

USO CONSIGUE QUE EL TS CONFIRME EL DESPIDO NULO DE UN TRABAJADOR DE TRANSPORTE EN CANARIAS POR CONDUCTA ANTISINDICAL DE LA EMPRESA.

**Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª)
Sentencia núm. 1052/2017 de 8 de agosto.**

En el auto del TS de 28 de junio de 2018, la Sala declara la inadmisión del recurso de casación interpuesto por la empresa Transportes Antonio Díaz Hernández SL, confirmando así la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, en la que se declara el despido nulo, condenando a la empresa a readmitir al trabajador, al abono de los salarios de tramitación y a una indemnización de 6.000 euros.

La sentencia del TSJ de Canarias, revoca la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 3 de Las Palmas de Gran Canaria 294/2016 de 29 de julio, en la que se calificó el despido del conductor como improcedente y no como nulo.

Según la empresa de transporte, el trabajador manipuló el tacógrafo digital, hecho calificado como falta muy grave regulado en el artículo 51.7 del convenio colectivo de aplicación, justificando así el despido disciplinario. Sin embargo, el TSJ de Canarias coincide en este punto con la sentencia de instancia, al declarar que la manipulación del tacógrafo por el trabajador, no ha quedado probada.

Lo que sí ha quedado acreditado para el TSJ de Canarias, es que el trabajador está afiliado a USO, que fue USO precisamente quien denunció a la empresa en 2015 por irregularidades en la jornada. Que la empresa en represalia impuso el traslado a varios trabajadores, también afiliados a USO, por lo que fue condenada por modificación de las condiciones y al pago de las horas extras. Y que, los trabajadores afectados fueron despedidos por la empresa, despidos que fueron declarados como improcedentes o nulos.

Respecto a estos hechos el TSJ de Canarias declara:

[...] “En cuanto a la vinculación con el sindicato resulta llamativo el hecho de que denuncie el sindicato, secundan la actuación el actor y sus compañeros y todos son represaliados, y, además, al parecer los únicos

represaliados, dándose la circunstancia de que todos eran afiliados al sindicato.

Es imposible que, con la conflictividad existente, el papel de sindicato como vanguardia en las reclamaciones, la intervención de la Inspección, etc., tal condición de afiliados permaneciese oculto y la empresa no la conociese, aunque no formalmente. Es obvio que la actuación la lleve a cabo el sindicato y la secundan el actor y sus seis compañeros despedidos, lo que permite presumir que la empresa sabía o intuía su condición de sindicalistas” [...].

[...] “Hay a juicio de la Sala un claro panorama indiciario de vulneración de la libertad sindical y de la garantía de indemnidad por vulneración de la tutela judicial efectiva, apareciendo la actuación de la empresa como una represalia contra el actor, por su condición de afiliado y por las reclamaciones hechas a la empresa.” [...].

El TJS de Canarias justifica así, la calificación del despido como nulo y no como improcedente, decisión que es compartida en el auto del Tribunal Supremo.



Desde USO, venimos denunciando el aumento de las prácticas empresariales que vulneran el derecho de libertad sindical. A este caso, se suman otros ya judicializados, como los producidos en GSW, Carnes Selectas de Campofrío, Fundación Deixalles, Schindler y Eulen.

USO CONSIGUE QUE EL JS DE TOLEDO RECONOZCA EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN FRENTE A LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN ATENTO.

**Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo (Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha).
Sentencia núm. 199/2018 de 7 de agosto.**

USO ha conseguido que el Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo reconozca el derecho de un trabajador de Atento a la concreción horaria de la jornada.

El demandante que contaba con reducción de jornada por guarda legal, al ser padre de un hijo menor de edad, solicitó a la empresa la concreción de jornada ordinaria y la supresión de trabajar un sábado cada tres semanas.

El artículo 32.2 del Convenio de aplicación, II Convenio Colectivo de Contact Center, reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la reducción de la jornada por motivos familiares, y en concreto, la reducción de jornada por razón de guarda legal cuando tengan a su cargo algún menor de ocho años.

Al mismo tiempo, el artículo 33 del Convenio de aplicación, reconoce también el derecho a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada.

Sin embargo, la empresa denegó la petición del demandante por razones organizativas, argumentando que las gestiones de las que se encarga el trabajador por razón de su puesto como teleoperador, deben resolverse en 48 horas, y que, el volumen de reclamaciones, se duplica los sábados respecto del resto de la semana.

La jueza señala, por un lado, que la reducción de jornada por guarda legal, es un derecho reconocido en el artículo 37 apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que:

[...] "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla" y que "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 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. 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 la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas "[...]."

Y, por otro lado, que la jurisprudencia aplicable en este caso es la emitida por el Tribunal Constitucional en Sentencia de 15.01.2007 y posteriormente, por el Tribunal Supremo en Sentencia de 21.03.2011, en las que se interpreta el derecho a la reducción de jornada y concreción horaria con la finalidad de evitar la discriminación indirecta por razón de sexo y de favorecer la conciliación de los derechos de maternidad, familia y trabajo.

Por todo ello, el Juzgado de lo Social decide estimar la demanda interpuesta por el trabajador, declarando su derecho a que se le reconozca la reducción de jornada con la concreción horaria solicitada. Es importante señalar, que contra esta resolución no cabe recurso.

Desde USO, celebramos esta sentencia, al igual que la conseguida por USO La Rioja en materia conciliación, ya que reconoce el derecho a la vida personal, familiar y laboral, frente a los intereses organizativos de las empresas, muchas veces inexistentes.

Esta sentencia coincide, además, con los posicionamientos de nuestra organización, sin corresponsabilidad no habrá igualdad real, reflejados en la campaña: Y tú, ¿puedes conciliar?

