



SUMARIO:

- X INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DEL II ACUERDO GENERAL**
- X INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES**
- X COMPARATIVA CONVENIOS COLECTIVOS: SALARIO ANUAL CONDUCTOR MECÁNICO**
- X DIRECTIVA SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MÓVILES**

 Circulares

 Normativa

 Reseñas de Sentencias



INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DEL II ACUERDO GENERAL

El 31 de diciembre del año 2000 finalizó la vigencia inicial del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera –si bien, continuará rigiendo hasta que no sea sustituido por otro Acuerdo General- y desde septiembre de dicho año, CETM comenzó a preparar la negociación de lo que será el II Acuerdo General. Con fecha 12 de diciembre de 2000 se constituyó la Comisión Negociadora del II Acuerdo General, teniendo lugar su siguiente reunión con fecha 7 de febrero de 2001.

En nuestra opinión este Acuerdo, cuyo objeto no fue otro que el de sustituir, en lo que al transporte de mercancías por carretera se refiere, a la derogada Ordenanza Laboral de Transportes de 1971, ha cumplido bien con su finalidad, puesto que ha servido, además de como referencia para las negociaciones de ámbito inferior, como norma supletoria en caso de inexistencia de pacto en los distintos convenios colectivos sectoriales o de empresa.

Los representantes de CETM en la mesa negociadora han querido contar desde el principio con la colaboración de las Asociaciones Provinciales de la Confederación; prueba de ello es la solicitud de sugerencias y observaciones sobre el texto del primer Acuerdo de cara a la negociación, así como la reunión que tuvo lugar en el mes de febrero de 2001, en el que se analizó el contenido de la plataforma inicial presentada por las centrales sindicales.

A lo largo del año 2001 se han mantenido una docena de reuniones con las centrales sindicales, además de, por lo menos, otras tantas entre los representantes empresariales en la negociación. Las materias en las que las centrales sindicales han puesto mayor énfasis pueden resumirse en:

- Régimen de antigüedad: los sindicatos pretenden volver al régimen de antigüedad de la Ordenanza Laboral (hasta un 60% del salario base, en vez de hasta un 20% del Acuerdo General).
- Jornada de trabajo: se ha convertido en uno de los temas “estrella” de la negociación; las centrales pretenden imponer ya una regulación prácticamente idéntica a la establecida en la recién publicada Directiva de tiempos de trabajo de los trabajadores móviles.
- Aparición de un salario mínimo sectorial.
- Establecimiento de un horario para el devengo de las dietas.
- Proceder a “liberar” a dos trabajadores, por cada central sindical, a nivel nacional.

Con estas reivindicaciones, que se destacan entre otras muchas, no es difícil imaginar que se hayan encontrado obstáculos importantes en la negociación del II Acuerdo General. Además de éstos, lo que constituye también un impedimento de fondo para alcanzar un acuerdo global sobre el contenido del Acuerdo, es el interés de las centrales sindicales en convertirlo en un convenio colectivo de ámbito nacional,



introduciendo en el prácticamente todos los conceptos (de carácter económico, etc.) que constituyen el contenido de los actuales convenios sectoriales de ámbito provincial.

Estas cuestiones, entre otras, fueron las que motivaron que el 15 de enero de 2002 las centrales sindicales propusieran la suspensión temporal de las negociaciones. Sin embargo, a finales del pasado mes de febrero, se mantuvo una reunión entre el Secretario General de CETM y los Secretarios Generales de Carreteras de los sindicatos, en la que se analizó el desarrollo de la negociación del II Acuerdo y los obstáculos que habían motivado su suspensión. En dicha reunión, como en todo momento, los representantes empresariales mantuvimos con firmeza el importante papel que ha desempeñado el Acuerdo General y que, en nuestra opinión, debe seguir desempeñando, con absoluto respeto a las negociaciones de ámbito inferior.

La representación social, una vez expuesto su punto de vista, mostró de nuevo su interés en alcanzar un II Acuerdo General y se comprometió a presentar una propuesta sobre las materias más importantes objeto de negociación con el fin de que, en breve, se reanudasen las negociaciones.

Habiendo recibido recientemente la nueva propuesta sindical, lamentamos tener que afirmar que los sindicatos no modifican lo que, en líneas generales, ha sido su postura a lo largo de la presente negociación, sino que incluso van más allá de lo pretendido hasta ahora.

