene que devolver -y por tanto podemos reclamar judicialmente si no lo abona- toda la cantidad detraída por el ERTE 247/13 durante el segundo semestre de 2013.

Ojalá fuera así, pero como ya hemos dicho, nuestra Asesoría Jurídica no tiene dudas en cuanto a que esa sentencia lo que nos lleva es a la situación previa al Acuerdo, esto es, a las medidas unilaterales que impuso la empresa.

Una vuelta a las medidas unilaterales cuya aplicación afortunadamente será más teórica que real, porque si la justicia hubiese sido rápida y esas medidas se hubieran podido aplicar de verdad el impacto de la sentencia hubiera sido brutal.

En cualquier caso y por tratar de disipar las dudas que parece aún existen, trataremos de explicar de forma breve los motivos que sustentan esta postura:

En primer lugar, en la aclaración de sentencia emitida por la Audiencia Nacional se dice textualmente:

No procede, sin embargo, aclarar el fallo en los términos solicitados por CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, por cuanto el fallo no puede ir más allá de la pretensión resuelta en la sentencia, que era la nulidad del acuerdo alcanzado ante el SIMA el 25-06-2013, sin que quepa pronunciamiento alguno sobre las medidas precedentes, sobre las que no hay, ni podía haber, decisión en el fallo, aunque se mencionen en el fundamento de derecho de la sentencia como un simple "obiter dicta", sin que dichas menciones tengan cabida en el fallo.

Vamos, que lo que se anula es el acuerdo y no las medidas previas.

Quienes niegan esta evidencia lo justifican diciendo que las medidas unilaterales "quedaron sin efecto, al alcanzarse acuerdo en procedimiento de mediación" o, tratando de explicar el razonamiento de otra manera:

Por un lado, legalmente, las unilaterales las puede imponer una empresa cuando finalizan sin acuerdo unas negociaciones y por otro, la mediación en el SIMA supone el último momento de esas negociaciones y por tanto son una continuación de las mismas.

Según este razonamiento, al alcanzarse el acuerdo las unilaterales dejaron de existir y nunca existieron pues hubo acuerdo.

Lo malo de esta postura es que la sentencia del Tribunal Supremo en la página uno dice **“La mediación ante el SIMA para impugnar una decisión empresarial de flexibilidad no comporta que se prolongue el periodo de consultas”**.

No creemos que haya mucho más que explicar, aunque quien quiera leer íntegramente las sentencias tiene a su disposición la sentencia de la Audiencia Nacional, la posterior aclaración emitida por el mismo tribunal y la definitiva sentencia del Tribunal Supremo [aquí](#).

Nos gustaría estar equivocados y que las cosas fuesen de otra manera, pero no lo son y nos parece absurdo mantener la postura de negarlo todo e intentar ahora reclamar judicialmente todas las cantidades a la vez cuando con ello, en estos momentos, lo único que vamos a conseguir aparte de “calentar al personal” es que los juzgados nos lo rechacen todo por no corresponder, o simplemente demorar una vez más todo el proceso al prácticamente obligar a que la Audiencia Nacional emita una resolución fijando de forma definitiva el alcance de la sentencia una vez más.

Por este motivo y porque además hay un año de plazo para efectuar las reclamaciones, **en CCOO vamos a comenzar el proceso de demandas reclamando en primer lugar aquellas cantidades que en estos momentos nuestra asesoría ve que pueden y deben reclamarse**, puesto que ahora no tiene sentido reclamar “toda la cantidad” para que luego un juzgado nos diga que no corresponde.

Por ello y **como paso previo a la presentación formal de las demandas**, hemos enviado el siguiente correo a la empresa requiriendo el cumplimiento de la sentencia.

Estimados Sres.:

Lamentablemente, hemos comprobado que, a pesar de su circular de fecha 30/07/2015 en la que manifestaban acatar la sentencia del Tribunal Supremo y proceder a la reliquidación correspondiente reponiendo a los trabajadores en las medidas unilaterales durante el segundo semestre de 2013, en la nómina de agosto no han abonado cantidad alguna, por lo que les **requerimos efectúen de forma inmediata el abono de las cantidades a la que dicha sentencia les obliga**.

