

AL SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

DAVID DIEGO RUIZ, abogado, en nombre y representación de la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS**, con domicilio que cita a efectos de notificaciones en Plza. General Ordóñez, 1-11º, 33005-OVIEDO, ante ese Servicio comparece y, como mejor proceda **DICE**:

Que mediante el presente escrito y en la representación que ostenta promueve actuaciones en materia de **CONFLICTO COLECTIVO** al amparo de lo dispuesto en los arts. 153 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con los arts. 10, 12.2 y 13 y ss. del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, publicado en el B.O.P.A. de 13 de junio de 2005, contra la empresa **PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS S.L. (PSP)**., en la persona de su legal representante, con domicilio en Valle de Tamón, 33.469 Carreño, con base en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- La empresa demandada Performance Specialty Products Asturias S.L. (PSP) con 650 empleados, afectados los trabajadores designados como encargados de medidas de emergencia en número aproximado de 105.

SEGUNDO.- Los trabajadores de la empresa rigen sus relaciones laborales por el Convenio General de la Industria Química.

TERCERO.- Se hace constar a los efectos oportunos que la representación de los trabajadores es ostentada por un Comité de Empresa, integrado por UGT, y LIDA.

CUARTO.- El pasado día 1 de diciembre, Juan Álvarez, responsable de Emergencias del Complejo Industrial, traslado un correo electrónico dirigido a los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo de Dupont y al Presidente del Comité de Empresa de PSP.

El asunto del mismo fue *“Revisión de la propuesta de designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia”*

Y su contenido rezaba, *“El presente comunicado tiene por objeto iniciar el proceso de consulta a los representantes de los trabajadores de la "designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencias".*

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 33.1c de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales donde establece que el empresario deberá consultar con la debida antelación a los representantes de los trabajadores de la "designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencias".

Dicha propuesta será revisada en la reunión del Comité de Seguridad y Salud de DuPont del día 2 de Diciembre de 2022.

Rogamos que, si existiese alguna observación al respecto, se emita el correspondiente informe en un plazo de 15 días a contar desde la fecha de la comunicación, conforme al artículo 36.3 de la citada Ley.

En este sentido, se adjunta la "Propuesta para la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia descritas en el PEÍ (Manual de Autoprotección EHS-Síte-01).

QUINTO.- A este comunicado contesto el Delegado Sindical de UGT advirtiéndole que, *“Este mensaje sigue sin cumplir la LPRL, donde en su artículo 18.2 dice "El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley", reiterando la vulneración de los art 33 y 34 de la LPRL ya que ningún período de consulta o de participación se ha abierto, salvo la mera designación unilateral de trabajadores emitida por la*

empresa con este mensaje. Cabe señalar que la empresa, atendiendo al artículo 20 de la citada LPRL, proporciona formación y compensación económica a los trabajadores que forman parte de la brigada de emergencias, no haciendo lo mismo con los coordinadores de emergencia, lo que resulta en una discriminación en cuanto a la retribución y la gestión de los calendarios de vacaciones. Tiene además esta designación un marcado carácter desproporcionado en la propia designación, ya que en años anteriores el nº de coordinadores eran 4 (salvo en el turno C de la planta de ICL que eran 6 coordinadores) y ahora con la nueva designación pasan a ser 6 trabajadores por turno, la totalidad de la plantilla a turnos.

Es por ello, que esta sección sindical, muestra su disconformidad con dichas designaciones por vulnerar el derecho a la negociación colectiva, enmarcado en la libertad sindical recogido en la ley 11/1985 de Libertad sindical. Así como en los principios de Ética y Respeto de la compañía que atribuye a los trabajadores la libertad para poder ejercer sus funciones de representación de sus compañeros. Existen sentencias condenatorias a la empresa de cómo se debe actuar en la designación de los coordinadores de emergencia, volviendo la empresa de manera reiterada a incumplir lo dictado en la ley de prevención y en las sentencias del Juzgado de lo Social 0243/2019,160/2022 y la sentencia de TSJ de Asturias 2181/2022. Donde dice explícitamente:

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, afín de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo. Por todo ello, afirmamos que esta designación ha sido efectuada de manera unilateral por la empresa, sin haber abierto un periodo de consultas, sin respuesta alguna del pleno del comité y no cuenta con la voluntariedad de los trabajadores designados.

En particular/ en el caso de Pedro José Bra Y Alfonso Reca Ordás, donde la empresa ya ha sido informada por estos trabajadores y representantes de los trabajadores que no quieren realizar dicha función de coordinador de

emergencias del emplazamiento. De seguir con la designación de estos dos trabajadores, entenderemos una persecución sindical y una vulneración de los derechos fundamentales de estos representantes de los trabajadores. Por todo ello solicitamos se abra un periodo de información, consulta y participación con el comité de empresa para negociar que trabajadores quieren realizar dicha tarea y su compensación”.

SEXTO.- El día 02 de diciembre se celebra una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Saludo, a la que es invitado Juan Álvarez, responsable de Emergencias del Complejo Industrial, y en la que expone el contenido de la comunicación realizada el día 01 de diciembre en cuanto a la designación de los coordinadores de emergencias.

Se le reiteran en la reunión mantenida las consideraciones ya manifestadas previamente en cuanto a la irregularidad de la designación.

Así mismo, se fija un plazo de 15 días para realizar alegaciones a la propuesta de designación realizada por la empresa.

SÉPTIMO.- El día 14 de diciembre, el delegado sindical de UGT remite las alegaciones a la propuesta de designación de personal encargado de medidas de emergencias.

Comentario disconformidad Delegado de Prevención y Medio Ambiente SOMA-FITAG-UGT:

Este mensaje sigue sin cumplir la LPRL, donde en su artículo 18.2 dice “El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley”, reiterando la vulneración de los art 33 y 34 de la LPRL ya que ningún período de consulta o de participación se ha abierto, salvo la mera designación unilateral de trabajadores emitida por la empresa con este mensaje.

*Comentario disconformidad Delegado de Prevención y Medio Ambiente
SOMA-FITAG-UGT:*

Cabe señalar que la empresa, atendiendo al artículo 20 de la citada LPRL, proporciona formación y compensación económica a los trabajadores que forman parte de la brigada de emergencias, no haciendo lo mismo con los coordinadores de emergencia, lo que resulta en una discriminación en cuanto a la retribución y la gestión de los calendarios de vacaciones.

*Comentario disconformidad Delegado de Prevención y Medio Ambiente
SOMA-FITAG-UGT:*

Tiene además esta designación un marcado carácter desproporcionado en la propia designación, ya que en años anteriores el nº de coordinadores eran 4 (salvo en el turno C de la planta de ICL que eran 6 coordinadores) y ahora con la nueva designación pasan a ser 6 trabajadores por turno, la totalidad de la plantilla a turnos.

*Comentario disconformidad Delegado de Prevención y Medio Ambiente
SOMA-FITAG-UGT:*

.....no se cuenta con la voluntariedad de los trabajadores designados.

Todas las alegaciones planteadas nos rechazadas por la empresa en escrito de contestación emitido el 21 diciembre de 2022.

OCTAVO.- Finalmente el día 23 de diciembre se celebra una nueva reunión con el comité de seguridad y salud de la empresa PSP, en la misma, la empresa se ratifica en la designación inicialmente planteada.

En esta reunión el Delegado de Prevención de UGT hace las siguientes consideraciones:

“EL pasado día 21 de diciembre de 2022, Alfonso Álvarez realiza una convocatoria vía mail, para una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y salud, con el siguiente orden del día:

Asunto: Una vez finalizado el plazo para la revisión de la propuesta de designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia si estáis de acuerdo convocamos una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud para el viernes 23 de diciembre de 10:30 a 11:00 para finalizar el proceso de consulta y formalizar la designación antes de proceder a su comunicación al personal implicado.

Esta nueva designación unilateral por parte de la empresa fue a su vez enviada por Juanín Álvarez el día 1 de diciembre, ante la que presentamos disconformidad en tiempo y forma, en cuanto a que incumple nuevamente tanto la LPRL en sus artículos 12, 18, 33, 34, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el propio reglamento de funcionamiento del comité de empresa de PSP en sus artículos 15 y 3.

Dice el artículo 34 en su apartado 2, textualmente:

A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Quedando patente por tanto el incumplimiento por parte de la empresa, de la negociación que la LPRL determina, presenta ahora en el Comité de Seguridad y Salud la ratificación a este incumplimiento, foro éste en el que no se deberían dirimir ni llevar a cabo ninguna negociación que afecte a las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa.

Queremos por tanto dejar constancia que sigue la empresa dejando a un lado de forma manifiesta, no solo las leyes que regulan las relaciones laborales, sino que, además, ignora los mandatos judiciales que se derivan de las sentencias condenatorias contra la empresa, como la sentencia 453/2019 del Juzgado de lo Social nº4 que expresa textualmente:

No puede la parte empresarial eludir la aplicación de lo prevenido en el artículo 33 de la norma de prevención, cuando dice que el empresario deberá consultar a los trabajadores con la debida antelación la adopción de decisiones relativas entre otras a la asignación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

O como dice también la sentencia 160/2022 del Juzgado de lo Social nº3:

Pues bien, la consulta con los trabajadores en ningún caso puede constituir designación directa, sino el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo sobre una cuestión concreta, con la suficiente antelación; no cabe olvidar que el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores constituye una obligación genérica, personalísima, de medios, y dirigida a una protección eficaz, art. 14.1 LRPL, mientras que para los trabajadores se configura como un derecho en el art. 4.2 d) ET.