Os mantendremos informados del curso de las negociaciones.

INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

En cumplimiento de la Directiva 80/1987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, diversas leyes nacionales, y especialmente, el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, establecieron la obligación de que los compromisos por pensiones contraídos por las empresas con sus trabajadores, jubilados y beneficiarios, se instrumenten mediante planes de pensiones o contratos de seguro colectivos, con el fin de que tales compromisos no queden cubiertos mediante fondos internos de las empresas o instrumentos similares.

Como se informó en su momento, la Disposición Adicional Vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, conocida como ley de "acompañamiento" a los Presupuestos Generales del Estado para el año 2001, amplió el plazo establecido en el Real Decreto antes citado, **hasta el 16 de noviembre de 2002**, para la adaptación de los compromisos por pensiones a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de Ley 8/1997, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Dada la importancia de esta materia, en este Boletín Informativo no hemos querido desaprovechar la oportunidad de, por un lado, recordar a nuestras empresas la cada



vez más próxima entrada en vigor de esta obligación y, por otro, reiterar a los representantes empresariales en la negociación de los convenios colectivos de nuestro sector, el importante papel que pueden desempeñar para la supresión, limitación, o concreción de los compromisos y obligaciones empresariales de esta naturaleza.

COMPARATIVA CONVENIOS COLECTIVOS

CÁLCULO DEL SALARIO ANUAL DEL CONDUCTOR MECÁNICO

Continuando con la serie de comparativas de convenios colectivos que el Departamento Laboral viene realizando, en esta ocasión hemos calculado el salario anual de un Conductor Mecánico en cada uno de los Convenios Colectivos Provinciales de nuestro sector. Como siempre, la información que se ha utilizado es la proporcionada por nuestras **Asociaciones Provinciales** a las que, de nuevo, agradecemos su colaboración, y reiteramos nuestra solicitud de que nos envíen los textos de los convenios y las tablas salariales, a medida que se vayan revisando.

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- Supuesto estudiado: Salario Base anual de un **Conductor Mecánico** con una antigüedad de **9 años** en la empresa.
- Conceptos incluidos: Para el cálculo se han tenido en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio (o equivalente), Pagas Extraordinarias y Antigüedad.
- Orden establecido: La tabla está ordenada, dentro de cada año de vigencia, por la columna "TOTAL AÑO".
- Categoría: En algunos convenios no existe la categoría profesional de Conductor Mecánico, por lo que se ha elegido otra equivalente, señalándose así en la columna de "OBSERVACIONES".
- Importes mensuales: En los convenios que se establece el Salario Base por día, se ha multiplicado dicha cantidad por 30.
- Antigüedad: Se ha aplicado, como fecha de devengo de cada tramo de antigüedad, el 1 de enero, siendo la fecha de alta en la empresa el 1 de enero de 1994.

Los cálculos que hemos realizado para la confección de la comparativa se han visto dificultados por las diferentes regulaciones que se establecen en cada uno de nuestros convenios provinciales.

Sin duda alguna, la **antigüedad** es el concepto que mayores problemas ha ocasionado. Encontramos diferentes regímenes de antigüedad según los distintos convenios; en ocasiones, coexisten dos regímenes diferentes en función de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa (sistema que ha sido anulado por los tribunales en algunas provincias); en otros textos, se modifica el régimen de antigüedad, pero se respeta el derecho, a título personal, a continuar percibiendo las



cantidades que se cobraban por este concepto; en otros casos, la antigüedad ha sido sustituida por un Complemento Sustitutivo de la misma que queda congelado --en otros, no--; en algunos convenios ha desaparecido la antigüedad y, como contrapartida, se han realizado incrementos en el salario base, pero sin crear ningún complemento sustitutivo, etc.

Dadas estas dificultades tenemos que advertir que, al tratarse de un estudio de carácter general, en el régimen de antigüedad no se han tenido en cuenta los derechos o garantías reconocidos en convenio, como "condición más beneficiosa", o "ad personam", aún siendo conscientes de que, en el supuesto que se analiza, los trabajadores que se han escogido como objeto de análisis pueden, en ocasiones, estar gozando de un derecho reconocido en estos términos.

