



NEWSLETTER LABORAL
MAYO DE 2023



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de mayo de 2023 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de mayo de 2023.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de mayo de 2023.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un pequeño resumen y comentario de los fundamentos jurídicos y de lo fallado en la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1809/2023, de 25 de abril de 2023, Rec. 4371/2019.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de mayo de 2023:

- *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.*
- *Proyecto de Ley Orgánica, aprobado por el Consejo de Ministros el 23 de mayo de 2023, de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, para garantizar la paridad en la política, la administración y las empresas.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2023, Rec. 292/2020, sobre el reingreso del trabajador en excedencia por cuidado de hijo sin que haya vacantes en la empresa.* El Tribunal ha establecido que el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia y al regreso incondicionado a un puesto vacante en su mismo grupo profesional o categoría equivalente en los dos años siguientes, con independencia de que exista o no vacante en la empresa. En caso de negativa de la empresa al reingreso, sería calificado como un despido si supone una manifestación de extinguir definitivamente la relación laboral.
- *Sentencia de Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2023, Rec. 4371/2019, sobre la pérdida de la condición de representante de los trabajadores desde que se produce el despido disciplinario y mientras se resuelve la sentencia judicial.* La Sala determina que se produce la ruptura del vínculo representativo tras la decisión extintiva disciplinaria. Las garantías de los representantes de los trabajadores operan en fase de recurso o en las ejecuciones provisionales de sentencias, pero no existe una norma que extienda la garantía del ejercicio de las funciones representativas mientras se resuelve la sentencia judicial – especialmente en caso de despido disciplinario ex art. 54 ET, que opera como una excepción a la garantía de mantenimiento del empleo-.
- *Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo nº 5, de 19 de abril de 2023, sobre la nulidad de un despido según la Ley 15/2022 cuando se acreditasen que la intención de despedir existía antes que una baja.* El Juzgado sostiene que no cabe nulidad si se acredita que la decisión del despido ya estaba tomada antes de la baja, supuesto que protege la Ley 15/2022 como despido nulo por discriminación por enfermedad. Fue probado que la intención de despedir a la trabajadora era anterior al conocimiento de la baja y, por tanto, obedecía a otras causas.
- *Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo nº 4, núm. 136/2023, de 30 de marzo de 2023, Rec. 109/2023, sobre la adaptación de jornada en virtud de la conciliación de la vida familiar y laboral.* El Juzgado ha admitido como causa válida la alegada por la empresa para denegar dicha adaptación, en virtud de que no es necesaria una reducción de jornada para el cuidado del hijo cuando existe un régimen de custodia compartida en el divorcio de una semana alterna. Por tanto, no existen razones justificativas que acrediten la necesidad de conciliar todas las semanas.



RESEÑA DE INTERÉS

El pasado 20 de abril, el Tribunal Supremo emitió la sentencia nº 1809/2023, Rec. 4371/2019, en la que se discutía si los trabajadores despedidos disciplinariamente podían ejercer su condición de representantes de los trabajadores mientras no recayese sentencia judicial firme que declarase la procedencia de la decisión extintiva disciplinaria.

Los hechos se basan en que los trabajadores, tras ser despedidos por motivos disciplinarios, solicitaron el acceso al centro de trabajo para asistir a las reuniones del Comité de empresa, aunque estuviese despedidos mientras durase la tramitación del proceso. La empresa denegó el acceso a dicho centro, sustituyendo a los actores por otros miembros del sindicato. Por tanto, se discute la vulneración del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores y la libertad sindical, entre otros preceptos.

El Tribunal Supremo empieza su argumentación citando dos sentencias del Tribunal Constitucional, la 78/1982, de 20 de diciembre, y 83/1982, de 22 de diciembre, donde se establece lo siguiente sobre la necesidad de existencia de una relación laboral para poder ejercer la condición de representante:

"No puede argüirse fundadamente que los derechos de representación dependen de esa realización efectiva de la prestación laboral, ejemplificando supuestos que evidencian lo contrario como el ejercicio del derecho de huelga, pero que tampoco puede olvidarse que los derechos de representación sindical en la empresa no son una situación autónoma a la previa existencia de la relación laboral."

En el bien entendido en el que los derechos de representación sindical no son una situación autónoma, sino que es necesaria la existencia de una conexión laboral, si la relación se extingue, también lo hacen dichos derechos representativos –que no son independientes–.

También cita doctrina constitucional aportada por los trabajadores, concretamente la STC 44/2001, en la que se *"analizaba la interrelación entre los efectos extintivos inmediatos del despido y la declaración misma de su nulidad, con la consecuencia aparejada del restablecimiento del contrato en sus propios términos"*. El Tribunal Supremo añade que el significado de restablecimiento o restauración difiere del de mantenimiento o persistencia en alguna de las actividades vinculadas, como lo sería el ejercicio de las funciones representativas.

Además, el Tribunal Supremo hace un análisis sobre los artículos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que otorgan protección y garantía a los representantes de los trabajadores:



- **Artículo 56.4 ET:** Los representantes tienen la facultad de opción en el despido calificado como improcedente, para optar por la readmisión o la indemnización.

"Entendiendo que una medida de protección consiste en vedar al empresario la facultad de opción, pues si pudiese hacerlo en sentido contrario a la prestación de servicios del trabajador representante sindical, estaría decidiendo de forma unilateral que tal representante no puede ejercer sus funciones [...] porque ello llevaría a reconocer un poder de injerencia decisivo del empresario en el ejercicio de sus funciones de representante."

