

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 39 DE MADRID

Autos nº. 247/19

S E N T E N C I A Nº. 289/2019

En Madrid, a 1 de agosto de 2019

Vistos por S. S^a. Ilma. Dña. María Luz Rico Recondo, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 39 de los de Madrid, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de tutela del derecho de huelga, entre las siguientes partes:

Como demandante, el Sindicato Confederación General del Trabajo en su propio nombre y en representación de los siguientes trabajadores afiliados:

XXXXXX

Como demandada, la empresa IVECO ESPAÑA S.L.

Ha sido citado el Fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado el 28 de febrero de 2019, la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, tras la suspensión de la vista señalada el 13 de mayo de 2019 para que el sindicato actor aclare la demanda identificando a los trabajadores afiliados que secundaron la huelga a los que se refiere en el tercer apartado del petitum del citado escrito iniciador del proceso, se celebró el acto del juicio oral finalmente el día 13 de mayo de 2019, compareciendo las partes y el Fiscal. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas, los comparecientes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada IVECO ESPAÑA S.L. pertenece al sector de la industria del metal. En la citada mercantil existe un Comité de Empresa integrado por 25 miembros, de los cuales, siete pertenecen al sindicato CGT, al menos desde el proceso electoral celebrado el 16 de diciembre de 2014. Además, este sindicato tiene constituida en la empresa desde el 22 de enero de 1999, una sección sindical con un total de tres delegados sindicales, con las facultades y prerrogativas establecidas en el art. 10.3 de la LOLS.

SEGUNDO.- El sindicato CGT convocó huelga general de 24 horas -desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas, del día 8 de marzo de 2018, cuyo objetivo consistía en las siguientes reivindicaciones:

- 1.- Exigencia al Gobierno de medidas concretas y efectivas contra las violencias machistas.
- 2.-Supresión de la brecha salarial y desigualdad en las pensiones.
- 3.- Acceso igualitario a la promoción profesional.
- 4.- Cese de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.
- 5.- Precariedad laboral: erradicación del acoso sexual laboral, temporalidad y la alta tasa de contratos con jornadas parciales.
- 6.- Medidas de conciliación real y efectiva de la vida laboral, familiar y personal.
- 7.- Igualdad material efectiva de las mujeres migrantes y refugiadas.
- 8.- Equiparación efectiva de las empleadas de hogar.
- 9.- Consideración de las tareas de cuidados como trabajo con derecho a remuneración y prestaciones contributivas independientes.
- 10.- Igualdad efectiva entre funcionarios y funcionarias públicas.

Los diecisiete trabajadores accionantes ejercieron su derecho de huelga.

TERCERO.- La empresa ha procedido a computar a los trabajadores que secundaron la huelga del día 8 de marzo, las ocho horas de huelga como absentismo laboral a los efectos de devengo del premio por presencia que regula el art. 41 del convenio colectivo.

CUARTO.- La demandada se rige en sus relación con los trabajadores por el Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, Centro de Trabajo de Madrid 2017-2019.

QUINTO.- En fecha 25 de febrero de 2019 se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de esta ciudad, por el proceso especial en materia de tutela de derechos de libertad sindical – tutela del derecho a la huelga. Dicha demanda tuvo entrada en este Juzgado el 28 de febrero.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de la exigencia contemplada por el art. 97.2 de la LRJS, se hace constar que las circunstancias que se declaran probadas se desprenden de la documental aportada por las partes, del interrogatorio de la demandada y la testifical propuesta por dicha parte, valorados según la regla de la sana crítica (arts. 316 y 376 de la LEC), debiendo señalar que son pacíficos los hechos consignados.

SEGUNDO.- Presenta demanda el sindicato actor y los afiliados que encabezan esta resolución, por el proceso especial en materia de tutela de derechos de libertad sindical – tutela del derecho a la huelga, solicitando:

1. Se declare la existencia de vulneración del derecho de acción sindical y huelga del sindicato accionante.

2. Se declare la nulidad radical de la conducta de la empresa, consistente en el cómputo del tiempo de ejercicio del derecho de huelga a los efectos de la valoración del absentismo para el devengo del premio por presencia.
3. Se ordene el cese en el comportamiento discriminatorio y antisindical con condena a la demandada a reponer a los trabajadores accionantes en su derecho a que no se compute a efectos de absentismo las horas de ejercicio del derecho de huelga.
4. Se condene a la demandada a pagar al Sindicato demandante, en concepto de indemnización, un total de 12.000,00 euros.

Frente a dicha pretensión opone en primer término la demandada las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de agotamiento del trámite de conciliación administrativa previa, por entender que la vía procesal adecuada para resolver la cuestión que aquí se somete de discusión es el conflicto colectivo.

Excepciones éstas que deben ser desestimadas, pues lo que aquí se somete a enjuiciamiento consiste en determinar si la conducta de la demandada, consistente en computar las ocho horas de huelga como absentismo laboral a los efectos de devengo del premio por presencia que regula el art. 41 del convenio colectivo, incurre en vulneración del derecho de huelga. Ello con independencia de la necesidad de examinar el convenio a propósito de esta denunciada lesión. A estos efectos dispone el art. 177.1 de la LRJS que regula este proceso especial que Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”

Del mismo modo, procede rechazar el también alegado obstáculo de la falta de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio que establece el art. 56.1 del Convenio, porque la cuestión central en que se basa la pretensión ejercitada en la demanda no es la interpretación del alcance o la validez de las disposiciones del convenio colectivo, sino la valoración de la conducta empresarial como lesiva desde el plano del derecho fundamental a la huelga.

TERCERO.- Entrando en el fondo, mantiene la parte demandante que la conducta de la empresa constituye una clara intención de penalizar a los trabajadores en ejercicio del derecho de huelga, que ha sido utilizada como instrumento disuasorio tanto para la citada movilización como para las futuras convocatorias, con el objetivo de presionar a los trabajadores a través de la minoración de su salario para que en el futuro no se acojan al ejercicio de estas medidas de conflicto.

La empresa se opone razonando que el Convenio colectivo no contempla en el Anexo III el supuesto del ejercicio de huelga como tiempo que debe excluirse del cómputo de la del absentismo para el devengo del premio por presencia.

El art. 41 del convenio de aplicación reconoce a los trabajadores el derecho al percibo del denominado “permiso por presencia”, cuyo importe a tenor de los valores que establece el art. 31, para el año 2018 asciende a una suma equivalente al 0,5% de salario mensual del trabajador, que será devengado mensualmente acreditando un índice de absentismo interior a los valores que se contemplan en el Anexo III que oscilan entre el 99% para operarios y el 100% para mandos superiores. A propósito de esta cuestión, establece el convenio en el Anexo III, que a los efectos del cómputo del absentismo no se tendrá en cuenta el tiempo de ausencia por: accidente de trabajo, permisos especiales por matrimonio, enfermedad con hospitalización y pernocta o fallecimiento de familiar de primer grado y retrasos en el transporte de la empresa.

En relación con esta cuestión procede traer aquí la doctrina del Tribunal Supremo, contenida entre otras muchas sentencias en la Sentencia de 26 abril 2004 (RJ 2004\3660), en la que enjuiciando un supuesto sustancialmente igual que el que aquí se somete a examen, tiene declarado la Sala lo siguiente:

A) Se trata de determinar si el silencio del Convenio Colectivo de empresa sobre influencia de los días de huelga en el importe del plus de asistencia y en el coeficiente corrector, debe interpretarse a favor de los trabajadores, como ellos postulan, no dando lugar a deducción alguna por la participación en la huelga o de la empresa ratificando las deducciones ya realizadas.