EJEMPLO: ALICANTE – Tabla 2001

CONCEPTO	Día	Mes (x 30)	Año (x 12)
Salario Base	21,73	65'98	7.823,74
Plus Convenio	--	68,86	826,30
Antigüedad (2 bienios 5% + 1 quinquenio 10%)	(65,20 X 2)	130,40	1.564,75
P. Extras (30 días S.B. +P.C. + Ant.)		851,23	2.553,68
TOTAL			12.768,47



SALARIO ANUAL CONDUCTOR MECÁNICO

PROVINCIA	TABLA	SB AÑO/€	PLUS AÑO/€	ANTIGÜEDAD AÑO/€	EXTRAS AÑO/€	TOTAL AÑO	TOTAL SIN ANT.	OBSERVACIONES
GUIPÚZCOA	2002	11.660,40	0,00	900,72	3.140,28	15.701,40	14.800,68	
ÁVILA	2002	6.825,24	237,60	341,26	1.791,63	9.195,73	8.854,47	CONDUCTOR
BARCELONA	2001	9.648,00	2.534,40	1.929,60	3.528,00	17.640,00	15.710,40	
ASTURIAS	2001	9.801,31	882,84	1.960,26	2.940,39	15.584,80	13.624,54	
RIOJA (LA)	2001	10.510,98	271,10	1.051,10	2.890,52	14.723,70	13.672,60	
NAVARRA	2001	9.916,08	1.339,32	0,00	2.813,85	14.069,25	14.069,25	
TARRAGONA	2001	6.729,15	2.918,47	1.345,83	2.911,77	13.905,21	12.559,38	
LÉRIDA	2001	8.031,60	1.314,00	1.606,32	2.544,71	13.496,63	11.890,31	
CÁDIZ	2001	7.650,64	1.732,68	1.530,12	2.295,19	13.208,63	11.678,51	
CORUÑA	2001	9.872,16	794,28	592,68	1.948,44	13.207,56	12.614,88	
ZARAGOZA	2001	7.799,94	1.873,72	701,99	2.593,91	12.969,56	12.267,56	
VALENCIA	2001	9.967,80	0,00	347,28	2.578,77	12.893,85	12.546,57	
CEUTA	2001	6.323,75	2.956,76	1.264,75	2.241,07	12.786,34	11.521,59	CONDUCTOR
ALICANTE	2001	7.823,74	826,30	1.564,75	2.553,69	12.768,47	11.203,73	
GERONA	2001	8.905,56	851,76	432,73	2.547,51	12.737,56	12.304,83	
ALMERÍA	2001	7.483,32	1.060,80	1.431,84	2.493,99	12.469,95	11.038,11	
CANTABRIA	2001	8.752,56	216,36	1.360,50	2.479,33	12.808,75	11.448,25	
TOLEDO	2001	8.321,37	0,00	1.360,50	2.420,47	12.102,34	10.741,84	
BURGOS	2001	8.552,88	0,00	837,33	2.347,55	11.737,77	10.900,44	
CIUDAD REAL	2001	7.782,63	0,00	1.556,53	2.205,08	11.544,23	9.987,70	
VALLADOLID	2001	8.185,28	755,00	432,73	2.154,50	11.527,51	11.094,78	
MÁLAGA	2001	8.053,08	1.116,44	0,00	2.292,38	11.461,90	11.461,90	
PALENCIA	2001	8.992,54	0,00	0,00	2.248,13	11.240,67	11.240,67	
BADAJOZ	2001	6.949,98	576,97	1.390,00	2.229,24	11.146,19	9.756,19	
CASTELLÓN	2001	7.261,33	1.180,48	363,07	2.201,22	11.006,10	10.643,04	
SEGOVIA	2001	8.024,95	0,00	650,40	2.168,84	10.844,19	10.193,79	
CUENCA	2001	7.067,90	0,00	1.413,58	2.120,37	10.601,85	9.188,27	
CÓRDOBA	2001	7.616,03	318,06	378,64	2.078,18	10.390,90	10.012,26	
LEÓN	2001	7.182,00	756,48	0,00	1.984,62	9.923,10	9.923,10	
PONTEVEDRA	2001	7.607,37	0,00	380,37	1.901,84	9.889,58	9.509,21	
HUELVA	2001	5.374,49	2.085,75	429,96	1.406,33	9.296,53	8.866,57	
ORENSE	2001	6.000,50	750,06	0,00	1.500,13	8.250,69	8.250,69	
VIZCAYA	2000	9.935,09	1.907,04	1.987,02	3.457,29	17.286,43	15.299,41	COND.MEC. NAL.
BALEARES	2000	10.277,38	0,00	1.233,29	2.877,67	14.388,33	13.155,05	
MADRID-I	2000	8.200,21	1.625,91	1.050,43	2.719,14	13.595,68	12.545,25	
ÁLAVA	2000	7.605,64	2.785,47	380,28	2.597,78	13.369,18	12.988,89	COND. NACIONAL
ALBACETE	2000	7.365,04	3.169,74	368,25	1.933,32	12.836,36	12.468,10	
MADRID-II	2000	7.555,44	1.488,95	885,36	2.482,44	12.412,19	11.526,83	
JAÉN	2000	7.153,01	884,71	1.430,60	2.367,08	11.835,40	10.404,80	
MURCIA	2000	7.916,05	1.601,10	0,00	1.979,01	11.496,16	11.496,16	
GUADALAJARA	2000	6.329,02	1.357,40	1.265,80	1.898,71	10.850,92	9.585,12	
HUESCA	2000	7.503,52	785,40	460,13	1.990,91	10.739,97	10.279,83	
ZAMORA	2000	8.173,67	0,00	0,00	2.043,42	10.217,09	10.217,09	
TERUEL	2000	5.867,80	1.471,28	523,60	1.597,85	9.460,53	8.936,93	
SEVILLA	2000	5.874,29	1.064,51	293,71	1.808,13	9.040,65	8.746,93	COND. 1ª ESPECIAL
CÁCERES	2000	6.412,90	210,09	432,72	1.763,93	8.819,63	8.386,91	CONDUCTOR
SALAMANCA	1999	7.540,30	504,85	1.131,04	2.167,84	11.344,03	10.212,98	

