USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

12 diciembre 2014 Nº 24

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la nueva WEB!

www.uso-madrid.es

Vulneración del derecho a la libertad sindical

Estimados compañeros y afiliados, en este artículo vamos a hablar de dos Sentencias estimatorias de la Asesoría Jurídica de USO-Madrid. La primera, hace referencia a la "Vulneración del Derecho a la Libertad Sindical", y la segunda, al "Derecho de los trabajadores a seguir percibiendo los billetes de Metrobús y la cesta de Navidad"

La primera SENTENCIA hace referencia a la Vulneración del Derecho a la Libertad Sindical -, analizando la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid (sentencia Nº 476/2014, estimatoria a Unión Sindical Obrera de Madrid.

El Derecho Fundamental de Libertad Sindical está garantizado en el **artículo 28 de la Constitución y la STC 70/1982, de 29 de noviembre,** que estableció lo siguiente:

"El derecho fundamental de libertad sindical comprende no solo el derecho de los individuos a fundar sindicatos, sino así mismo el derecho a que los sindicatos fundados realicen las funciones que de ellos es dable esperar, como son las funciones que reconocer el artículo 7 de la Constitución, de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores".

La Sentencia en cuestión considera que el acuerdo tomado unilateralmente por los representantes de CC.OO, **en ausencia de los representantes de USO,** vulneró los **artículos 2.1.d)** que establece *"que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical"* y **13 de la Ley de Libertad Sindical** que establece "que cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo

UNIÓN SINDICAL OBRERA MADRID

propósito de control."

Por otro lado, la Sentencia también considera vulnerado el **artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores** que establece que:

"Los Comités de Empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa".

Entiende la Sentencia que la mayoría obtenida por CC.OO, no le da derecho a excluir a los representantes de USO, que vienen legitimados por los electores que les votaron y como se señala en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18/1/1993, RJ 1993/94, que estableció que el que un sindicato tenga mayoría, no le da legitimación plena, para concertar pactos sin intervención del resto de sindicatos con representación en la empresa, y que por lo tanto, lo pactado sin haber participado en la negociación colectiva los demás sindicatos, determina que se ha lesionado el derecho de Libertad Sindical, y por ello, se entiende estimada la demanda interpuesta por el sindicato **UNIÓN SINDICAL OBRERA**, y se declara la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, declarando la nulidad del Acuerdo adoptado en el acta de fecha 21/3/2013 de considerar como representación única y legítima frente a la Presidencia y Secretaría (o personas que las sustituyan), y declara el derecho de todos los miembros del Comité de Empresa a estar presentes en las reuniones con la empresa siempre que las negociaciones y convocatorias se produzcan como Comité de Empresa, con los efectos que ello conlleva, y condena a los demandados COMITÉ DE EMPRESA BERSHKA BSK ESPAÑA, SA, a estar y pasar por las anteriores declaraciones y al cese inmediato de los nombramientos del Acuerdo anulado por esta Sentencia.

SEGUNDA SENTENCIA

La segunda SENTENCIA de reconocimiento a los trabajadores a seguir percibiendo los billetes de "Metrobús" y la "Cesta de Navidad", analizando la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Madrid, estimatoria a UNION SINDICAL OBRERA DE MADRID.

En esta demanda interpuesta por **UNIÓN SINDICAL OBRERA** se solicita la declaración de nulidad de la decisión empresarial de suprimir la "Cesta de Navidad" y la entrega de tres billetes mensuales de "Metrobus" a los trabajadores.

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores establece entre otros aspectos que "1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores

condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

En el presente caso debemos de tener en cuenta lo siguiente:

1. Ha resultado probado que ante el Instituto Laboral de Madrid, con fecha 30-11-2006 y 15-01-2008, se alcanzó un Acuerdo, entre la representación legal de las empresas y los sindicatos allí representados, entre ellos **UNIÓN SINDICAL OBRERA**, pactándose la entrega de la Cesta de Navidad y los billetes de Metro.

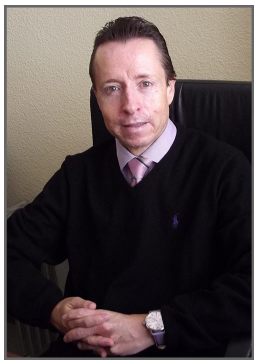
2. Que la decisión adoptada por la Empresa Proyectos Integrales de Limpieza SA (PILSA), comunicada a los trabajadores el 23-11-2012, sobre supresión de la entrega mensual de billetes de "Metrobús" y la "Cesta de Navidad", **vulnera las previsiones contenidas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, al no haberse seguido la tra-**

mitación regulada en el artículo 82.3 del E.T., debiendo declararse la nulidad de la citada decisión empresarial.

El artículo 82.3 del E.T. establece que "Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia."

3. Que por lo expuesto, procede la estimación de la demanda por considerarse injustificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados, ordenada por la empresa demandada, procediendo a reconocer el derecho de los trabajadores afectados por la presente demanda a la entrega mensual de los billetes de Metrobús y a la entrega de la Cesta de Navidad, estimando la demanda de **UNIÓN SINDICAL OBRERA.**

Francisco Malfeito Natividad

Director Asesoría Jurídica

USO-Madrid