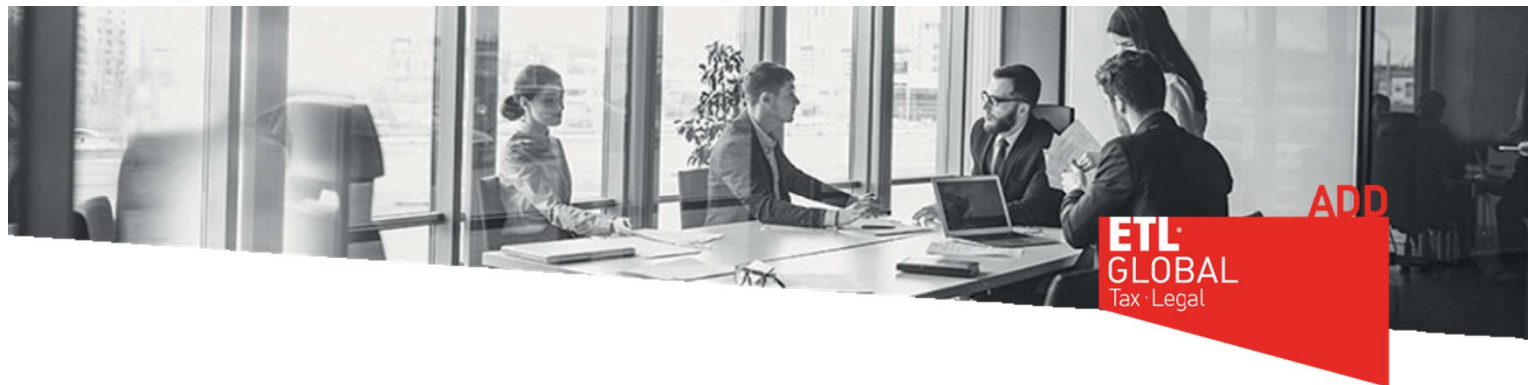
- **Artículo 297 LRJS:** Establece que mientras que dure la tramitación del correspondiente recurso, el trabajador seguirá percibiendo los salarios y tendrá la posibilidad de seguir prestando servicios durante la sustanciación del recurso.
- **Artículo 284 c) LRJS:** En el marco de la ejecución de sentencia firme de despido, establece la adopción de medidas para que el representante continúe desarrollando las funciones y actividades propias de su cargo, para el supuesto en el que el empleador hubiera incumplido con la obligación de readmisión.

En conclusión, las garantías de los representantes se limitan a la capacidad de opción entre readmisión o indemnización, en caso de despidos improcedentes, y la adopción de medidas para continuar desarrollando funciones representativas si el empresario incumple con la obligación de readmisión (art. 56.4 ET y 284 c) LRJS).

En cuanto al artículo 297 LRJS, la regulación limita de forma expresa la garantía del ejercicio de las funciones de representación a la fase de recurso, pero no durante el curso del procedimiento que le precede. El Tribunal Supremo establece que *"cabe afirmar que cuando todavía no se ha declarado judicialmente la improcedencia (con opción por la readmisión) o nulidad del despido el legislador no ha previsto explícitamente la extensión de la garantía reforzada del ejercicio de las funciones representativas"*. Por tanto, la interpretación debe ser excluyente.

Además, el Tribunal Supremo cita la jurisprudencia de la STS 26 de enero de 2018, Rec. 54/2026. Resalta la inexistencia de norma alguna que posibilite a los representantes de los trabajadores, que hayan impugnado un despido disciplinario, continuar ejerciendo sus funciones representativas. También hace una interpretación sensu contrario en relación con el artículo 284. C) LRJS mencionado anteriormente, que prevé que el representante pueda ejercer sus funciones representativas cuando se haya incumplido con la obligación de readmisión.

"Sensu contrario del mencionado art. 284 c) LRJS, extraía que al determinar el momento en el que ha de acordarse de que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, continúe desarrollando



en el seno de la empresa sus funciones representativas, se evidencia que con anterioridad no podía desempeñarlas.”

También se cita el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que establece que, en materia de garantías –entre otras-, los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a –según el Tribunal Supremo- *“no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 ET sobre el despido disciplinario”*. El despido disciplinario opera, pues, como una excepción a la garantía.

El artículo 67.3 ET, por otro lado, confirma la ruptura del vínculo representativo tras la decisión extintiva.

Al ponerlo en relación con el artículo 68, y con todo lo analizado en esta reseña, se concluye con que el vínculo está extinguido desde el despido disciplinario, que opera como excepción a la garantía del representante de los trabajadores, por lo que rompe el vínculo representativo. El ejercicio de la representación está relacionado con la relación laboral, extinguida mediante decisión disciplinaria, y la regulación actual solo posibilita la continuación de la prestación de servicios en fase de recursos.

Finalmente, esta sentencia ha suscitado algunas dudas, como que, aunque se siga el cauce del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores so pretexto de una decisión disciplinaria, nada indica que la causa disciplinaria concorra efectivamente. Esto conllevaría que la mera canalización de la extinción a través de un despido disciplinario, sea la causa real o no, impediría al representante de los trabajadores continuar ejerciendo sus funciones representativas a raíz de una decisión unilateral de la empresa.



El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Reus y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD