

EL TS RECONOCE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ATOS A PERCIBIR LA CESTA DE NAVIDAD.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 176/2019 de 6 de marzo.

El TS reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas Atos Spain, Atos Worldgrid, Atos It Solutions and Services Iberia y Mundivia, a percibir la cesta de navidad, confirmando así la sentencia de instancia.

Con fecha 14 de enero de 2005, la empresa Atos Spain y la RLT firmaron el Acuerdo Marco para el establecimiento de las relaciones laborales, en cuyo punto 4 apartado f) de mejoras sociales, se establece: *"Siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan, los empleados en activo a 1 de diciembre del año en curso recibirán una cesta de navidad."*

La cesta se entregó a los trabajadores hasta el año 2011, también a los trabajadores de Mundivia, a pesar de que no estaba recogido en ningún acuerdo. En el año 2012, en Atos Spain hubo un proceso de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, por causas económicas, en el que se redujo el salario de los trabajadores durante los años 2012-2015. El proceso finalizó con acuerdo en noviembre de 2012.

Posteriormente, en 2016 se le reclama a la empresa la cesta de navidad. La entidad, aunque reconoce beneficios, se niega a entregarla. Por lo que USO, se adhirió a la demanda interpuesta ante la AN. Con fecha de 17 de julio de 2017 la Sala de lo Social de la AN emitió sentencia reconociendo el derecho de los trabajadores a percibir la cesta de navidad correspondiente a 2016. Contra esta resolución, las empresas demandadas interpusieron recurso de casación alegando que en 2016 no se cumplían las circunstancias para que se pudiera llevar a cabo la entrega de la cesta de navidad.

El TS afirma que, de la redacción del punto 4 apartado f) del Acuerdo Marco que reconoce el derecho de los trabajadores a percibir la cesta de navidad, se deduce de forma clara que existe la posibilidad por parte de la empresa de incumplir la obligación, ya que dice de manera expresa *"siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan..."*

No obstante, el TS destaca respecto a Atos Spain que pese a tener pérdidas en los años 2010 y 2011, la empresa siguió entregando la cesta de navidad en esos dos años. Por ello, el TS coincide con la AN, en que ha sido la propia empresa para la que se establece la obligación, quien ha considerado que se debía mantener el derecho de los trabajadores a percibir la cesta de navidad.



Entiende el TS que, de esta práctica empresarial se deduce que las pérdidas económicas no eran un impedimento para que la entidad cumpliera con la obligación de entregar la cesta de navidad. Resalta también el TS que en el año 2016 Atos Spain obtuvo beneficios y que esta situación es extensible a las otras dos empresas demandadas.

Por su parte, Atos Solutions and Services Iberia sostiene que el colectivo de trabajadores de Mundivia, no recibió todos los años la cesta y que no existe acuerdo colectivo, por lo que niega la existencia de una condición más beneficiosa. Sin embargo, el TS señala a este respecto, que *"[...] no cabe distinguir a los trabajadores de Mundivia de lo que venimos diciendo con carácter general para todo el colectivo de afectados por el conflicto [...]"*

En conclusión, el TS desestima el recurso de casación interpuesto por Atos Wordgrid S.L., Atos Spain S.A. y Atos IT Solutions and Services Iberia S.L. contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha de 17 de julio de 2017 autos 169/2017, confirmando el derecho de los trabajadores a percibir la cesta de navidad correspondiente al ejercicio de 2016.

LA AUDIENCIA NACIONAL RATIFICA LA VULNERACIÓN DE LIBERTAD SINDICAL DE USO EN LA CONVOCATORIA DE FORMACIÓN EN CEUTA Y MELILLA.

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 71/2019 de 24 de mayo.

Los artículos 6 Y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo.

El mínimo de audiencia exigible es el 10 por 100 a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes.

La utilización del término “más representativo” en temas como la formación resulta discriminatorio. Para el caso concreto, la Audiencia Nacional desestima el recurso de apelación interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal contra USO.

El Servicio Público de Empleo Estatal recurre así, la sentencia de 22 de enero de 2018 dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-administrativo número 5 en el Procedimiento Especial de Derechos Fundamentales 1/2011, completada mediante auto de 26 de febrero.

En la sentencia se estimó parcialmente el recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de 21 de marzo de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario 2011, de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, en Ceuta y de Melilla, dirigidos a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se regula la formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

La sentencia emitida por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo declara la vulneración del derecho de USO a la libertad sindical en relación con el derecho a la igualdad y la tutela judicial efectiva (artículos. 14, 24.1 y 28 de la Constitución Española); y anula el inciso

"más representativo" contenido en el art. 6.1.a) de la Resolución; condenando a la Administración demandada a indemnizar a USO en la cantidad que se establezca en ejecución de sentencia.

El Abogado del Estado en representación del Servicio Público de Empleo Estatal, manifiesta su discrepancia con el fallo de la de la sentencia recurrida en relación a la determinación de la cuantía en concreto, en la que parte en que la sentencia declara que:

[...]“no procede la indemnización sustitutoria para resarcir los daños morales del sindicato, en los términos solicitados, sino que ésta debe ser acorde con los últimos pronunciamientos judiciales en los que, por imposibilidad material de ejecutar las sentencias estimatorias para USO, se han fijado indemnizaciones razonables y defendidas por la propia Administración, rechazando los importes desmesurados propuestos por USO.”[...]

Y a continuación, remite a las indemnizaciones establecidas en los procesos resueltos en los Juzgados Centrales 12.000 o 18.000 euros, por lo que se pide la anulación del fallo de la sentencia apelada.

Por su parte, USO alega la falta de concreción del recurso del Abogado del Estado, ya que no aclara si discrepa de la determinación de la indemnización en la fase de ejecución de sentencia, o si pretende que se fije ya una indemnización y cuál debe ser su cuantía.

La Audiencia Nacional coincide en su pronunciamiento con los argumentos de USO, reconociendo la falta de concreción en el recurso de apelación, señalando que la sentencia recurrida ya contiene un pronunciamiento indemnizatorio cuya cuantificación se remite a *la [...]“que, en su caso, se determine en ejecución de sentencia” [...]* por lo que la Audiencia Nacional ratifica la sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo desestimando el recurso de apelación interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal.