

Edita: Secretaría Confederada de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

EL TS RATIFICA EL VARAPALO DE LA AUDIENCIA A LA EMPRESA PIRATA SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA.

Sentencia núm. 685/2018 del Tribunal Supremo (Sala de lo Social Sección 1ª), de 27 de junio de 2018.

Unión Sindical Obrera interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional contra la empresa Seguridad Integral Canaria SA, por su negativa a reconocer el derecho del Delegado Sindical Estatal, D. César, a disfrutar 324 horas de crédito horario conforme establece el artículo 63 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de Seguridad para el periodo de julio 2015-2016 en el año 2017.

Con fecha de 16 de febrero de 2017, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia estimando la demanda presentada por USO, en la que condenaba a la empresa Seguridad Integral Canaria S.A a conceder al delegado sindical D. César la totalidad de las horas reclamadas y a una sanción pecuniaria por temeridad de 150 euros.

La empresa Seguridad Integral Canaria S.A interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, alegando dos motivos.

En el primero pide la modificación de los hechos probados, ante lo cual el Tribunal Supremo no duda en desestimar manteniendo los hechos de la sentencia recurrida.

En el segundo de los motivos la empresa denuncia a su vez tres infracciones.

Para la primera, Seguridad Integral Canaria SA, sostiene que la cuestión central del conflicto colectivo se centraba en la interpretación del art. 63 del convenio, USO solicitó la intervención de la Comisión Paritaria y posteriormente, interpuso la demanda sin que hubiera resolución desde este órgano.

A este respecto el Tribunal Supremo señala que, aunque el art. 91.3 del Estatuto de los Trabajadores

regula como obligatorio, el trámite de intervención de la Comisión Paritaria, previo al conflicto laboral, la Sala mantiene que es así, siempre que no se demore su intervención ya que ello supondría una vulneración del derecho a la demanda judicial efectiva.

Para el supuesto de hecho el Tribunal Supremo afirma que USO [...] *“cumplió con creces su obligación de plantear la cuestión a la Comisión Paritaria”* [...].

Como segunda infracción, la empresa denuncia que la sentencia recurrida contraviene la jurisprudencia sobre crédito sindical.

El Tribunal Supremo también lo desestima ya que considera, que el fondo de la sentencia de referencia utilizada por la empresa es *“[...]cuestión radicalmente distinta de la aquí contemplada [...]”*.

Como última infracción, la recurrente denuncia que fue la Sala actuando de oficio quien solicitó a las partes que se pronunciasen sobre una posible condena por temeridad.

El Tribunal Supremo también desestima este último punto afirmando que *“[...] el art. 97.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social otorga la facultad al juzgador de sancionar a quien obró de mala fe o con temeridad [...]”* sin que ello suponga una vulneración del derecho de tutela judicial efectiva como sostiene la empresa, ya que el derecho fundamental al que se refiere se configura como el derecho de las partes a obtener una resolución judicial efectiva del Tribunal.

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por Seguridad Integral Canaria, S.A., confirmando la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

USO CONSIGUE LA ANULACIÓN DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LA JORNADA IMPUESTA POR ATENTO.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 670/2018 de 26 de junio de 2018.

Atento Teleservicio España, S.A.U., interpone recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) de 1372/2017, que estimó las ocho demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por las organizaciones sindicales entre ellas USO.

La sentencia de la AN declaró la nulidad de la modificación sustancial de la jornada de trabajo realizada por Atento, obligando a la restitución de los trabajadores afectados a las condiciones previas a la modificación de la jornada.

Atento se dedica a la actividad de Contact Center y suscribió en noviembre de 2012 con la empresa Telefónica de España S.A.U un contrato de prestación de servicios de teleoperación. Posteriormente Telefónica informó de que modificaría su horario comercial de atención al cliente a partir de noviembre de 2016.

Atento informó de este cambio a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados, comunicándoles su intención de iniciar un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, justificando causas organizativas y productivas.

Una vez constituida la comisión negociadora, se inició el periodo de consultas que, tras cinco reuniones finalizó sin acuerdo. En noviembre de 2016, Atento publicó un comunicado interno en el que informó de las opciones ofertadas a los trabajadores afectados por la modificación de la jornada de trabajo y al día siguiente comunicó a la representación legal de los trabajadores la aplicación de la medida.

Ello supuso que 476 trabajadores se vieran afectados, entre ellos personal con jornada reducida por guarda legal o violencia de género. Del total de trabajadores afectados, 187 pasaron a trabajar los fines de semana cuando antes libraban, el personal de turno de tarde perdió los pluses de nocturnidad y transporte, y hasta 107 trabajadores se vieron obligados a extinguir su contrato de trabajo en aplicación del art. 41.3 ET.

Ante esta situación, los sindicatos demandantes pidieron

la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, principalmente porque Atento no facilitó la información suficiente durante el periodo de consultas.

Aunque si aportó información a la representación legal de los trabajadores, lo cierto es que se trataba de información cuya autenticidad no se comprobó y de una magnitud tal, en cuanto a número y volumen ingente que, no aportaba claridad para poder valorar las causas alegadas por la empresa y la aplicación de las medidas.

La empresa recurrente sostiene, que la documentación aportada por la empresa es suficiente y adecuada.

El TS señala a este respecto que [...] *“la literalidad del art. 41.4 ET no establece una concreta obligación de entrega de información específica o indeterminada y se limita a exigir que la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo vaya precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores”* [...].

Y añade [...] *“la obligación de seguir un periodo de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, además de una previsión directa que establece el referido apartado 4 del artículo 41 ET, es concreción directa de la previsión general contenida en el artículo 64.5 ET, según la que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados y consultados, entre otras cuestiones, sobre todas las decisiones de la empresa que pudiera provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo”* [...].

En este sentido, el artículo 64.6 ET afirma que la empresa deberá facilitar la información, al comité de empresa, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado para preparar la consulta.

El TS confirma la sentencia recurrida, ya que no da por cumplida la obligación empresarial de facilitar la información de manera adecuada, desestimando por tanto el recurso interpuesto por la empresa.