

CONTENIDO

Noticias

El Tribunal Supremo declara nula la extinción de los contratos temporales de funcionarios interinos durante los meses de julio y agosto, al considerarlo discriminatorio respecto de los funcionarios indefinidos.

TEMA DEL MES

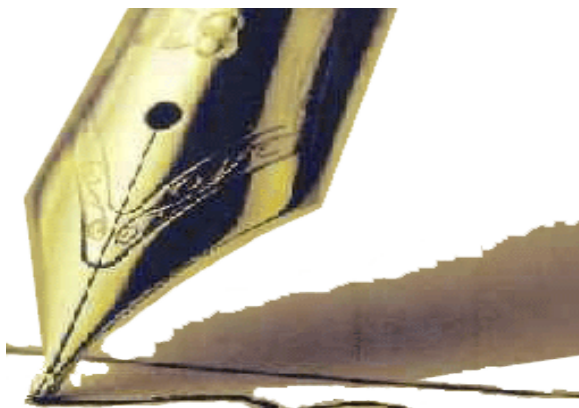
El deber de protección de la salud del trabajador.

Esther Vicente
Abogada

C. JURISPRUDENCIA

Economía colaborativa y plataformas virtuales: un Juzgado de lo Social considera a los repartidores de empresas de reparto a domicilio falsos autónomos.

Jorge Vidal Aparicio
Abogado

**SENTENCIAS DEL MES**

Sentencia del Juzgado de lo Social de León, de 26 de enero de 2018. Reducción de jornada por cuidado de la suegra de la trabajadora.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2018. Despido en IT es improcedente y no nulo.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de mayo de 2018. Innecesaria comunicación del despido disciplinario al delegado sindical que no es representante de los trabajadores .

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA NULA LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES DE FUNCIONARIOS INTERINOS DURANTE LOS MESES DE JULIO Y AGOSTO, AL CONSIDERARLO DISCRIMINATORIO RESPECTO DE LOS FUNCIONARIOS INDEFINIDOS.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha considerado nulo de pleno derecho el cese que, con carácter genérico, se producía el 30 de junio de los profesores interinos de centros educativos no universitarios, los cuales son contratados en septiembre para desarrollar sus funciones durante todo el curso escolar, pero sin pagarles los meses de julio y agosto. Lo declaran así, al considerar que ese “modus operandi” supone una vulneración del art. 14 de la Constitución Española, así como del principio de no discriminación recogido en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

El tribunal estima el recurso de casación planteado por la Asociación de Interinos Docentes de la Región de Murcia (AID-MUR), junto a 74 profesores interinos no universitarios que se encontraban en esta situación, contra la sentencia del TSJ de Murcia que, a su vez, consideró ajustado a derecho

el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de 24 de febrero de 2012, por el que se establecían medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad.

En su recurso, alegaban que la sentencia recurrida establecía una diferencia de trato arbitraria entre funcionarios interinos y de carrera, puesto que ante un mismo trabajo –un curso escolar completo– unos no cobran las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, pero otros sí. Circunstancia que, evidentemente, también afecta a la cotización a la Seguridad Social.

Para el TS, la relación laboral entre el funcionario docente interino y la Administración educativa “queda truncada, a diferencia de lo que ocurre para el funcionario de carrera, cuando aún no han concluido las funciones, cometidos y actividades que son propias de

ese concreto puesto de trabajo para que el funcionario interino fue nombrado, que no son sólo las de estricto carácter lectivo, sino también otras que normalmente se llevan a cabo en el mes de julio de curso escolar y que, además, contribuyen a la mejor preparación del profesorado y a la mejor o más eficaz prestación del servicio educativo, como pueden ser las de análisis del curso, elaboración de la memoria escolar, programación del curso siguiente, etc..., con las consiguientes reuniones del profesorado, de todo lo cual se priva al funcionario docente interino que fue nombrado para aquella situación”.

“Esas consecuencias nada deseables para la preparación del profesorado y para la más eficaz prestación del servicio educativo, se agravarían sobremanera si fuera cierta aquella práctica de la Administración educativa de acudir de nuevo en el siguiente curso escolar al nombramiento de funcionarios

docentes interinos nombrados en el curso anterior y que fueron privados de realizar esas otras actividades”, concluye la Sala. En relación con la práctica administrativa, el tribunal considera oportuno indicar lo que califican los recurrentes en su demanda como “una monstruosidad prohibida por el Derecho Laboral” la de “contratar a un trabajador para que realice sus funciones mientras la empresa está abierta y, cuando ésta cierra en verano, despedirle y volverle a contratar en septiembre para no pagarle las retribuciones ubicadas en el periodo vacacional”.

Al mismo tiempo, señala algunos de los perjuicios que suponen para los afectados como la privación de retribuciones en los meses de julio y agosto, la disminución proporcional del número de días de vacaciones retribuidas, así como la incidencia en la cotización a la Seguridad Social y las consecuencias derivadas de ellas. La sentencia explica que la desigualdad de trato en este proceso no está justificada por razones objetivas y añade que las consideraciones de índole presupuestaria no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento

de los trabajadores con contrato de duración determinada.

La Sala destaca que el Acuerdo Marco engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan. Y que, por tanto, las disposiciones contenidas en dicho acuerdo se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público. El tribunal precisa que su decisión afecta a estos profesores que se encuentran en la situación descrita pero no a los que son nombrados cuando el curso escolar ya ha avanzado por periodos inferiores a la duración de éste, denotando por ello una necesidad ocasional y transitoria.

La sentencia recoge la reiterada y uniforme doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que ha venido interpretando la Cláusula 4 del Acuerdo Marco por lo que la Sala entiende que no procede plantear una cuestión prejudicial al concluir que esa doctrina del TJUE es tan evidente que no deja lugar a ninguna duda razonable y “conduce de modo inevitable a la conclu-

sión que alcanzamos en esta sentencia”. Como consecuencia de ello, anula los números 1 y 2 del apartado Segundo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de 24 de febrero de 2012, por el que se establecían medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad.

El apartado 1 decía que se suspende el apartado sexto, “derechos retributivos”, del Acuerdo para la provisión de puestos de trabajo de los cuerpos docentes no universitarios, en régimen de interinidad en centros dependientes de dicha comunidad, publicado por Resolución de 6 de mayo de la Consejería de Hacienda. El apartado 2 establecía que la duración del nombramiento del personal docente interino se ajustará al tiempo que duren las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento y se mantendrá mientras persistan las razones de urgencia o necesidad que lo justificaron, cesando, como máximo el 30 de junio de cada año, por lo que en esa fecha se extinguirán los contratos vigentes del personal docente interino.

TEMA DEL MES

EL DEBER DE PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El empresario es el garante de proteger la salud del trabajador, y su incumplimiento da lugar tanto a sanciones de la Inspección de trabajo, como a recargos de las prestaciones como al ejercicio de la acción resolutoria vía art. 50.3.c) del ET.

Son pocas las sentencias que se han pronunciado sobre el incumplimiento del deber de protección de la Salud del trabajador, pero no hasta el punto de sentar Doctrina específica al respecto.

Entre dichas sentencias tienen especial relevancia la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid, de 14 de enero de 2005 (AS 2005, 1152), STSJ del País Vasco de 13 de marzo de 2001 [AS 2001, 4379], STSJ de Madrid de 10 de diciembre de 2002 [PROV 2003, 124938], SJS núm. 4 de Barcelona [AS 2003, 3970].

Todas ellas continúan la vía

iniciada por la sentencia del año 2005 dictada por el Juzgado nº 32 de Madrid, en el sentido de considerar que el incumplimiento empresarial continuado de su deber de velar adecuadamente por la salud de los trabajadores constituye causa bastante para la resolución indemnizada del contrato de trabajo, pero con la particularidad de conectar exclusivamente y por primera vez dicho deber de protección con el estrés laboral.

Así, se delimita la cuestión controvertida en el cumplimiento o no por las empresas de las disposiciones legales al efecto tales como: 1) El artículo 4.2.d) ET, en relación con el artículo 15 de la Constitución española, estatuye el derecho del trabajador a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, derechos éstos que derivan inmediatamente del contrato de trabajo y cuya garantía de efectividad es responsabilidad directa del empresario, que es

la otra parte en la relación laboral; 2) Por lo tanto, desde el inicio de la relación laboral, pesa sobre el empresario la obligación de proteger eficazmente la salud integral del trabajador (artículo 19 ET), obligación que deberá cumplir ajustándose al diseño normativo contenido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; 3) Precisamente, el artículo 14.2 de la misma dispone que para el cumplimiento de este deber de protección, el empresario deberá integrar la acción preventiva en la empresa, adoptando todas las medidas que sean necesarias no sólo en materia de prevención, sino también en materia de evaluación de riesgos y de vigilancia de la salud de sus trabajadores. En efecto, respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al empresario la obligación de implantar en la empresa un plan integral de prevención que articule la acción preventiva en la misma, pero antes de elaborar e implantar dicho plan el empresa-

rio deberá, efectuar una evaluación inicial de los riesgos a prevenir.(art. 16)

La evaluación de riesgos es, por tanto, el procedimiento mediante el cual el empleador conoce las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los desempeñan, identifica los riesgos inherentes a los mismos, elimina los evitables y evalúa los inevitables para reducirlos al máximo.

Conforme al artículo 4.7 de la Ley, en la evaluación han de considerarse, entre otras, cualesquiera características del puesto de trabajo que puedan aumentar los riesgos a que esté expuesto el trabajador, incluidas las relativas a la organización y ordenación del trabajo. Así mismo, hay que tener en cuenta todas las circunstancias biológicas y personales del trabajador que ocupe el puesto de trabajo de que se trate, ante la posibilidad de que dicho trabajador pueda ser especialmente sensible a determinadas condiciones de trabajo.

Esta obligación se concreta con nitidez en el artículo 25 LPRL que, como plasmación del principio general de adaptación del trabajo a la persona (

artículo 15.1 d), prohíbe taxativamente que los trabajadores sean empleados en puestos de trabajo que puedan ponerles en situación de peligro por razón de sus circunstancias personales o, en general, cuando dichos trabajadores se encuentren en situaciones transitorias que no respondan a las exigencias profesionales del puesto de trabajo de que se trate.

La Ley concibe las características personales del trabajador en sentido amplio, lo que permite abarcar cualquier circunstancia que pueda influir en la actividad laboral, incluidas características psicológicas o de personalidad como nerviosismo, ansiedad o estrés, entre otras, sin que sea necesario, además, que las dolencias provengan de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino que pueden ser dolencias comunes pues el artículo 25 LPRL contempla la protección de la salud en sentido amplio, sin condicionarla a que el daño causado haya sido previamente calificado como accidente de trabajo.

La obligación de evaluación de riesgos no acaba con la evaluación inicial previa a la planificación de la actividad preventiva, sino que aquella

es una obligación dinámica, de manera que son necesarias sucesivas evaluaciones no sólo cuando se produzca un cambio en las condiciones de trabajo sino también cuando se detecte que las medidas de prevención implantadas son insuficientes o inadecuadas y, sobre todo, cuando el desempeño del trabajo haya ocasionado daños a la salud del trabajador (artículo 16.2.a LPRL).

Por último, y como también apunta la Doctrina, el empresario, en cumplimiento de su deber de protección de la salud integral del trabajador, deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias, entre ellas, la vigilancia de la salud conforme al artículo 22.1 de la Ley, siendo ésta continuada, en aplicación del principio general del artículo 15.1.d, de la Ley antes mencionado, extendiéndose a los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para su protección (artículo 37.3.b del Reglamento de Servicios de Prevención.

Esther Vicente

Abogada

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

ECONOMÍA COLABORATIVA Y PLATAFORMAS VIRTUALES: UN JUZGADO DE LO SOCIAL CONSIDERA A LOS REPARTIDORES DE EMPRESAS DE REPARTO A DOMICILIO FALSOS AUTÓNOMOS.

El Juzgado nº 6 de Valencia dictó hace pocos días la primera Sentencia condenando a una conocida empresa de reparto de comida a domicilio, considerando a los repartidores como falsos autónomos.

Así pues, en la meritada Sentencia, con extensos hechos probados, resuelve que la relación entre los repartidores (los llamados “rider”) y la empresa es laboral, por lo que debe regirse por el Derecho del Trabajo, ello en base a una serie de indicios relacionados con la ajenidad y dependencia, adaptando estos criterios a la nueva realidad empresarial.

En primer lugar, el Art. 1 del E.T. dispone que el contrato de trabajo “será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Por otro lado, el Art. 8

del E.T. indica con respecto a la forma del contrato, que podrá ser escrito o de palabra, y se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, recibéndolo a cambio de una retribución a aquél.

Dicho esto, la Sentencia hace un resumen de las notas características del contrato de trabajo, entre otras:

a) El objeto del contrato consiste en la prestación voluntaria de servicios retribuidos. La voluntariedad es indispensable, siendo la retribución obligatoria por parte del empresario, siendo independiente de los beneficios que la prestación de servicios aporte al empresario.

b) Es esencial al contrato la ajenidad, que los frutos del trabajo se transfieren al empresario por el hecho del contrato, y es éste quién asume la obligación de pagar el salario con

independencia de la obtención de beneficios, existiendo para el trabajador una ajenidad de los riesgos. Si bien, como así recoge jurisprudencia del T.S. “el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo”:

c) Para que sean laborales, los servicios han de estar prestados dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que los retribuye, bastando con que el trabajador esté comprendido en el “círculo rector y disciplinario del empresario”, no siendo necesario para ello que esté sometido a jornada laboral, ni horario fijo, ni exclusividad.

Una vez fijados los criterios por los que se determinará si la relación es laboral o no, la Sentencia recuerda que el T.S. tiene declarado que la existencia de relación laboral no depende de cómo la denominen o conciben las partes, sino que

compete a los órganos judiciales atendiendo a su “contenido obligacional” determinar la naturaleza de la relación, por lo que no es determinante que los “riders” hubieran firmado un contrato de prestación de servicios, por el que reconocían la naturaleza mercantil, así como que no sería considerado como empleado.

Así las cosas, con respecto al caso concreto, concluye la Magistrada que en el supuesto de hecho se dan las notas carac-

terísticas de la relación laboral de ajenidad y dependencia, considerando que la prestación de servicios del actor, presenta rasgos de las notas características del contrato de trabajo que se detallan más arriba, haciendo una valoración diferenciada con respecto a la dependencia y ajenidad.

Así, considera probada en cuanto a la dependencia, que el actor realizaba sus funciones siguiendo las directrices de la empresa, y bajo las condicio-

nes fijadas unilateralmente por ésta. En primer lugar, porque tras ingresar en la empresa, el “rider” debía descargarse una app en su teléfono móvil desarrollada y gestionada por la mercantil, recibiendo autorización, y un usuario y contraseña personal para acceder a la misma, debiendo a su vez formar parte de un grupo de la app de mensajería instantánea “Telegram” cuyo creador y administrador era la propia empresa. Además, era la empresa quién decidía la zona asignada para



repartir, así como si bien las franjas horarias eran ofertadas inicialmente por el repartidor, estas franjas debían de estar dentro del horario previamente establecido por la empresa demandada, siendo ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el “rider” cada semana.

Respecto al servicio de reparto, la empresa fijaba la forma en la que se debía realizar dicho reparto, fijando no solo el tiempo, sino también normas de comportamiento, como quitarse el casco, o cómo saludar al cliente, constanding además que al inicio de su jornada, los “riders” debían acudir a un punto concreto en el centro de la zona asignada, para que les fueran asignadas entregas, estando en todo momento geolocalizados por la empresa, quién les podía pedir explicaciones ante cualquier incidencia, careciendo el repartidor de libertad para rechazar pedidos, dado que en tal caso la empresa ante rechazos reiterados, podía dar lugar a la extinción de la relación, como así ocurrió en el caso juzgado.

Con respecto a la ajenidad, era la empresa quien fijaba el precio de los servicios realiza-

dos por el trabajador, que este percibía con independencia del cobro por parte de la empresa. Además de propinas, el demandante percibía una retribución fija por servicio realizado de //3,38€/ brutos, una suma en concepto de disponibilidad que aseguraba el percibo del importe de dos pedidos a la hora, no participando en ningún modo de los beneficios que pudiera obtener la empresa.

Para mayor abundamiento, era a empresa quien establecía las condiciones con los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba su servicio, desconociendo el trabajador la identidad de los mismos, fijando la empresa el precio del servicio a los clientes, cobrando a través de la app, sin que el trabajador pudiera percibir cantidad alguna en metálico, a excepción de la propina. También considera relevante la Magistrada, que en numerosas comunicaciones realizadas por la empresa, se indicaba que los trabajadores eran “la imagen de la compañía de cara al cliente”.

Con todo ello, resuelve la Magistrada la condición de falso autónomo del trabajador, de-

biendo regirse su relación por el Derecho del Trabajo, al darse tanto las notas de dependencia como ajenidad, declarando la improcedencia del despido, que no la nulidad, al no haber podido demostrar los hechos por parte de la empresa.

Veremos cómo evoluciona el asunto en órganos judiciales superiores, pero lo cierto es que esta Sentencia es la primera de muchas, en Barcelona hasta 15 exrepartidores tienen abierto un proceso judicial en el que exigen que se les reconozcan como asalariados, al llevar un año trabajando como autónomos para la empresa. A su vez, Inspección de Trabajo ya levantó Acta de liquidación a la empresa por algo más de 160.000 euros por el periodo entre 2016 y 2017, estimando que debían estar dados de alta como trabajadores en el régimen general, acordándose el inicio de la tramitación correspondiente del procedimiento de oficio ante las alegaciones de la empresa, suspendiéndose la tramitación del procedimiento liquidatorio.

Jorge Vidal Aparicio

Abogado

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL DE LEÓN, DE 26 DE ENERO DE 2018

¿UNA TRABAJADORA TIENE DERECHO A LA REDUCCIÓN DE SU JORNADA LABORAL PARA PODER CUIDAR DE SU SUEGRA?

El Juzgado estima una demanda interpuesta por una trabajadora contra su empresa, que le denegaba la reducción de jornada y concreción horaria para el cuidado de su suegra de 87 años, declarando el derecho de la trabajadora a disfrutar, tanto de la reducción, como de la concreción horaria, en los términos solicitados por esta, con base en lo establecido en los artículos 37.5 y 37.6 ET.

La trabajadora prestaba servicios para la empresa en turnos de mañana y tarde, desde el año 2014. En fecha de agosto de 2017, la trabajadora solicita a la empresa una reducción de jornada, para cuidar de su suegra, con una concreción horaria de lunes a jueves de 9 a 16 horas, y los viernes de 9 a 15 horas.

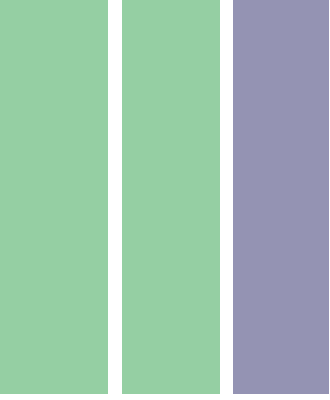
La empresa deniega la solicitud, alegando que la trabajadora no puede concretar el horario sólo de mañanas, por realizar turnos tanto de mañana como de tarde.

Tras la denegación por parte de la empresa, la trabajadora presenta demanda ante el Juzgado de lo Social de León.

El Juzgado establece que, en el presente caso, se cumplen los requisitos establecidos en el art. 37 ET, tratándose de una reducción de jornada laboral por motivos familiares.

Al amparo de la doctrina, la Sala afirma que la denegación de la reducción de jornada a la trabajadora, supone una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo. Es decir, parece que el tribunal no solo vincula a este derecho fundamental la excedencia por cuidado de hijo, sino también la de familiares.

De ese modo, entiende el Juzgado que al tratarse de un derecho anexo a un derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, éste debe primar sobre la conveniencia del empresario y deben tenerse en cuenta criterios ponderativos y no sólo legales.



En este sentido, el Juzgado recuerda que la finalidad de la norma es conciliar la vida laboral y familiar teniendo en cuenta la especial carga de trabajo de las mujeres en el cuidado de hijos y ancianos.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 15 DE MARZO DE 2018

¿ES NULO, POR DISCRIMINATORIO, EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE IT?

El Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia una cuestión que, en la actualidad, se encuentra en constante debate entre los operadores jurídicos: si los despidos de trabajadores mientras estos se encuentran en situación de incapacidad temporal pueden considerarse nulos si sus dolencias son susceptibles de considerarse como una discapacidad.

La trabajadora, con categoría de limpiadora, prestaba servicios para la empresa desde el año 2011. La empleada, que prestaba sus servicios en la empresa desde el año 2011, causó baja por IT el 13 de octubre de 2014, a consecuencia de una grave depresión.

Así las cosas, la empresa despidió a la trabajadora alegando en la carta de extinción la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo el 1 de agosto de 2015, mientras todavía se encontraba en situación de IT. En consecuencia, la trabajadora presentó demanda solicitando se declarase la nulidad del despido efectuado.

Por tanto, la cuestión litigiosa consiste en determinar si el despido se considera nulo por discriminatorio o, en cambio, si debe ser considerado improcedente.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo entiende que, en el caso concreto, el despido disciplinario es completamente injustificado, puesto que es materialmente imposible que se haya dado el incumplimiento imputado cuando la ausencia de la trabajadora se basaba en una situación de incapacidad temporal. Evidentemente ello supone, como mínimo, la improcedencia del despido. A continuación, el Tribunal analiza si concurre el supuesto de discriminación por discapacidad del art. 4.2 c) del ET: “2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

Tras repasar la jurisprudencia europea en la materia, el TS establece que los requisitos para que se considere al trabajador como una persona con discapacidad son: padecer dolencias físicas, mentales o psíquicas que supongan una limitación “duradera” para que el trabajador pueda desempeñar un trabajo en condiciones de igualdad con los demás trabajadores.

Según la Sala, en el presente supuesto no se cumple el requisito de limitación “duradera”, puesto que la situación de incapacidad temporal en la que se hallaba la trabajadora en el momento del despido no se había agotado, ni existía una resolución acerca de una situación duradera de futuro.

Por todo ello, el Tribunal concluye que no es posible incardinar la baja temporal de la trabajadora en un supuesto de despido nulo por discriminatorio, sino que se trata un despido improcedente.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 9 DE MAYO DE 2018

¿DEBE LA EMPRESA DAR AUDIENCIA AL DELEGADO DEL SINDICATO, EN EL MARCO DE UN DESPIDO DISCIPLINARIO, DE UN TRABAJADOR AFILIADO AL MISMO?

El Tribunal debe resolver si la empresa que va a despedir disciplinariamente a la trabajadora afiliada al sindicato, debe dar audiencia al delegado sindical del mismo, en todo caso, aunque ese representante no goce de las prerrogativas previstas en el artículo 10 de la LOLS. La Sala realiza un exhaustivo repaso de la jurisprudencia actual, teniendo especial relevancia la del Tribunal Constitucional, que en diversas ocasiones ha explicado que la empresa no está obligada a reconocer como delegado sindical al representante de la sección sindical que no cumple con los requisitos del art. 10 LOLS, sin que por ello se incurra en vulneración de la libertad sindical.

Según el Tribunal, sólo las personas que cumplen los requisitos del artículo 10.1 LOLS son las que deben ser oídas antes del despido disciplinario que afecte a cualquiera de sus afiliados, y en este caso concreto no se cumplen esos requisitos al ser una empresa con menos de 250 trabajadores.

La Sala entiende que, si la norma hubiera querido ser genérica, abarcando todos los supuestos de afiliados, cualquiera que sea el modo en que se organice el sindicato, no habría utilizado términos tan específicos como los de “secciones” y “delegados” sindicales. Si la norma hubiera querido abrir el trámite a favor de las personas afiliadas a cualquier sindicato, habría residenciado la audiencia en las secciones y no en los delegados de las respectivas secciones.

Por todo ello, el Tribunal Supremo entiende que, salvo que el Convenio disponga lo contrario, las empresas no están obligadas a dar esa audiencia al delegado sindical, que es mero portavoz o representante de cualquier sección sindical, desestimando el recurso para la unificación de doctrina y confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga.

NAVARRO & ASOCIADOS ESTÁ FORMADA POR MÁS DE 30 PROFESIONALES QUE CUBREN DISTINTAS ÁREAS ECONÓMICAS Y LEGALES DE EMPRESAS DE TODOS LOS SECTORES.

Las oficinas del Bufete Navarro & Asociados están localizadas en:

VALENCIA

Gran Vía Marqués del Turia 13
46005 VALENCIA
Telf. 963 517 119
Fax. 963 528 729
www.bnaya.es

MADRID

Castelló, 82, 6º Izda
28006 MADRID
Telf. 915 599 112
Fax. 915 417 084
www.bnaya.es

BARCELONA

Balmes 176, Entlo. 1a
08006 BARCELONA
Telf. 931 621 448
Fax. 931 621 446
www.bnaya.es

BILBAO

Henao, 11, 1ª Planta
48009 BILBAO
Telf. 944 243 426
Fax. 944 243 552
www.bnaya.es

Coordinador de la Newsletter

Daniel Miñana Torres, Navarro&Asociados
info@bnaya.es

Dirección de la Newsletter

Bufete Navarro&Asociados Abogados
www.bnaya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

SI NO DESEA RECIBIR LA PRESENTE PUBLICACIÓN MENSUAL, ROGAMOS LO COMUNIQUE A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: info@bnaya.es

ASIMISMO SI EXISTE ALGUIEN EN SU EMPRESA QUE NO LA RECIBE, Y DESEA QUE SE LA ENVIEMOS, PUEDE COMUNICARLO IGUALMENTE A ESA MISMA DIRECCIÓN DE E-MAIL.