DIRECTIVA SOBRE TIEMPOS DE TRABAJO

En el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 23 de marzo se publicó la célebre **Directiva 2002/15/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, **relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera**, la cual fue objeto de un primer análisis en nuestra Circular 14-G/02, a la que en este momento nos remitimos.

Los sujetos destinatarios de esta Directiva, como de todas, son los Estados miembros, que tienen tres años de plazo para adecuar su legislación interna al contenido de la misma. Por esto, resulta de la mayor importancia, y ése es nuestro propósito, que desde CETM se intervenga –en la medida de lo posible— en los trabajos de “transposición” de esta norma a nuestro Derecho positivo.

Dada su considerable trascendencia, hemos considerado oportuno que todos los lectores de nuestro Boletín Informativo tengan conocimiento directo de la Directiva, **por lo que la adjuntamos a este número**, haciendo hincapié en que habrá que esperar a que el Estado lleve a cabo la transposición de la misma, para conocer los términos exactos de las obligaciones que se imponen a nuestras empresas.

NORMATIVA

REAL DECRETO 1414/2001, de 14 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 278/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad a favor de los emigrantes españoles. BOE 311 – 28-12-01

REAL DECRETO 1466/2001, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2002. BOE 311 – 28-12-01

LEY 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE 313 - 31-12-01

LEY 23/2001, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002. BOE 313 – 31-12-01

REAL DECRETO 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia. BOE 313 – 31-12-01

REAL DECRETO-LEY 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE 313 – 31-12-01

REAL DECRETO 1464/2001, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2002. BOE 313 – 31-12-01



RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2002, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se determina el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2002. BOE 11 – 12-01-02 - CORRECCIÓN de errores de la Resolución.. BOE 58 – 08-03-02

RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC 2002). BOE 15 – 17-01-02

ORDEN TAS/192/2002, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 23/2001, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002. BOE 29 – 02-02-02 - CORRECCIÓN de erratas de la Orden. BOE 46 – 22-02-02 – CORRECCIÓN de errores de la Orden. BOE 68 – 20-03-02

REGLAMENTO (CE) nº 484/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 1 de marzo de 2002, por el que se modifican los Reglamentos (CEE) nº 881/92 y (CEE) nº 3118/93 del Consejo, con objeto de establecer un certificado de conductor. DOCE L76 – 19-93-02

DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera. DOCE L80/35 – 23-03-02

CIRCULARES

Nº 2/G/02 – 14.01.02 - Salario mínimo interprofesional para 2002

Nº 3/G/02 – 15.01.02 – Ley de Presupuestos Generales del Estado y Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social

