

#ReferendumYa

SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL A RAÍZ DE LA DEMANDA PRESENTADA POR CCOO

Condenan a El Corte Inglés por incumplir el Plan de Igualdad

CCOO ha ganado recientemente la demanda de conflicto colectivo presentada contra El Corte Inglés por incumplimiento del Plan de Igualdad de esta empresa, a la que la Audiencia Nacional ha condenado junto a las otras organizaciones sindicales que firmaron el mismo UGT y los sindicatos de empresa FASGA y FETICO.

Jaime Salcedo

Los hechos juzgados se remontan a 2008, cuando El Corte Inglés, CCOO, UGT, FASGA y FETICO firmaron un Plan de Igualdad que entró en vigor el 21 de mayo de ese año. El mencionado plan tenía una vigencia de cinco años y era de aplicación en todo el territorio del Estado.

Tras su firma, la dirección de la gran superficie comercial y la representación de CCOO en la misma acordaron un plus adicional respecto del crédito horario de 1.593 horas anuales previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Desde el mes de octubre de 2008, una de las delegadas de CCOO en El Corte Inglés disfrutó del citado crédito horario para la realización de labores sindicales, entre ellas el seguimiento del recién suscrito Plan de Igualdad, no solo en los centros de Madrid, lugar de residencia de la delegada sindical, sino también en establecimientos de otras ciudades como Barcelona o Valladolid.

Sin embargo, en el mes de abril del año 2012 la empresa comunicó a la trabajadora y representante sindical -que formaba parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad- que existía un error respecto al crédito horario correspondiente a dicho mes.

Se da la circunstancia de que unos meses antes -a finales de 2011- la delegada había remitido a la dirección de El Corte Inglés escritos en los que solicitaba información sobre las condiciones de trabajo, sobre el desarrollo de la actividad laboral y sobre la evaluación de riesgos laborales y me-

didias correctoras propuestas por la empresa. En enero de 2012, CCOO presentó ante la Inspección de Trabajo una denuncia por incumplimiento de los objetivos contenidos en el Plan de Igualdad de El Corte Inglés.

Ante la decisión empresarial de eliminar el plus horario adicional, CCOO presentó una demanda de conflicto colectivo a través de su Federación de Comercio y la sección sindical de El Corte Inglés, llegándose a juicio en la Audiencia Nacional tras finalizar sin avenencia el acto previo de mediación entre las partes (la demanda de CCOO incluía a UGT, FASGA y FETICO como integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad).

La empresa incumple el pacto

En su demanda, CCOO reclamaba que se declarara la nulidad de la medida empresarial y que se repusiera a la trabajadora y delegada en el disfrute del plus en su crédito horario, peticiones que han sido atendidas por los magistrados de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En su sentencia dejan claro, en primer lugar, que los pactos son de obligado cumplimiento por quienes los suscriben, como recoge el Código Civil en sus artículos 1256 y 1258.

En este sentido se da como acreditado que El Corte Inglés y este sindicato acordaron en mayo de 2008 el establecimiento de un plus adicional respecto del crédito horario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que «ha de cumplirse lo



Delegados sindicales informan de las condiciones laborales en las que trabajan los empleados y empleadas de El Corte Inglés

pactado aunque tal pacto fuese verbal», a lo que añade el fallo judicial que «no puede unilateralmente la empresa ir en contra de sus propios actos» y que la reducción del crédito horario se produjo «sin causa alguna» que lo justificara. Según la sentencia, tampoco puede admitirse el argumento empresarial de que la ampliación del crédito horario era una nueva concesión, sin contrapartida ni plazo de vigencia, ya que «es razonable entender que tal crédito horario adicional es paralelo a la vigencia del Plan (de Igualdad), en la forma que se establece en el apartado e) del capítulo II del mismo».

Y rematan los magistrados con lo que parece el *quid* de la cuestión, es decir el hecho de que

fuera a raíz de la denuncia ante la Inspección de Trabajo cuando El Corte Inglés decidiera suprimir el citado plus, lo que evidencia la «arbitrariedad» de su decisión, que «atenta contra la libertad sindical», desde el momento en el que se priva a los trabajadores de un derecho después de una queja de éstos o de haber anunciado el emprendimiento de acciones legales.

Por tanto, la Audiencia Nacional falla a favor de CCOO, estimando su demanda, condenando a El Corte Inglés, FASGA, FETICO y UGT, y declarando el mantenimiento del plus adicional reconocido respecto del crédito horario. Hay que decir que la sentencia ha sido recurrida en casación por la empresa. ■

Sentencias de interés

► **Indemnización por la extinción de la relación laboral por voluntad de una empleada de hogar tras sufrir una agresión.** La indemnización en caso de extinción contractual por voluntad del empleado debida a incumplimiento contractual del empresario es de 20 días por año de servicio. No se discute la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo a instancia del trabajador, ya que es aplicable tanto su propia regulación (RD 1620/2011) como la normativa laboral común (Estatuto de los Trabajadores, artículo 50). El litigio se limita a determinar cuál ha de ser el importe indemnizatorio; si el fijado en el ET para los despidos improcedentes (33/45 días), o el establecido para los despidos improcedentes en el RD 1620/2011 (20 días). Si para la relación especial de empleados de hogar la indemnización por despido improcedente es solo de 20 días de salario por año de servicio, no hay razón para establecer, para los supuestos de incumplimiento contractual del empresario, una indemnización que no sea la fijada para tales despidos. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de octubre de 2012.

► **Requisito de identidad o similitud entre el puesto de trabajo del relevista y del relevado.** Si concurre la correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial no es de exigencia ineludible el requisito de identidad o similitud de los puestos de trabajo de ambos trabajadores y la pertenencia al mismo grupo profesional y a la misma o equivalente categoría. Si es, en cambio, de exigencia ineludible la correspondencia sustancial de las cotizaciones sociales, cifrada en el mínimo del 65% de la cotización del relevista respecto de la del relevado. La Ley 27/2011, no aplicable al caso por razones cronológicas, lo clarifica no obstante en cuanto que suprime la referencia al trabajo igual o similar, limitando la comparación de los puestos a la citada correspondencia sustancial de cotizaciones sociales. Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2012.

► **Despido por causas económicas teniendo la empresa beneficios.** Procede el despido objetivo por causas económicas aunque existan beneficios en el momento de la extinción al haber existido pérdidas en los tres años precedentes. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2012. ■

Información e inscripciones:
 Tel. 91 527 02 29 - Fax: 91 530 41 85
retama@ceesa.es
www.retama-animacion.es