

ANUARIOS

2017 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2016 de los grandes despachos

Abdón Pedrajas & Molero • Allen & Overy • Baker & McKenzie • Broseta Abogados
• Ceca Magán Abogados • Clifford Chance • Cuatrecasas • Deloitte Abogados • Dikei
Abogados • DLA Piper • Freshfields Bruckhaus Deringer • Garrigues • Gómez-Acebo
& Pombo • Hogan Lovells • King & Wood Mallesons SJ Berwin • KPMG Abogados •
Landwell-PwC • Martínez-Echevarría Abogados • Pérez Llorca • Roca Junyent • Sagardoy
Abogados • Simmons & Simmons • Uría Menéndez

■ LA LEY

ANUARIOS

■ LA LEY

2017 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2016 de los grandes
despachos

Consulte en la web de Wolters Kluwer (<http://digital.wke.es>) posibles actualizaciones, gratuitas, de esta obra, posteriores a su publicación.

© **Wolters Kluwer España, S.A.**

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
<http://www.wolterskluwer.es>

Edición: junio 2017

Depósito legal: M-15120-2017
I.S.B.N.: 978-84-9020-610-2 (papel)
I.S.B.N.: 978-84-9020-611-9 (digital)

© **WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **CEDRO** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.

Printed in Spain

1. HECHOS

Los hechos declarados probados en la Sentencia del TSJ de Cataluña de septiembre de 2016 (LA LEY 148940/2016) objeto de comentario son, en síntesis, los siguientes:

— El demandante venía prestando servicios para la demandada desde el año 1995, concretamente en un taller de reparaciones ubicado en el centro de trabajo de Gavá, resultando de aplicación en la empresa el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

— La empresa demandada, en los años previos al despido, tramitó medidas de flexibilidad externa (entre otros, un despido colectivo), siendo los interlocutores frente a la compañía por parte de los trabajadores los miembros del comité de empresa.

— En el año 2012, y como consecuencia de la gestión llevada a cabo por los miembros del comité de empresa en el marco de un ERE, se produjo una división interna entre los trabajadores de la empresa.

Por un lado se situaban aquellos trabajadores que apoyaban la labor del comité de empresa en el marco de las medidas de flexibilidad externa mientras que, por otro lado, se situaban sus detractores, entre los que se encontraba el trabajador demandante.

— Posteriormente, en el año 2014, los trabajadores de la compañía demandada trataron de revocar a los miembros del comité de empresa, sin que prosperara tal actuación.

— El demandante realizaba las tareas propias de su puesto de trabajo en un local diáfano, en el que también prestaban servicios otros trabajadores, entre los que se encontraban 3 miembros del comité de empresa.

— En septiembre de 2014, el actor en el procedimiento comentado solicitó a un responsable de la empresa un cambio de puesto de trabajo,

por sentirse incómodo al prestar servicios en presencia de los citados miembros del comité de empresa. La compañía no accedió a tal solicitud.

— En noviembre de 2014, el demandante fue despedido disciplinariamente por arrojar por encima de la cabeza a uno de sus compañeros de trabajo y miembro del comité de empresa un bote de alcohol isopropílico.

A continuación, el representante de los trabajadores se giró y comenzaron a golpearse mutuamente, lo que resultó en el despido también del miembro del comité.

— Con posterioridad a los hechos, se emitió informe por parte de la sociedad de prevención de riesgos laborales, en materia de prevención psicosocial, manifestando que los hechos vinieron motivados por las diferencias entre los miembros del comité de empresa y el trabajador, tras la gestión de los ERE's.

— Del mismo modo, una vez consumados los hechos y el despido disciplinario del demandante, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe en virtud del cual se ponía de manifiesto el incumplimiento empresarial de su obligación de poner en marcha un canal formal para la solución de conflictos interpersonales entre los miembros de la plantilla de la empresa.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

Los fundamentos de derecho de la resolución comentada se centran, esencialmente, en el análisis de los hechos que rodean al despido disciplinario y la influencia que los mismos han de desplegar de cara a su calificación definitiva: **(i)** la nulidad, **(ii)** la improcedencia o, como ocurre en el presente caso, **(iii)** la procedencia del despido.

De esta forma, y sin perjuicio de que ya se ha anticipado cual será el fallo de la sentencia comentada, a continuación se expondrán los aspectos más relevantes del procedimiento. A estos efectos, comenzaremos por la solicitud formulada en el escrito de demanda, continuando con el fallo de la sentencia dictada en primera instancia, el recurso de suplicación y, finalmente, la argumentación contenida en la sentencia del TSJ de Cataluña.

2.1. Contenido del escrito de demanda y sentencia en primera instancia

La parte actora, en su escrito de demanda, solicita con carácter principal la declaración de nulidad del despido, por violación de su Derecho Fundamental a la integridad física y moral.

Subsidiariamente, insta del Juzgado de lo Social núm. 22 de Barcelona la declaración de improcedencia del mismo, por entender que:

- Ha mediado provocación del trabajador agredido (miembro del comité de empresa) durante un periodo prolongado de tiempo con anterioridad al despido, justificándose así su comportamiento, y
- Ha existido una absoluta falta de imparcialidad por parte de la instructora del expediente contradictorio llevado a cabo.