En este sentido y aunque son conocedores de ello les recordamos, entre otras, las diferentes situaciones que deben regularizar:

Para quienes la empresa unilateralmente empeoró con el acuerdo:

- Deben proceder a abonar las cantidades que corresponden por la diferencia entre ambas medidas así como, evidentemente, la parte proporcional de las pagas extras correspondientes.

Para quienes la empresa había impuesto la suspensión de contrato que empezaba en junio:
(medidas unilaterales comunicadas con fecha 14/06/2013 imponiendo suspensiones de contrato desde el **16/06/2013 al 15/12/2013**)

- Deben abonar las cantidades por la diferencia entre ambas medidas entre el **16/12/2013 y el 31/12/2013** puesto que durante esos días con las medidas unilaterales se hubiera trabajado sin reducción alguna así como, evidentemente, la parte proporcional de las pagas extras correspondientes.

Para quienes la empresa había impuesto la suspensión de contrato que empezaba en diciembre:
(medidas unilaterales comunicadas con fecha 14/06/2013 imponiendo suspensiones de contrato desde el **16/12/2013 al 15/06/2014**)

- Deben abonar las cantidades por la diferencia entre ambas medidas entre el **16/06/2013 y el 15/12/2013** puesto que durante todo ese tiempo con las medidas unilaterales se hubiera trabajado sin reducción alguna así como, evidentemente, la parte proporcional de las pagas extras correspondientes.

Para quienes correspondía cobrar en 2013 la ayuda de estudios, de hijos o de guardería:

Según la interpretación que ustedes unilateralmente hicieron del Acuerdo de junio de 2013, ese año no abonaron la cantidad que correspondía en concepto de [ayuda de estudios / ayuda para la formación de hijos de empleados / ayuda de guardería]

Sin embargo, entre las medidas unilaterales que comunicaron en fecha 24/05/2013 no se recoge la supresión de tal beneficio o mejora social.

- Por lo que, según lo anterior, **deben abonar las cantidades correspondientes a las ayudas de estudios, de hijos y de guardería correspondientes a 2013.**

Vacaciones (La empresa publicó con fecha 18/09/2013 la intranet el informativo “Número de días de vacaciones en el caso de reducción de jornada con acumulación en días completos”)

Como ya saben, estamos totalmente en desacuerdo con la interpretación de la normativa que, una vez más, unilateralmente hicieron de restar la parte proporcional de vacaciones conforme a la reducción de jornada comunicada pues el Convenio Colectivo establece que se tienen derecho a 25 días de vacaciones anuales en cualquier caso (más en algunos territorios donde existe un acuerdo al respecto).

Además, les recordamos nuevamente, que los horarios netos comunicados ya tenían en cuenta dicha reducción proporcional por lo que sí, adicionalmente, han quitado días de vacaciones el resultado final es que los trabajadores hemos sufrido reducciones salariales superiores a las reducciones de jornada comunicadas o dicho de otra manera, hemos trabajado más tiempo del que nos correspondía.

- Por todo lo anterior, entendemos **deben proceder a la devolución de la totalidad de los días no disfrutados de vacaciones.**

Aportaciones a los Planes de Pensiones:

- **Requerimos realicen las aportaciones que corresponden a cada empleado a los Planes de Pensiones** puesto que ustedes, por mucho que comunicaran el 24/05/2013 tal medida, no pueden unilateralmente suspender dichas aportaciones.

Atentamente,

Imaginamos que la empresa, fiel a su estilo, o no abonará cantidad alguna por los ajustes que provoca la sentencia del Tribunal Supremo o de liquidar algo lo hará de forma parcial e incorrecta, por lo que en breve iniciaremos la presentación de las demandas formalmente.

En cuanto al proceso de reclamación en sí, en principio y salvo que la Audiencia Nacional autorice otro sistema más sencillo, todo el proceso de reclamaciones deberá llevarse a cabo mediante agrupación de demandas individuales.

Desde CC.OO. ya tenemos formados equipos de trabajo en los distintos territorios del banco, en coordinación con nuestros servicios jurídicos, con el objetivo de facilitaros esta tarea. En próximos comunicados os iremos informando de todo el proceso, recogida de documentación, cálculo e importes a reclamar, etc.

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank
Visita nuestra web www.cooliberbank.es

