

USO-Madrid Digital

BOLETÍN INFORMATIVO QUINCENAL DE LA

**UNIÓN SINDICAL OBRERA
DE MADRID**

14 febrero
2014 N°20



USO-Madrid frena el ERE de Madrid Espacios y Congresos

Finalizamos la semana con una gran noticia para el sindicalismo y para USO-Madrid. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha dado la razón a USO-Madrid a la demanda que interpuso contra el ERE (Expediente de Regulación de Empleo) de la empresa municipal Madrid Espacios y Congresos S.A, y que acaba de declarar “no ajustado a derecho”.

La Sentencia declara improcedentes los 25 despidos realizados en abril del año pasado, en base a que la empresa Madrid Espacios y Congresos “no ha demostrado la concurrencia de causas económicas justificativas del despido”.

En la demanda interpuesta por USO-Madrid se demostraba, de manera clara, que los motivos económicos apuntados por la empresa carecían de todo fundamento. Esto supone una gran satisfacción que dicho Tribunal estime nuestras alegaciones para la pronunciación de la sentencia.

Desde el primer momento estuvimos convencidos de que el Tribunal fallaría a nuestro favor, por lo que

nos alegramos de la sentencia, a pesar de haya posibilidad de recurso; aunque confiamos en que esto no se lleve a cabo.

Del mismo modo, desde USO-Madrid celebramos que la acción de la Justicia sea determinante para que la verdad salga a la luz, a pesar de que en esta ocasión haya tenido que realizar una función política que otros deberían haber hecho de haber sido responsables con sus competencias y responsabilidades.

Si finalmente la suspensión de este Expediente de Regulación de Empleo se lleva a cabo, la empresa municipal Madrid Espacios y Congresos, S.A. deberá readmitir a los trabajadores; algo que sería de sentido común dada la rotundidad del dictamen del TSJM.

Javier Blanco

Secretario
General en
funciones
USO-Madrid



USO-MADRID
C/ VALLEHERMOSO, 78
3ª -6ª PLANTA
28015 MADRID
TLFNO.: 91 598 63 30
FAX: 91 534 62 41

www.uso-madrid.es
info@uso-madrid.es



USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
MADRID

ALGUNAS COSAS QUE DEBES SABER SOBRE:

REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL



El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo

Según el [Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores](#) la **reducción de jornada es un derecho de todos los trabajadores**. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

1. **La concreción horaria** y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo (nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización, y quien tenga a su cuidado directo menores de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial...) **corresponderán al trabajador**, dentro de su jornada ordinaria.
2. No obstante, **los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada** a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades organizativas de las empresas.
3. **El trabajador**, salvo fuerza mayor, **deberá preavisar al empresario con una antela-**

ción de quince días o la que se determine en el convenio colectivo, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección** o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
5. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

EI SECTOR INDUSTRIAL SE PARALIZA EN MADRID

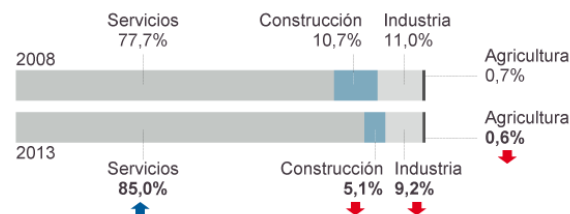
La Comunidad de Madrid presenta datos negativos durante todo 2013 en producción industrial, con una media de descenso de 2,8 y un diciembre también de reducción de actividad de 0,5, según los datos del [Índice de Producción Industrial](#) (IPI) hechos públicos la semana pasada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En el ámbito nacional los datos de diciembre de 2013 se muestran positivos con 3,5%, mientras que la media anual bajó 1,8. La Comunidad de Madrid es una de las más afectadas; sólo por detrás de Baleares. Estos datos son especial preocupación cuando la industria madrileña es muy importante en el conjunto de España (en 2012 suponía el 9,5% del PIB

generado por el sector en todo el Estado). Un buen ejemplo de esta destrucción es el caso de Coca-Cola en Fuenlabrada.

EL TEJIDO EMPRESARIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

PESO DE CADA SECTOR EN EL EMPLEO



VARIACIÓN EN EL EMPLEO 2008-2013