B) El art. 6 del RD Ley de 4 de marzo de 1977, que sigue regulando la huelga en nuestro Ordenamiento Jurídico después de su depuración por el Tribunal Constitucional, establece como uno de los efectos de la huelga la suspensión del contrato de trabajo y la no percepción o devengo del salario, el día que se realice la huelga. Más ésta regulación es insuficiente, habiendo tenido que llenar la jurisprudencia el vacío legal respecto a los complementos salariales que no operan en función directa e inmediata del trabajo en el día correspondiente. Precisión que exige tener en cuenta que, en nuestra Constitución, la huelga es un derecho fundamental, por lo que no cabe admitir la existencia de unos incentivos disuasorios del ejercicio del derecho de modo que se prime la no realización de huelga. Se admite así la posibilidad de que, en Convenio Colectivo, pueda establecerse el descuento del llamado plus de asistencia, como consecuencia de la realización de huelga. En este sentido se manifestó el Tribunal Constitucional en su sentencia de 14 de junio de 1993 (RTC 1993, 189). Respecto a los supuestos como el presente en los que el Convenio Colectivo de aplicación no realiza precisión alguna respecto de los conceptos que hoy se discuten se ha pronunciado ya esta Sala en sus sentencias de 5 de mayo de 1997 (RJ 1997, 4615) y 1 de diciembre de 1998 (RJ 1998, 10185), certeramente invocada por los recurrentes. La última de dichas resoluciones señalaba que «la inexistencia de regulación expresa de norma paccionada que conceptúe los días de huelga, como días de ausencia al trabajo, a los efectos de la participación en beneficios por asiduidad –de claro relieve constitucional– debe tenerse en cuenta a la hora de averiguar el significado de la frase de convenio colectivo "cualquiera de sea la causa de ausencia" y el sentido de la misma de ser el más favorable al ejercicio del Derecho Constitucional, entendiendo que bajo la repetida cláusula no debe cobijarse la situación de falta de trabajo debida al ejercicio constitucional de huelga». La sentencia de 5 de mayo de 1997 señalaba que «son radicalmente distintas las ausencias al trabajo producidas por razón de huelga de las debidas a cualquier otro tipo de causas, no pueden entenderse comprendidas las

primeras en los premios de asiduidad o en los de pluses de asistencia cuando no se incluyen expresamente en lo convenido».

En igual sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 1 diciembre 1998 (RJ 1998\10185),

2. Esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, resolviendo un supuesto semejante, en el que se debatía si las ausencias al trabajo debidas a huelga general computan o no a efectos del absentismo y de la percepción del complemento por asiduidad -y en el que se interpretaba el artículo 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil de 7 febrero 1972 (RCL 1972\349 y NDL 16483), de contenido análogo al artículo 70.2 del actual proceso y el Convenio Colectivo General del Trabajo de la Industria Textil y de la Confección de 4 julio 1984 (RCL 1984\1942)- había sentado (STCT 24 octubre 1985 [RTCT 1985\5921], que cita, a su vez, la de 29 septiembre 1983 [RTCT 1983\7980] y 18 abril 1985 [RTCT 1985\2866]), que no era lícito extender las consecuencias económicas de la huelga más allá de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4 marzo 1977 (RCL 1977\490 y ApNDL 3623), pues, en otro caso se configuraría la privación de otros derechos «como una falta sancionable en lugar de considerarla como un derecho fundamental recogido en el artículo 28.2 de la Constitución».

El artículo 70.2 del Convenio litigioso, ni incluye, ni excluye expresamente la huelga, del cómputo del absentismo; y lo mismo cabe decir del artículo 12 del Anexo III, en el que la exclusión se refiere, más bien, a ciertos días de permiso -nacimiento de hijo, fallecimiento de familiares, matrimonio, período de lactancia etc. y a enfermedades- pero no a los días de realización de huelga. Ante este silencio y neutralidad de la norma paccionada, ha de interpretarse la misma en el sentido más favorable a su contenido constitucional -artículos 9.1 y 9.3, y 28 CE-. Cabe, incluso, admitir que la omisión «nominativa» de la huelga legal, a los efectos del cómputo de absentismo en la norma paccionada, lo que viene a señalar es que el Convenio ha admitido implícitamente la norma constitucional sobre tutela del derecho de huelga y su reflejo en la ley ordinaria - artículo 52, d) ET-, que, cuando regula la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, debidas a ausencias al trabajo, aun justificadas, excluye de las mismas «las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración».

El ejercicio del derecho constitucional de huelga es causa de suspensión del contrato de trabajo y exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo - artículo 45.1, l) y 2 LPL-, sin que, a falta de norma expresa paccionada, la remuneración afectada pueda extenderse fuera de los conceptos a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto-ley de 4 marzo 1977. La inexistencia, pues, de regulación expresa de la norma paccionada, que conceptúe los días de huelga, como días de ausencia al trabajo, a los efectos de percepción de la «participación en beneficios por asiduidad» -de claro relieve constitucional- debe tenerse en cuenta a la hora de averiguar el significado de la frase del artículo 70.2 del Convenio «cualquiera que sea la causa de la ausencia», y el sentido de la misma debe ser el más favorable al ejercicio del derecho constitucional, entendiendo que bajo la repetida cláusula no debe cobijarse la situación de falta al trabajo debida al ejercicio del derecho constitucional de huelga.

Debe añadirse, que esta interpretación no desconoce la Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 junio 1993 -cuyo acatamiento impone a esta Sala el artículo 5 de la

Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985\1578, 2635 y ApNDL 8375)- pues lo que resolvió esta sentencia es la pretensión de la Federación Sindical demandante de que se reconociera el derecho de los trabajadores afectados al ejercicio libre y legítimo de la huelga y de participación electoral, sin que el tiempo invertido en el ejercicio de dichos derechos sea computado al efecto de fijar los índices de absentismo y a la vez que se declarara la nulidad de la cláusula del Convenio Colectivo, que no excluía del absentismo, entre otros, las elecciones (de todo tipo) y los conflictos colectivos (paros y huelgas). Como se observa, en este supuesto, la norma paccionada sí incluía, expresamente, como causa de absentismo, los días de huelga, lo que no ocurre, como antes se ha dicho, en el actual caso litigioso, en el que, de una manera vaga y genérica, se alude a la ausencia al trabajo «cualquiera que sea su causa» y sin que deba entenderse, en consonancia con el derecho constitucional litigioso, que las causas contempladas en el repetido artículo 12 del Anexo III del Convenio, actúan como sistema cerrado, que impiden incluir, al amparo del artículo 28 CE, entre las mismas, las ausencias derivadas del ejercicio del derecho de huelga.

Esta doctrina de la Sala es igualmente mantenida en la Sentencia de 5 mayo 1997 (RJ 1997\4615). Como sienta literalmente la misma «puesto que son radicalmente distintas las ausencias al trabajo producidas por razón de huelga de las debidas a cualquier otro tipo de causa, no pueden entenderse comprendidas las primeras en los premios a la asiduidad o en los pluses de asistencia, cuando no se incluyen expresamente en lo convenido, tal y como ya razonó y decidió esta Sala en su Sentencia de 10 diciembre 1993 (RJ 1993\9949)». Y ello sin desconocer, como también afirma esta última sentencia, que aquella afirmación «no es óbice para que en otros supuestos en los que... se haya previsto por la voluntad negociadora de las partes que la ausencia por huelga... puedan dar lugar a la pérdida del permiso debatido, sí pueden dar lugar a otras conclusiones distintas al caso de autos». Ahora bien, a falta de disposición expresa en el Convenio litigioso en sentido contrario, los días de huelga no deben computarse a efectos de calcular el porcentaje de absentismo.

Aplicando la doctrina del Tribunal Supremo al caso que es objeto de examen en este proceso, cabe apreciar la existencia de indicios de la alegada vulneración del derecho de libertad sindical y del derecho de huelga, pues es claro que la empresa no tenía legitimidad alguna para descontar el tiempo de huelga a los efectos del cálculo del porcentaje de absentismo para el devengo del premio por presencia, conducta que el Tribunal Supremo considera desfavorable al ejercicio del Derecho Constitucional de Huelga. Y como quiera que la demandada no ha alegado, ni propuesto prueba destinada a justificar adecuadamente la existencia de causas suficientes, reales, y serias, para calificar de razonable y no contraria al derecho de libertad sindical y huelga su decisión (por todas, SS TC 87/1998, 293/1993/, 140/199, 29/2000 Y 308/2000 y SS TS de 21diciembre 1990, 9 febrero, 15 abril, 23 septiembre y 1 octubre, todas de 1996 y 25 marzo 1988), dicha conducta ha de calificarse como vulneradora de los citados derechos fundamentales, dando así razón a la parte demandante, procediendo la estimación de la demanda en los dos primeros puntos de reclamación. Pero también en el tercero, en la medida en que alguno o todos los trabajadores hayan sido privados del premio por presencia.

Alega la demandada en su defensa que el índice de participación en la huelga ha sido más elevado en esta empresa que en otras del sector, alegación que además de no haber

resultado probada además carece de trascendencia, pues el efecto desincentivador que se alega en la demanda va referido a futuras movilizaciones.

CUARTO.- Se acumula en el apartado cuarto del suplico de la demanda, la condena a la demandada a pagar al Sindicato demandante, en concepto de indemnización adicional por importe de 12.000,00 euros, por la lesión del derecho de acción sindical y de huelga.

A este respecto, el Tribunal Supremo, en sentencia de fecha 25 de enero de 1999, establece que el artículo 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, comprende dentro de la acción sindical el planteamiento de conflictos individuales y colectivos, pues el interés del sindicato queda manifiesto no sólo cuando se vulnera la libertad sindical sino también respecto de los demás derechos fundamentales con proyección colectiva, pues de no entenderlo así sobraría el mandato del artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral (actual art. 183 de la LRJS), que no puede creerse quede circunscrito a la discriminación, frente a los sindicatos, o entre los mismos. Del mismo modo, el artículo 175.1 LPL (actual art. 177.1 de la LRJS) atribuye de forma inequívoca al sindicato legitimación directa para promover en concepto de parte principal el proceso de protección de derechos fundamentales. En el mismo sentido la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1994, que reconoce legitimación a activa al sindicato para accionar en tutela de los derechos fundamentales en el interés genérico de un grupo, defensa que no puede ser ejercitada por un sujeto individual, sino por un sujeto colectivo, como es el sindicato, que es portador de intereses generales según el artículo 7 de la CE, que le encomienda la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios. El interés del sindicato queda manifiesto no sólo cuando se vulnera la libertad sindical sino también respecto de los demás derechos fundamentales, con proyección colectiva, la legitimación activa para la tutela de los derechos fundamentales corresponde pues a los titulares del interés que se pretende tutelar. En concreto respecto de la libertad sindical consagrada en el artículo 28.1 de la CE dicha legitimación corresponde a los trabajadores y a los sindicatos, como titulares respectivamente de la vertiente individual y colectiva de dicha libertad fundamental, sin que sea precisa la intervención procesal como demandante de todos los sindicatos convocantes de la huelga, en tutela de dicho derecho, pues no existe norma alguna que obligue al sindicato accionante a accionar junto con los demás, tratándose por lo demás de la lesión de un derecho fundamental, que debe ser tutelado en todo caso.

En consecuencia, procede estimar la pretensión de condena a la demandada al abono al sindicato actor de la indemnización adicional instada, como parte perjudicada en su derecho sindical de promover medidas de conflicto colectivo, sin que el importe de la indemnización sea excesivo o desproporcionado.

Vistos los preceptos legales convencionales y doctrina citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Estimando la demanda presentada por el Sindicato Confederación General del Trabajo en su propio nombre y en representación de los siguientes trabajadores afiliados xxxxxxxxxx, en reclamación de tutela de los derechos fundamentales de libertad sindical y huelga, frente a la empresa IVECO ESPAÑA S.L., debo declarar que la conducta empresarial objeto de enjuiciamiento constitutiva de vulneración del derecho

de acción sindical y huelga del sindicato accionante y los afiliados demandantes. Declaro la nulidad radical de la conducta de la empresa, consistente el cómputo del tiempo de ejercicio del derecho de huelga a los efectos de la valoración del absentismo para el devengo del premio por presencia, debiendo ordenar y ordeno el cese en el comportamiento discriminatorio y antisindical con condena a la demandada a reponer a los trabajadores accionantes en su derecho a que no se compute a efectos de absentismo las horas de ejercicio del derecho de huelga. Asimismo, condeno a la demandada a pagar al Sindicato demandante, en concepto de indemnización, un total de 12.000,00 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de suplicación en la forma y plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

-

DILIGENCIA.- De conformidad con lo previsto en el art.97.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se notifica esta sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPLICACIÓN ante el Tribunal Superior de Justicia dentro de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o escrito de las partes, de su abogado, graduado social o de su representante dentro del plazo indicado.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 4283 en el BANCO DE SANTANDER, sita en la Calle Princesa, 3 de Madrid, sucursal 1033.

Asimismo, deberá en el momento de interponer el recurso consignar, en virtud de lo establecido en el art. 229.1 de la nueva ley reguladora de la jurisdicción social, la suma de 300 euros en concepto de depósito en dicha cuenta, haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento.

Si el recurrente fuera Entidad Gestora, deberá presentar ante el Juzgado al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. Doy fe.