Nº 4/G/02 – 16.01.02 - Modificación del régimen general de jubilación

Nº 5/G/02 – 17.01.02 - Modificación del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia

Nº 2/A/02 – 18.01.02 - Contingente de mano de obra extranjera

Nº 8/G/02 – 11.02.02 - Orden de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social

Nº 14/G/02 – 03.04.02 - Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles del transporte por carretera

RESEÑAS DE SENTENCIAS

Retribución pactada con un grupo de trabajadores sin modificación del convenio – El Tribunal Constitucional declaró que el establecimiento de un sistema de retribución, jornada y horario mediante pactos individuales con una categoría de trabajadores, sin modificar el convenio colectivo vigente vulnera el derecho de libertad sindical. Tco 255/2001

Interposición en el contrato de trabajo – El Tribunal Supremo llega a la conclusión de que en el supuesto enjuiciado el contrato de arrendamiento de servicios auxiliares entre dos empresas es sólo un acuerdo de cesión que se agota en el suministro de mano de obra, lo que se evidencia por los siguientes datos: - No hay ninguna autonomía técnica de la contrata, que se despliega dentro del proceso productivo normal de la empresa principal. - Utiliza sus instrumentos de producción, bajo la dirección de los mandos de dicha empresa. - No aportan ninguna infraestructura. TS unif doctrina 14-09-01.

Despido procedente – Utilización del correo electrónico e Internet para fines personales durante el horario de trabajo: transgresión de la buena fe contractual – La resolución indica que la empresa tiene derecho a vigilar sus instrumentos de trabajo para que no se realice un uso abusivo y para fines personales de los mismos, y en consecuencia acceder a los contenidos de las direcciones de Internet a los que el trabajador ha utilizado es un medio de prueba válido que no viola la intimidad personal. STSJ 04-10-01 (Galicia)

Accidentes de trabajo – Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en máquina – El TS establece que tras la promulgación de la LPRL, el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado, debiéndose adoptar las medidas de protección que sean necesarias, que dispensen protección incluso en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador (LPRL, art. 14.2, 15.4 y 17.1). Esto no significa que el mero acaecimiento de un accidente implique una violación de las medidas de seguridad, pero sí que si se produce una lesión a causa de la infracción de mandatos reglamentarios ha de ser enjuiciado de modo riguroso. STS unif doctrina – 08-10-01

Despido nulo – Discriminación por razón de sexo. La carga de la prueba pasa al empresario una vez que el trabajador acredite indicios suficientes para generar la sospecha de que el despido atenta a un derecho constitucional – La conducta achacada a la trabajadora embarazada, realizar a título particular ciertos trámites de carácter fiscal y laboral para la empresa de un familiar dentro de su jornada laboral, descrita de forme insuficiente y vaga en la carta de despido, no parece, en aplicación de la teoría gradualista y del principio de la proporcionalidad de las sanciones, causa suficiente para imponer una sanción tan grave como el despido. STSJ 15-10-01 (Cantabria)

Despido disciplinario – Plazo del trámite de audiencia al delegado sindical en caso de despido – La normativa legal establece que cuando el trabajador que vaya a ser despedido esté afiliado a un sindicato, sea oído el delegado sindical correspondiente a dicha asociación. Cuando, como en el caso enjuiciado, el empresario informa al delegado sindical del propósito que tiene el día anterior a la materialización del despido, la preceptiva audiencia se convierte en la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución. Por el breve plazo de un día de antelación con el que se facilitó la información a los delegados sindicales, el TS presume que éstos no pueden articular una efectiva defensa preventiva de los intereses del trabajador afiliado en los términos que viene exponiendo, por lo que declara el despido como improcedente. STS unif doctrina – 16-10-01

Falta muy grave: Acoso sexual en el trabajo – Comportamiento que genera, objetivamente, y no sólo para la persona acosada, un ambiente en el trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante – El relato de los hechos configura un comportamiento verbal y físico que tuvo como consecuencia que la trabajadora sujeto pasivo del mismo se sintiera agredida en su libertad sexual y dignidad personal, creando un ambiente incómodo en el lugar de trabajo. La



resolución señala que dicho modo de actuar puede encuadrarse en la figura del acoso sexual, considerándolo como falta muy grave merecedora de la sanción de despido. STSJ 22-10-01 (Cataluña)

