

Comité Intercentros

Una nueva vuelta de rosca a las concreciones

25 de marzo de 2022.- Esta mañana, hemos asistido a una reunión del Comité Intercentros convocada por la empresa, cuya finalidad era trasladar el inicio de la **aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores** a las concreciones horarias por guarda legal que, según lo manifestado por la empresa, no pueden adjudicar trabajo efectivo al no contar con el 100% de las circulaciones previas a la pandemia.

Os recordamos que, el pasado 16 de febrero (ver [Comunicado conjunto](#)), la empresa hizo un nuevo intento de **llevar a la negociación colectiva derechos que, a nuestro entender, son de carácter individual**; es decir, consideramos que no debemos negociar una solución colectiva, de aplicación a toda la plantilla afectada, para una problemática que **atiende a las necesidades particulares** que cada trabajadora o trabajador afectado tienen para solicitar y ejercer su derecho a la concreción horaria.

La postura de la RLPT, condujo a la empresa a abandonar su intento e iniciar la negociación individual en cada caso, insistimos, atendiendo a esas condiciones particulares. Tanto es así que, desde UGT, **hemos orientado y acompañado** a nuestras afiliadas y afiliados afectados, así como a quienes nos han preguntado, **tomando las medidas concretas que cada caso requería**: algunas han alcanzado **acuerdos**, otras están en **vías de negociación** y el resto han iniciado **acciones legales** por considerar vulnerado su derecho a tener una concreción horaria.

Sin embargo, CGT optó por interponer un Conflicto Colectivo, al que se adhirieron otras organizaciones como USO, SF y SO, en el que **argumentaban** que la medida adoptada por la empresa era una **modificación sustancial de las condiciones laborales encubierta**, regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, además de solicitar **medidas cautelares** para dejar sin efecto las comunicaciones de la empresa a las concreciones afectadas, así como las medidas que pudieran derivar de dichas comunicaciones; es decir, los acuerdos individuales alcanzados.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**



Por parte de UGT, tras la pertinente consulta a nuestros servicios jurídicos, decidimos no adherirnos a la demanda al creer contraproducente interponer un Conflicto Colectivo en este caso y más considerando que la alternativa pudiera ser la aplicación de una **modificación sustancial de las condiciones laborales** conforme el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, opción **más lesiva para la plantilla** al suponer llevar al plano de la negociación colectiva esos derechos individuales y, se exponen a tener que **aceptar las condiciones de la empresa** aunque no se adapten a sus necesidades, **o a rescindir su relación laboral** con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades.

En la reunión de hoy, la empresa nos ha comunicado que la Audiencia Nacional ha **aceptado la adopción de medidas cautelares** solicitadas en el Conflicto Colectivo y, por tanto, deja **sin efecto los acuerdos alcanzados** por parte de la plantilla afectada y **paraliza las negociaciones individuales y las acciones judiciales** que se estaban llevando a cabo hasta la fecha. Asimismo, nos ha informado que ha dado traslado al órgano judicial de su decisión de **suspender las medidas adoptadas y los acuerdos alcanzados hasta la fecha para iniciar el procedimiento contenido en el mencionado artículo 41 del E.T.**

En definitiva, desde UGT, **mantenemos intacta nuestra postura inicial y consideramos un error trasladar la negociación de las concreciones horarias por motivos de conciliación al ámbito colectivo**, y **más** en la aplicación de una **modificación sustancial de las condiciones laborales** conforme al art. 41, consecuencia derivada del Conflicto Colectivo interpuesto por las organizaciones sindicales ya mencionadas.

Asimismo, creemos que dicho Conflicto Colectivo ha ofrecido una oportunidad de oro a la empresa, pudiendo hacer que elija la alternativa más lesiva para los intereses de la plantilla afectada.

No obstante, desde UGT vamos a continuar defendiendo los intereses de los y las trabajadoras, presionando para **que los acuerdos alcanzados hasta hoy sigan teniendo validez** y para que se **tengan en cuenta las condiciones personales de cada persona trabajadora que ejerce su derecho a la concreción horaria por motivos de guarda legal.**

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**