

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 DECLARA NULO EL PLAN DE IGUALDAD IMPUESTO POR UNÍSONO.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 832/2018 de 13 de septiembre.

El TS declara la nulidad del plan de igualdad implantado de manera unilateral por la empresa Unísono Soluciones de Negocio SA, al no contar para su negociación con la RLT.

La Sala desestima así, el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia de la AN de 7 de junio de 2017, en la que USO fue parte adherida a la demanda, junto con otras organizaciones sindicales.

La recurrente alega que actuó de buena fe, sin embargo, para el TS los hechos probados demuestran que la empresa ralentizó las negociaciones desde el año 2010 y que sólo actuó a instancias de la Inspección de Trabajo tras el requerimiento por parte de ésta.

El TS destaca que el establecimiento del plan de igualdad en las empresas, se incardina en el marco regulador de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y se define por la misma en su art. 46 .1 como: [...] *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* [...].

Asimismo, la Sala también señala, que la negociación colectiva para implantar un plan de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores en los casos en los que no exista convenio de empresa y se aplique el del sector, como ocurre en este supuesto, es un requisito necesario por aplicación del art. 85.2 del ET.

El TS recuerda que la negociación colectiva para la elaboración del plan de igualdad es constitutiva de la actividad sindical, y que por tanto forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical (art. 6.3 de la LOLS).

En este caso, queda demostrado que la empresa, al impedir con sus actuaciones la negociación del plan de

igualdad, cuando es quien tiene la obligación legal de impulsarlo, no sólo que no actuó de buena fe, sino que, además, vulneró el derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, por lo que el TS confirma la sentencia recurrida.

CONCLUSIONES.

El TS da la razón a USO en este plan y otros en los que reclamamos y exigimos la participación de la RLT.

Cabe recordar, en relación a los planes de igualdad, que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE el 7 de marzo de 2019, supuso modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

El Real Decreto-ley incluye novedades en los artículos 45 y 46 de la LOIEMH, estableciendo la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores.

No obstante, dicha obligatoriedad se impondrá de forma progresiva, de modo que en las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras, tendrán de plazo hasta el 2020 para la aprobación de los planes de igualdad, las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, tendrán de plazo hasta 2021, y las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de plazo hasta 2022.

Otra de las novedades a destacar de este Real-Decreto-ley, es la creación del Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte del Registro de convenios colectivos de trabajo, en el que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad.

CONDENA A EULEN POR VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL DE UN DELEGADO DE USO.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1221/2018 de 2 de julio.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCyL) sanciona a la empresa Eulen Seguridad S.A a indemnizar con 3.000 euros al representante sindical de USO por vulneración de su derecho a libertad sindical, y a devolverle a su anterior centro de trabajo.

El TSJCyL declara la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por vulneración de la libertad sindical, ya que la empresa trasladó al trabajador y delegado de USO de centro de trabajo cambiando también su horario laboral.

Para el TSJCyL esta modificación es una clara represión contra el ejercicio de funciones sindicales, que tuvo como origen la denuncia a la Inspección de Trabajo por el delegado de USO, ante la falta de cuadrante anual de los horarios.

La sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 2 de Valladolid de 19 de marzo de 2018, reconocía al trabajador sólo el derecho a recuperar su anterior horario, pero no el derecho a regresar a su antiguo centro de trabajo, ni tampoco apreciaba vulneración del derecho de libertad sindical.

Contra dicha sentencia ambas partes presentaron recurso de suplicación ante el TSJCyL, el cual revoca la sentencia anterior, y estima el recurso interpuesto por la representación del trabajador, desestimando a su vez, el presentado por la empresa.

El TSJCyL señala que el trabajador que desempeña sus labores sindicales y realiza las reclamaciones sobre los cuadrantes y horarios ante la Inspección de Trabajo, constituye el ejercicio de derecho de libertad sindical en su vertiente de actividad sindical (artículo 2.1d de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La empresa por su parte argumenta que el cambio de horario del trabajador supone una mejora para él ya que le permite conciliar su vida laboral y familiar.

La Sala rechaza este motivo ya que no sólo queda acreditado que el cambio de horario perjudica la conciliación del trabajador, sino porque además esa facultad de decisión vulnera los aspectos de la vida privada del trabajador protegidos por el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18.1 de la Constitución Española y por el artículo 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) y el derecho de la dignidad de la persona y libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 de la Constitución Española).

Por otro lado, el TJSCyL reconoce que las medidas que se adopten contra un trabajador como represalia frente a una denuncia ante la Inspección de Trabajo en defensa de sus derechos suponen una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución Española).

En este caso, las medidas de traslado y de cambio de horario del trabajador, se produjeron en fechas posteriores a la denuncia del delegado a la Inspección de Trabajo, por lo que el TSJCyL declara la nulidad de las medidas impuestas por la empresa.

Al reconocer la Sala que se trata de medidas que vulneran derechos fundamentales, reconoce el derecho al trabajador de ser indemnizado, por aplicación del artículo 183 de la Ley de Jurisdicción Social.

Asimismo, describe la conducta de la empresa como infracción muy grave regulada en el artículo 8.12 de la Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por lo que fija la cuantía en 3.000 euros acorde con la pretensión del trabajador.

CONCLUSIONES

Desde USO, estamos viendo un peligroso repunte de las prácticas de vulneración de libertad sindical por parte de las empresas, como en los casos de GSW, donde USO ganó la readmisión de la compañera represaliada, como en los casos judicializados contra Carnes Selectas de Campofrío, Fundación Deixalles o Schindler.