Ejecución en conciliación – El Fondo de Garantía Salarial recurre en unificación de doctrina sobre el valor y alcance de lo acordado en una conciliación extrajudicial previa al proceso de despido, y sobre el cauce jurisdiccional adecuado para exigir su cumplimiento. Para el Tribunal Supremo la avenencia en la conciliación previa al proceso laboral tiene naturaleza transaccional y en cuanto tal la acción de reclamación de derechos objeto de transacción se transforma en pretensión ejecutiva. En consecuencia, el cumplimiento de lo acordado en conciliación previa al juicio debe hacerse valer por la vía de ejecución de sentencia. Ts unif doctrina 26-10-01.

Pago de salarios por transferencia bancaria – Modalidad admitida por el art. 29.4 del E.T. La forma del abono del salario es de libre designación empresarial - Corresponde al empresario la opción entre el pago en metálico y el pago mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito; lo que no supone una obligación del trabajador de aperturar una cuenta corriente, sino un derecho del empresario a cumplir sus obligaciones en la forma que permite el ET, a cuyo cumplimiento debe colaborar el trabajador de acuerdo a los principios de la buena fe y de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. STS 05-11-01 (Sala 4ª)

Salarios de tramitación por despido – No procede su abono cuando coinciden con la situación de incapacidad temporal – La empresa condenada no tiene obligación de abonar los salarios de tramitación que coincidan con la situación de incapacidad temporal del trabajador. La resolución señala que si la incapacidad temporal suspende el contrato de trabajo y esta suspensión exonera de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo, cuando el despido se produce en ese tiempo en que no son debidos los salarios, tampoco cabe imponer a la empresa el abono de los de tramitación en el despido declarado improcedente. STSJ 07-11-01 (Galicia)

FOGASA: Indemnización por despido objetivo – Responsabilidad pura, directa e inmediata del 40% de la indemnización en empresas de menos de 25 trabajadores. Cómputo del plazo de reclamación – En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en empresas de menos de veinticinco trabajadores, la responsabilidad del FOGASA, respecto al 40% de la indemnización legal, es directa e inmediata, no estando condicionada a la declaración de insolvencia de la empresa; siendo la fecha de firmeza de la resolución que reconoce las indemnizaciones derivadas del despido objetivo, la que determina el “dies a quo” para presentar la solicitud de pago ante el FOGASA. STS 21-11-01 (Sala 4ª)

Libertad sindical – Uso del correo electrónico de la empresa por la sección sindical – Aunque los sindicatos tienen reconocido el derecho de los afiliados a la recepción de información que les remita su sindicato, no existe norma jurídica alguna que establezca que sea la empresa la que deba facilitar los medios materiales para que se realice.

La utilización de tales medios puede ser, lógicamente, objeto de negociación en convenio o cualquier otro tipo de pacto, pero en tanto no exista tal, el uso de los medios de la empresa necesita el requisito de su expreso consentimiento. STS 26-11-01

Responsabilidad empresarial por descubiertos de cotización – Inexistencia en un supuesto de descubiertos de breve duración por presumibles problemas de liquidez, con abono posterior de las cuotas debidas – El período de descubiertos es “de corta duración”, y además no se aprecia en el caso “voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento” o “resistencia” al mismo, sino “incumplimiento parcial por presumibles dificultades de liquidez”, incumplimiento que fue atenuado luego por el abono tardío de las cotizaciones debidas. STS 10-12-01 (Sala 4ª)

Despido improcedente: trabajadora contratada a jornada completa que en el momento del cese realizaba jornada reducida por cuidado de hijos – Determinación del salario a tener en



cuenta para el cálculo de la indemnización: debe calcularse con el salario percibido por jornada completa – El criterio de que el salario a tener en cuenta en los casos de despido es el realmente percibido por el trabajador en el momento del despido, “es una regla general frente a la que caben excepciones”. Una de esas excepciones es la que concierne a los supuestos de jornada reducida por guarda legal, que tienden a proteger no sólo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplir con los deberes inherentes a la patria potestad que enumera el art. 154.1 del Código Civil, sino también el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible. STS 11-12-01 (Sala 4ª)