Frente a lo anterior, se pronuncia el juzgado de primera instancia declarando la improcedencia del despido disciplinario comunicado por la empresa, sobre la base del razonamiento que a continuación se detalla.

2.1.1. *Sobre la solicitud de declaración de nulidad del despido*

Solicita el trabajador demandante, con carácter principal, la solicitud de nulidad de su despido por entender que se había vulnerado su Derecho Fundamental a la Integridad Física y Psíquica, en su condición de trabajador de la empresa.

A estos efectos, se aportan por la parte actora una serie de indicios que, a su juicio, justificarían la declaración de nulidad pretendida, y que se sintetizan en lo siguiente:

- El actor habría solicitado a un responsable de la empresa su cambio de puesto de trabajo, por sentirse incómodo al coincidir en el mismo espacio de trabajo con alguno de los miembros del comité de empresa (con cuyas gestiones como representantes unitarios —recordemos— el trabajador despedido no estaba conforme);
- Se había emitido un informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que concluía acerca del incumplimiento por parte de la empresa, al no arbitrar un procedimiento de resolución de conflictos interpersonales entre los trabajadores de la compañía (contraviniendo, así, lo dispuesto en la evaluación de riesgos).

Sobre la base de lo anterior, el Juzgado de lo Social núm. 22 de Barcelona se pronuncia acerca de la inexistencia de causas de nulidad del despido y, para ello, arguye lo siguiente.

Por un lado, considera plenamente acreditado que el motivo por el cual la empresa decidió acometer el despido disciplinario del trabajador no fue, ni mucho menos, una supuesta situación de animadversión o acoso frente al trabajador, sino única y exclusivamente su conducta consistente en rociar a su compañero de trabajo (y miembro del comité) con un bote de alcohol industrial.

Por otra parte, recuerda el juzgador *a quo* que de ninguna manera cabría entender existente una situación de acoso por parte de la empresa o sus directivos sobre el trabajador demandante, por cuanto tal conducta hostigadora se habría llevado a cabo, en su caso, por el comité de empresa.

A estos efectos expone la resolución de instancia que, dado que la única conducta reproachable frente a la compañía sería su inactividad frente a las informaciones que le llegaban con respecto a la situación del demandante, no cabría calificar tal conducta como de acoso laboral, por cuanto ello requiere de un comportamiento empresarial activo, y no pasivo como el de la demandada.

A la vista de lo anterior, en los términos anticipados, desestima el juzgado de instancia la solicitud de nulidad del despido formulada así como la correspondiente reclamación de una indemnización por daños y perjuicios, derivada de la supuesta vulneración de Derechos Fundamentales, cifrada en 27.000 euros.

2.1.2. Sobre la solicitud de declaración de improcedencia del despido

En relación con la instrucción del expediente contradictorio, desestima radicalmente el juzgador de instancia la alegación formulada por la parte actora, en el sentido de que la supuesta falta de imparcialidad del instructor del expediente derivaría, necesariamente, en la declaración de improcedencia del despido.

A estos efectos, dado que la instrucción del expediente contradictorio venía justificada por la condición de miembro del comité de empresa del otro trabajador despedido, la corrección o no del mismo en nada afectaba al procedimiento del demandante, con respecto al cual no existía tal obligación.



«Práctica Laboral para abogados» nos presenta en esta nueva edición, con la que conmemora el décimo aniversario de esta obra innovadora en el ámbito de las publicaciones de Derecho, los casos más significativos de un importante número de prestigiosos profesionales de la abogacía en el ámbito laboral español.

A lo largo de estos diez años esta obra ha logrado dar una perspectiva histórica a la aplicación judicial de nuestra siempre cambiante normativa laboral, reflejando a través de alrededor de 400 comentarios la respuesta judicial que estaban recibiendo los principales conflictos suscitados y las necesarias adaptaciones originadas por aquellos cambios regulatorios que han sido nota permanente en la última década. Una vez más, 23 grandes bufetes detallan la esencia de 37 casos de especial trascendencia resueltos en 2016. Su índice temático refleja la relevancia de las cuestiones abordadas:

- Ámbito subjetivo del contrato de trabajo. Alta Dirección
- Condiciones de trabajo
- Convenios colectivos y otros derechos colectivos
- Cuestiones procesales
- Derechos fundamentales
- Despidos colectivos
- Extinción del contrato de trabajo. Despidos individuales
- Sucesión de empresa

Como en ediciones anteriores, cabe señalar que desde la sección «Desde la Dirección», este Consejo hace una breve reseña de sentencias de casos importantes decididos por los tribunales laborales, y que no han sido comentados por los despachos participantes en esta obra, de forma que el panorama anual de las decisiones judiciales queda mejor reflejado. «Práctica Laboral para abogados» es una obra de máximo interés para la práctica laboralista en nuestro país y en la celebración de su décimo aniversario, y por esa continuidad, sigue hilvanando la «memoria histórica» que de nuestra práctica venimos formando desde hace diez años.

ISBN: 978-84-9020-610-2



9 788490 206102



3652K28058



Wolters Kluwer