



**DICTAMEN PROPUESTO EN EL PROCESO SELECTIVO, ENTRE JURISTAS DE
RECONOCIDA COMPETENCIA CON MÁS DE DIEZ AÑOS DE EJERCICIO
PROFESIONAL EN LAS MATERIAS OBJETO DEL ORDEN SOCIAL, PARA EL ACCESO A
LA CARRERA JUDICIAL POR LA CATEGORÍA DE MAGISTRADO, CONVOCADO POR
ACUERDO DE 23 DE SEPTIEMBRE DE 2010 DEL PLENO DEL CONSEJO GENERAL
DEL PODER JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL**

I.-ENUNCIADO DEL SUPUESTO

Una empresa de 60 trabajadores del ramo del metal en la provincia de Huelva, debido a la crisis económica y ante la diversidad de dificultades de supervivencia que se le plantearon, contrató a un profesional en administración de empresas para que le asesorara con medidas que le ayudaran a salir de la situación y éste, entre otras medidas de naturaleza económica y financiera, le indicó lo que consideró actuaciones necesarias en relación con la situación laboral de la empresa, y siguiendo sus instrucciones, la dirección de la misma adoptó durante el primer trimestre del año 2011 las siguientes decisiones :

1º- En enero dejó de pagar a todos los trabajadores a su servicio un incentivo de productividad fijo que les había venido abonando por propia iniciativa, y cuyo abono siempre se les había hecho efectivo cuando las ganancias de la empresa habían alcanzado un determinado nivel. Como el año 2010 no lo alcanzaron, decidió suprimirlo de forma unilateral. Los trabajadores lo reclamaron por vía judicial considerando que el derecho a percibirlo era una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva que el empresario no podía de forma unilateral suprimir, fundando su demanda en las exigencias que para la modificación de condiciones sustanciales del contrato de trabajo se contienen en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
ESCUELA JUDICIAL. SECCIÓN DE SELECCIÓN

2º.- Ese mismo mes decidió la modificación del calendario laboral para el año 2011 que había suscrito con el Comité de Empresa, en relación concreta con el disfrute de las vacaciones pues, mientras en el acuerdo venían establecidas de forma escalonadas durante los diversos meses del año, decidió posponerlas todas para después de agosto de 2011 que es cuando consideraba que la empresa estaría en condiciones de competir en el mercado; y en este mismo sentido negó el derecho a disfrutar de las mismas a un trabajador que al ser dado "de alta de una situación de incapacidad transitoria solicitó disfrutar de las vacaciones de 2010 en febrero de 2011, por cuanto las de aquél año no las había podido disfrutar a causa de su situación de baja por enfermedad

3º.- El mismo mes inició un expediente de regulación de empleo para proceder a la extinción del contrato de trabajo que le unía a diez concretos trabajadores que figuraban adscritos a la sección de embalaje de la que decidió prescindir, a lo que fue autorizado por la Dirección Provincial de Trabajo. Uno de los afectados impugnó esa decisión ante el Juzgado de lo Social de Huelva alegando la nulidad de la resolución administrativa por entender que en su condición de miembro de la sección sindical del sindicato TTT la decisión administrativa era contraria a derecho por cuanto no le había reconocido la preferencia que en su condición de tal consideraba que la Ley Orgánica de Libertad Sindical le tenía reconocida.

4º.- Con ocasión del cese en el trabajo de un trabajador relevista a finales de enero, decidió dejar pasar el tiempo sin contratar a otro que sustituyera a aquél, si bien continuó prestando sus servicios con su contrato a tiempo parcial el trabajador que había sido jubilado parcialmente. Conocedor el INSS de tal circunstancia reclamó del empresario las prestaciones que había abonado al jubilado parcial durante ese tiempo, con efectos desde el mismo día en que aquel primer relevista cesó



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
ESCUELA JUDICIAL. SECCIÓN DE SELECCIÓN

5º.- En febrero sólo abonó la mitad de los salarios de enero a todos los trabajadores y no efectuó tampoco el ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social de la cuota 'empresarial alegando la mala situación de la empresa. Algunos trabajadores presentaron una denuncia ante la Inspección de Trabajo que se personó en la empresa y levantó las consiguientes actas de infracción y liquidación. A la vista de aquella denuncia la empresa decidió despedir a los trabajadores que la habían presentado e impugnó las actas por la vía contencioso-administrativa. Los trabajadores afectados, después de intentar sin éxito la conciliación con la empresa, presentaron una demanda contra ella por despido, reclamando la declaración de nulidad del mismo por entenderlo contrario a la garantía de indemnidad, articulando su reclamación por la vía del proceso de tutela de los derechos fundamentales

6º.-A la vista del impago de los salarios, después de intentar el Comité de Empresa una negociación con el fin de conseguir el abono completo de aquéllos , el propio Comité, ante la negativa de la empresa a sentarse siquiera a dialogar, convocó una huelga indefinida de todos los trabajadores, la cual fue seguida por la mayor parte del personal a pesar de que ésta se convocó el día 1 de marzo y se inició al día siguiente de convocarla. A la vista de todo ello la empresa solicitó la declaración de ilegalidad de aquella huelga por el procedimiento de conflicto colectivo

7º - Uno de los trabajadores que no era partidario de la huelga cuando se dirigía corriendo a coger su coche para llegar a su trabajo en la empresa se cayó por las escaleras de su casa y estuvo de baja diez días. Cuando se incorporó a su lugar de trabajo le reclamó al empresario la prestación por 1T correspondiente a los días de baja, y el empresario le negó el abono de la misma por entender que era al INSS al que le correspondía hacerse cargo de tal situación al no tratarse de un accidente de trabajo puesto que se había caído no en el camino hacia el trabajo sino dentro de su casa



8 °.-Tanto a los trabajadores que secundaron la huelga como a los que acudieron al trabajo y no pudieron trabajar a pesar de su voluntad de hacerlo, la empresa les negó el pago de los salarios bajo el argumento de que al no haber trabajado, ninguno de ellos podía reclamar el pago de unos salarios que consideraba no devengados. Los afectados presentaron sendas demandas reclamando el pago de dichos salarios si bien los que habían ido a la huelga formularon su reclamación por la vía del proceso de tutela de la libertad sindical por considerar que la empresa con el impago de los salarios había atentado a su derecho de huelga, mientras que los que no hicieron huelga los reclamaron por la vía del proceso ordinario.

II) RESPUESTAS QUE SE REQUIEREN

El DICTAMEN consistirá en comentar por el mismo orden o por otro distinto pero siempre señalando el número de la pregunta al que se responde, cada uno de los OCHO apartados de la anterior exposición, indicando si la actuación en él reflejada, tanto en relación con los trabajadores como con el Comité de Empresa, o en relación con el empresario, el INSS o la Inspección de Trabajo, resulta o no acomodado a derecho,, así como las consecuencias 'jurídicas derivadas de cada situación.

En relación con los apartados tercero, sexto, séptimo y octavo, habrá que pronunciarse también acerca de si el procedimiento utilizado por una u otra parte fue el adecuado.

En todos los aspectos, la respuesta deberá estar motivada Para ello disponen de CUATRO horas.