



Dreamstime

Ofrecer bajas a una plantilla en ERTE sin pactarlas con los trabajadores es "conducta antisindical"

Intentar ejecutar un plan de prejubilación a espaldas de la representación laboral a una plantilla con personal en ERTE junto a otras "medidas de ahorro" vulnera la libertad sindical y el previo acuerdo entre las dos partes. En 2013, Liberbank pactó con los sindicatos la suspensión del contrato para varios trabajadores junto a otros recortes

como bajas salariales, a aplicar entre enero de 2015 y junio de 2017. Durante esos meses, se pactó en la negociación que las propuestas de la dirección al personal debían pasar por el comité. Pero en 2015, el banco sorprendió con un plan de bajas anticipadas para los nacidos en los años 50 y que se negociaría *cara a cara*. El TS lo consideró "conducta antisindical".



Dreamstime

Los cambios en la asignación de vacaciones sí deben someterse a la negociación colectiva

Una compañía no puede cambiar a sus trabajadores la manera de solicitar las vacaciones sin informar antes a la parte sindical. Así se lo hizo saber el Tribunal Supremo a una subcontrata de limpieza que comunicó a sus 161 empleados que ya no escogerían ellos sus periodos de asueto como había sido costumbre hasta la fecha. La sala

de lo social consideró que esta "condición más beneficiosa" suponía una mejora del convenio colectivo que los amparaba. Añadía el fallo que estos acuerdos recogen las condiciones "mínimas" para el sector, así que los beneficios extra agregados por la empresa debían mantenerse a quienes ya los disfrutaban.

LABORAL

¿Cuándo contar con el comité de empresa?

Cambios en los pluses salariales, el disfrute de las vacaciones o reorganizar turnos son decisiones empresariales que afectan de lleno a los trabajadores. A veces, al juez le toca aclarar el papel de la parte sindical en estos asuntos.

Carmen M. Pusegur. Madrid
Iberia decidió contratar a una empresa para que vigilase a sus auxiliares de vuelo de baja por enfermedad. La decisión sorprendió a la representación legal de los trabajadores, que supo de este control de absentismo cuando ya estaba puesto en marcha.

El comité se sintió ninguneado y demandó a la aerolínea, al considerar vulnerados los principios de negociación colectiva. Ante el juez aludió al anexo 7 del convenio para los auxiliares de vuelo que, según ellos, dejaba claro que cualquier cambio en el control del absentismo laboral se

consensuaría entre las partes. A la negativa de la Audiencia Nacional se sumó la del Tribunal Supremo. En el fallo, la sala de lo social recordó que el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores faculta al empresario para que "verifique el estado de enfermedad o accidente del empleado".

En el caso de Iberia, los auxiliares de vuelo acogidos a una baja recibían un complemento a su sueldo base. La sentencia asegura que el anexo 7 sólo somete a la negociación colectiva los cambios en estos pluses. Pero, concluye, la ley ampara la contratación de un servicio de seguimiento

para prevenir posibles fraudes sin la obligación de informar al comité. La intervención de la parte sindical en las decisiones de las empresas la marca la importancia del asunto. "Siempre participan si es una modificación sustancial en el día a día de los trabajadores", explica

Luis Pérez Juste, socio del área laboral de Ceca Magán. Tal sería el caso de un ERTE o un ERE. La duda surge si se tratan cuestiones ordinarias, "supuestos que no son derechos consolidados, quedan a discreción del empresario y no necesitan de negociación colectiva", advierte el experto.



Los complementos del sueldo de una plantilla de repartidores no se tocan sin la parte sindical

Algo tan vital como el sueldo y los cambios de sus pluses sí debe negociarse con la representación de los trabajadores. El Tribunal Supremo se lo dejó claro a la empresa de mensajería TNT, que decidió modificar en 2018 los criterios de pago de unos bonus sin consultarlo con su plantilla. La compañía comunicó la decisión en un correo electrónico: solo cobrarían dos de los tres

complementos acordados en la negociación colectiva. Al conocer la noticia, UGT denunció. "Se trata de una modificación unilateral de la empresa sin amparo legal", sentenció la sala, que ratificó el fallo de la Audiencia Nacional. TNT alegó durante el juicio que el plus no se había abonado todos los años y no era algo consolidado. No convenció en ninguna instancia.



La empresa no tiene la obligación de consultar los cambios de turno si no afectan a 10 empleados

Una compañía puede modificar la organización de un turno –horario, sede, retribución– sin consultarlo con los delegados sindicales y no se vulnera ningún derecho laboral. La condición es que el cambio no afecte a más del 10% de los trabajadores de la plantilla de entre 100 y 300 empleados. Así, la Audiencia Nacional dio la razón a una empresa de telemarketing que cambió

el turno de noche por un sistema de guardias de adscripción voluntaria, con ampliación de sede incluida. El cambio sólo afectaba a 8 empleados de 98, que además se acogieron por voluntad propia a la nueva propuesta.