RETA: Accidente de circulación no laboral causante de invalidez permanente - El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora contra la STSJ de Castilla y León, casándola y anulándola, y declarando que el RD 9/1991, de 11 de enero, introdujo modificaciones en la acción protectora de los trabajadores autónomos, disponiendo que para el acceso a las pensiones de invalidez permanentes derivadas de accidente, no se exigirá ningún período previo de cotización, determinándose la base reguladora de tales pensiones conforme a las reglas establecidas en el Régimen General, y siendo indiferente para el cobro de la prestación que la causa de la invalidez sea un accidente no laboral. STS 12-12-01 (Sala 4ª)

Sustitución parcial de trabajadores huelguistas – La conducta ilícita de la empresa vacía de contenido el derecho de huelga, siendo injusta la pérdida de salarios de todos los trabajadores que la secundaron – Si la conducta empresarial vacía de contenido el derecho de huelga, los perjuicios derivados de dicha decisión ilícita afectan a todos los trabajadores que secundaron la huelga y no solamente a los trabajadores que fueron sustituidos. STS 14-12-01 (Sala 4ª)

Prejubilación: Extinción de la relación laboral – Imposibilidad de despedir al prejubilado con posterioridad a la prejubilación – El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y considera que una vez extinguido el contrato de trabajo existente entre las partes y sustituida la relación entre las mismas por lo estipulado en el pacto de prejubilación mediante el que se nova de forma extintiva aquél, la consecuencia es que carece de eficacia jurídica la decisión unilateral empresarial de poner fin mediante un despido disciplinario a una relación laboral ya inexistente. STS 14-12-01 (Sala 4ª)

Impugnación de convenio colectivo por ilegal – Las partes negociadoras no pueden acordar la creación de un contrato temporal diferente de los legalmente establecidos. STS 17-12-01 (Sala 4ª)

Obligación del empresario que desplaza trabajadores a otro Estado miembro de aplicar el salario mínimo del Estado miembro de acogida – Vulneración de la libre prestación de servicios (art. 59 TCE (actualmente art. 49)) STJCE 24-01-02

Protección del derecho fundamental a la libertad de expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en las relaciones de trabajo – Trabajador despedido por efectuar críticas a la gestión del empresario: La celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para el trabajador de sus derechos constitucionales. STC 28-01-02 (Sala 1ª)

Discriminación por razón de sexo: Despido de trabajadora embarazada – Falta de renovación de contrato temporal. Aplicación del Art. 10 de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, tras el incumplimiento del legislador. Sentencia dictada tras respuesta del TJCE a cuestiones prejudiciales de interpretación – El Juzgado estima la demanda interpuesta por la trabajadora, declarando nulo el despido al haberse privado a la actora por nuestro ordenamiento de la protección particular, especial y específica, que el artículo 10 de la Directiva imponía a los Estados miembros para adaptar sus ordenamientos internos antes del 19 de octubre de 1994 y haberse incurrido por la demandada en discriminación directa por razón de sexo. SJS 28-01-02 (Algeciras, Cádiz)



Relación laboral especial de alta dirección – Otorgamiento de poder por el administrador único de la sociedad a favor de persona que no forma parte del consejo de administración. Competencia de la jurisdicción social: reclamación de cantidad de gerente con amplios poderes otorgados por el administrador único de la sociedad – El ejercicio de las facultades otorgadas por poder dado por el administrador único de la sociedad viene sometido a las directrices que le marque el órgano de gestión societario, al que se encuentra sometido, tratándose, por lo tanto, de una relación laboral especial de alta dirección y no de una relación mercantil. STS 04-04-02 (Sala 4ª)

Discriminación sindical: despido nulo de trabajadora miembro del comité de empresa – Trabajadora en prácticas que no es contratada por tiempo indefinido al término del contrato – La trabajadora aportó indicios suficientes de la discriminación padecida en la contratación, que tenía su fuente en su actividad sindical, por lo que la empresa debía acreditar que su decisión de no contratar a la actora por tiempo indefinido, una vez vencido el contrato en prácticas, respondió a razones absolutamente ajenas al ejercicio del derecho a la libertad sindical, teniendo en cuenta que había convertido en fijos a personas con igual categoría y menor antigüedad, sin que le bastara ampararse, como hizo, en su libertad de contratación, que no puede ejercerse con un móvil discriminatorio. STC 11-02-02 (Sala 1ª)