

El deudor puede mejorar la indemnización

La Justicia permite al concursado pactar con la plantilla una compensación por despido colectivo superior a la legal, aunque no beneficie al resto de acreedores.

Belén Alandete. Madrid
El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha estimado que la empresa concursada puede pactar con los representantes de los trabajadores indemnizaciones superiores a los 20 días de salario por año trabajado que prevé el Estatuto de los Trabajadores (ET) para los despidos colectivos.

El Tribunal vasco homologa el acuerdo alcanzado por una empresa con sus trabajadores, en el marco de un proceso concursal, para extinguir los contratos de trabajo a cambio de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio y el cobro de una prima por cumplimiento de los objetivos de producción.

La Sala recuerda que ni la Ley Concursal (LC) ni el Estatuto de los Trabajadores establecen límite alguno para el monto de las indemnizaciones que se pacten en un expediente de regulación de empleo (ERE). Tal y como establece el Tribunal Supremo, el artículo 51 del ET fija una indemnización mínima, pero ello no impide que se pacten cuantías superiores.

Es más, el fallo estima que si no existe ningún óbice para que en los despidos colectivos, fuera de un concurso de acreedores, se concierten indemnizaciones superiores a ese mínimo legal, aunque luego en ejecución de sentencia se declare la insolvencia patrimonial, menos aún lo será "cuando la situación de la empresa, por la intervención [de



la administración concursal] a la que se somete y el control judicial que se establece, ofrece mayores garantías".

A pesar de que la Sala admite que el reconocimiento de esos créditos indemnizatorios superiores "no se percibe como algo beneficioso" para los restantes acreedores, entiende en cambio que "no existe impedimento legal para ello". La opción del legislador de promover e incitar la negociación entre la administración concursal y la repre-

La Ley permite negociar en su sentido más amplio, sólo exige que no haya fraude ni dolo

El fallo no ve problemas en que en el ERE se conceda una prima por objetivos

sentación de los trabajadores "apoya el establecimiento de indemnizaciones por encima del mínimo legal".

En este sentido, el artículo 64 de la LC "no ciñe la negociación a la extinción o no de las relaciones laborales y al número de trabajadores afectados (...), lo que posibilita la negociación en su sentido más amplio y sin otro condicionante que la ausencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho para su aprobación judicial", concluye el fallo.

En la prima por productividad el TJSJ estima que ninguna norma limita la capacidad de la representación de los trabajadores y la empresa para acordar las consecuencias de la extinción colectiva de los contratos de trabajo. Es más, para la Sala, el legislador no ha querido que la única medida paliativa de los efectos de la extinción colectiva sea la indemnización, "sino que ha dejado la puerta abierta a adoptar otras medidas distintas". El tribunal tampoco aprecia que el acuerdo sobre el abono de 22.800 euros de prima se haya realizado en perjuicio de los acreedores.

Al contrario, afirma, "la prima en cuestión se ha abonado por cumplimiento de objetivos, lo que supone que los trabajadores han prestado sus servicios de manera intensa hasta el último momento, algo que, sin duda, ha redundado en beneficio de los acreedores". (TSJ País Vasco, 5 de mayo de 2009, R^o 579/2009).

LABORAL

Complemento por IT en despido improcedente

María A. Caro. Madrid

El Tribunal Supremo considera que el complemento por incapacidad temporal (IT) a cargo de la empresa, pactado en convenio colectivo, de mejora voluntaria de la Seguridad Social, debe abonarse durante el período correspondiente a salarios de tramitación por despido improcedente.

El caso que estudió el Supremo trataba acerca de si el actor tiene derecho a la mejora voluntaria por complemento de IT correspondiente al período de los salarios de tramitación por despido declarado improcedente, salario que no llegó a percibir al hallarse en situación de incapacidad.

Según jurisprudencia consolidada del Alto Tribunal, es improcedente el devengo de los salarios de tramitación durante la IT. No obstante, la Sala recalca que en este supuesto el actor no reclama los salarios de tramitación propios de la modalidad especial procesal de despido improcedente, sino que el objeto de su pretensión es la reclamación de una cantidad que, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, fue pactada en convenio colectivo.