No conforme la empresa con ésta última sentencia, recurre la misma y es entonces el Tribunal Superior de Justicia de Asturias quien la ratifica, por medio de la sentencia 2181/2022 de 2 de noviembre donde aclara:

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo ...y continúa...

... tan representantes de los trabajadores son los unitarios (comités de empresa y delegados de personal) como los sindicales (delegados sindicales), aunque el ámbito subjetivo de actuación difiera pues aquellos representan al conjunto de trabajadores de la empresa o centro de trabajo y éstos a los afiliados al sindicato. ...para terminar...

En cualquier caso, no puede negarse a los delegados sindicales la facultad de exigir que la empresa cumpla las prescripciones legales en lo que atañe a decisiones que afecten a sus afiliados.

Además de los incumplimientos legales en los que recae la empresa, también queremos destacar y dejar constancia de la mala fe de la empresa al realizar una maniobra, como en la anterior ocasión en la que designó a 6 trabajadores del turno D de ICL como coordinadores de emergencias, para incluir a los delegados de personal, cuando el resto de turnos tenía 4 personas dedicadas a esta asignación. En esta ocasión, y para eludir esta obviedad, designa ahora a la totalidad de los trabajadores a turnos (excepto brigadistas) siendo esta una medida injustificada, innecesaria en cuanto a las necesidades de la propia actividad y desproporcionada en cuanto al número de personas designadas, ya que, al nombrar a todas las personas

trabajadoras de los turnos desvirtúa la figura de coordinador de emergencias.

Por último, queremos destacar lo que dice el artículo 15 y 3 del reglamento interno del Comité de Empresa que expresa:

Las propuestas que realice el comité a la empresa se trasladarán a la misma por escrito, por medio de entrevista o por ambos medios. En caso de reunión con la empresa para presentar las propuestas del comité o para recibir propuestas o información por parte de la empresa, acudirán a la misma, el presidente y el secretario. Si es conveniente y con la aprobación del pleno del comité podrán acudir además otros miembros del comité que estén en mejor disposición para exponer el tema tratado.

Las comunicaciones escritas a la empresa deberán ser aprobadas por el comité. Serán comunicadas a través de una cuenta de correo del comité cuyo control será ejercido por el secretario.

Una vez recibida contestación de la empresa, o una vez celebrada la entrevista, (o ambas cosas) se informará puntualmente al comité de su resultado al siguiente día laborable.

Las propuestas de la empresa serán debatidas y aprobadas por el pleno del comité. No obstante, éste podrá delegar en otros miembros u órganos, estableciéndose previamente, si procede, los márgenes de discrecionalidad oportunos para la negociación. El pleno podrá revocar cualquier acuerdo efectuado por alguno de sus miembros con la empresa que se haya alcanzado sin seguir el procedimiento descrito o que sea considerado perjudicial para los intereses de los trabajadores.

Es necesario también comentar lo que el reglamento en su artículo 3 redacta.

El comité de empresa es el órgano colegiado de representación colectiva de los trabajadores de la empresa Performance Specialty Products Asturias, SLU para la defensa de los intereses de los mismos, cuyas competencias, organización y funcionamiento se adecuará a lo dispuesto en el presente reglamento y en el ordenamiento jurídico laboral.

Desempeñará sus funciones como unidad orgánica, a través del pleno, sin que ninguno de sus miembros pueda atribuirse individualmente facultades, competencias o representatividad alguna, si no es por acuerdo mayoritario del propio comité en pleno. Los acuerdos del comité prevalecen sobre

cualquier decisión o acción realizada por algún órgano unipersonal o comisión de trabajo. Los acuerdos derogarán a los tomados con anterioridad.

Por ésta sucesión de incumplimientos desde el inicio de esta designación y en años anteriores, donde el jefe de emergencia (Juan) no tiene poder de negociación y es responsable de tener como obliga la ley un plan de emergencia, donde el presidente del comité se salta el reglamento en los artículos relativos a este proceso y donde la empresa y sus responsables capaces de tomar decisiones y de negociar que se establezcan el foro adecuado para poder darse los principios que respeta la ley de participación, consulta y negociación, no están en la secuencia de la designación esta sección sindical del SOMA-FITAG-UGT, a través de delegado de prevención, estima:

No se puede realizar la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia en este Comité de Seguridad y Salud, y de llevar a cabo la designación, nos veremos obligados a tomar acciones legales y/o las que consideremos oportunas”.

Oscar Vega quiere que conste en acta que no está de acuerdo con la designación del personal de emergencia. En su opinión no sigue las vías que establece la ley y no se realizó la consulta ya que ni Juan, ni Pilar son la empresa. Sobre este punto y como está indicado en un párrafo anterior de esta acta, Pilar comenta que desde el punto de vista de las autoridades las personas designadas como Responsables de Emergencias de la empresa son Juan Alvarez y Pilar Eiroa y además en el caso de esta última ejerce como responsable del Servicio de Prevención Propio y así es reconocido por las diferentes autoridades.

Oscar también comenta que faltan por realizar los deberes y obligaciones tanto por la empresa para la negociación de esta función y lo que afecte a relaciones laborales, como por el presidente del comité al no dar traslado al comité de empresa en ninguna reunión ni pleno y no cumplir con los artículos del reglamento de funcionamiento del comité.

Finalmente el Comité de Seguridad y Salud aprueba la propuesta de designación de la empresa con la excepción del Delegado de UGT.

NOVENO.- De este modo, tal y como se viene exponiendo a lo largo de los hechos de la demanda. El proceso de designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia es ilegal.

El art.33.2 de la LPRL, dice en materia de consulta para la designación de los trabajadores de emergencias que, **“En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes”**

Por parte de UGT se advierte desde el día 01 de diciembre con la comunicación inicial de la empresa, que el foro, el órgano adecuado para evacuar las consultas relativas a este aspecto es el Comité de Empresa y no el comité de seguridad y salud.

El propio reglamento del Comité de Empresa, art.15, dice, *“Las propuestas de la empresa serán debatidas y aprobadas por el pleno del comité. No obstante, éste podrá delegar en otros miembros u órganos, estableciéndose previamente, si procede, los márgenes de discrecionalidad oportunos para la negociación”*.

Tampoco la propuesta fue debatida en el seno del comité de empresa, ni se delegó en miembro alguno del mismo tal cometido.

Ni siquiera la “consulta” realiza por la empresa entendemos cumple en contenido como tal, ya ha tenido oportunidad de manifestarse al respecto el Tribunal Superior de Justicia de Asturias quien la ratifica, por medio de la sentencia 2181/2022 de 2 de noviembre donde aclara:

“Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo ...y continúa...

... tan representantes de los trabajadores son los unitarios (comités de empresa y delegados de personal) como los sindicales (delegados sindicales), aunque el ámbito subjetivo de actuación difiera pues aquellos representan al conjunto de trabajadores de la empresa o centro de trabajo y éstos a los afiliados al sindicato. ...para terminar...

En cualquier caso, no puede negarse a los delegados sindicales la facultad de exigir que la empresa cumpla las prescripciones legales en lo que atañe a decisiones que afecten a sus afiliados.”

En consecuencia el trámite realizado por la empresa no se puede considerar consulta.

La empresa hace caso omiso.

Se incumple también la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes en relación a lo dispuesto en los art. 18.2 en relación con el 20 de la LPRL. *“El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.*

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa”.

Así mismo incurre la empresa en una discriminación directa vulneradora del derecho fundamental de igualdad y no discriminación art.14 de la C.E al compensar económicamente a los trabajadores que forman parte de la brigada de emergencia y no a los coordinadores de emergencias sin alegar causa objetiva y razonable para tal diferenciación.

Por último, en relación a la designación de los coordinadores de emergencias, entendemos tiene un marcado carácter desproporcionado en la propia designación, ya que en años anteriores el nº de coordinadores eran 4 (salvo en el turno C de la planta de ICL que eran 6 coordinadores) y ahora con la nueva designación pasan a ser 6 trabajadores por turno, la totalidad de la plantilla a turnos.

Se trata de una designación global carente de proporcionalidad y justificación.

Por lo expuesto,

Servicios Jurídicos UGT

SOLICITA que, teniendo por presentado este escrito con sus copias, lo admita, y dándole el trámite procedente se proceda a citar a las partes en legal forma señalando día y hora para la celebración del preceptivo Acto de Mediación, en el que la empresa demandada se avenga a reconocer:

- a) La certeza de los hechos que se exponen en este escrito y, caso de disconformidad, se indiquen expresamente las causas de oposición a los mismos.
- b) Se anule y deje sin efecto la designación de los trabajadores encargados de medidas de emergencia.
- c) Y a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de este derecho.

En Oviedo, a 18 de enero de 2023

Fdo. Ldo. David Diego Ruiz.