Por ello, según el Tribunal Supremo, no resulta razonable que un ilícito civil —en este caso un despido improcedente— "prive al trabajador del complemento de renta sustitutoria, acordado en convenio colectivo, pues ello supondría liberar al empleador del pago de la mejora convencional".

El Alto Tribunal argumenta que, según la normativa, si el período correspondiente a los salarios de tramitación se considera como "ocupación cotizada a todos los efectos", y si, durante el mismo subsiste la obligación de cotización, hasta la fecha en que se extingue el contrato de trabajo, es clara consecuencia que el actor tiene derecho a la mejora voluntaria de la Seguridad Social durante el período correspondiente a los repetidos salarios de tramitación.

La mejora no se percibió por encontrarse en situación de IT, que se califica de "ocupación cotizada", y hasta la fecha en que, jurisprudencialmente, se declaró extinguida la relación laboral por la opción ejercitada por el empresario en la esfera de los efectos de despido improcedente. (STS, 10/02/09, R^o 3672/2007)

SOCIAL

Tardar en exigir el salario no impide resolver

Belén Alandete. Madrid

El Tribunal Supremo ha establecido que la falta de reclamación del salario impagado de un trabajador durante cierto período de tiempo no enerva su facultad de instar la resolución del contrato.

El Alto Tribunal recuerda que para estimar la extinción del contrato por falta de pago del salario basta con que el incumplimiento del empresario sea grave, es decir, que "el impago no sea un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente".

Según la Sala, la ley no exige al trabajador intentos previos dirigidos a que el empresario cumpla con su obligación. Ello supondría, a su juicio, "introducir gratuitamente en el ejercicio de la acción

un requisito inexistente en la Ley". Además, comportarse para el trabajador "una rechazable inseguridad jurídica", ya que se vería obligado a esperar a que el retraso en el pago sea lo suficientemente grave como para justificar la resolución del contrato, "pero sin llegar al punto tal en el que la falta de reclamación pueda valorarse como aquiescencia". Según el Supremo, admitir este consentimiento tácito no sólo supone una "inválida" renuncia al derecho de instar judicialmente la extinción del contrato, "sino que en todo caso se presenta como una invitación a la litigiosidad, por sancionarse al trabajador más comprensivo o paciente". (TS, 10/06/2009, R^o 2461/2008).

ADMINISTRATIVO

El sindicato no puede impugnar la adjudicación del contrato público

Victoria Martínez-Vares. Madrid
El Tribunal Constitucional ha establecido en una reciente sentencia que un sindicato no tiene interés legítimo para poder impugnar la adjudicación de un contrato público.

La Sala deniega la legitimidad al sindicato fundamentalmente por el hecho de que no impugnó la licitación previa del concurso público. Al respecto, indica la sentencia que "resulta claro que el perjuicio para el interés económico o profesional se derivaría, en su caso, de la convocatoria del

concurso para externalizar las tareas controvertidas y no de la decisión de adjudicar el contrato a una determinada empresa licitadora en perjuicio de otras".

En cierta forma, el Alto Tribunal reprende al sindicato por no haber hecho lo que en ocasiones anteriores en las que sí había recurrido las convocatorias de contratos sustancialmente idénticos al que abordaba este recurso.

Por todo ello, el Constitucional estima que "no puede considerarse desproporcionado

exigir al sindicato recurrente del acto de adjudicación que hubiera impugnado previamente la convocatoria"; cuestión clave para considerar que las decisiones tomadas por los órganos judiciales autores de las resoluciones impugnadas ni fueron "particularmente rigoristas ni desproporcionadas".

La sentencia cuenta con un voto particular de la presidenta del Tribunal, al que se adhiere otro magistrado, que sí reconoce legitimidad al sindicato para impugnar la adjudicación.

A juicio de María Emilia Casas, "no es posible considerar que el hecho de impugnar o no la convocatoria del concurso resulte relevante para apreciar o no la existencia de un interés directo en el acto de adjudicación".

Tampoco acepta Casas que se afirme que "la adjudicación de un contrato de externalización sea una actuación que no afecte a los intereses de los trabajadores, sino sólo a los de las empresas concursantes". (Tribunal Constitucional, Sent. 183/2009, 7/09/09)