



### **NEGATIVA DE LA EMPRESA A RECONOCER UNA SECCION SINDICAL**

La negativa de una empresa a reconocer a una sección sindical constituida que no tiene presencia en el Comité de Empresa y a no reconocer el nombramiento de una delegada sindical vulnera el derecho de libertad sindical. Así lo ha establecido la sentencia del Tribunal Supremo en la sentencia de fecha 09/04/2024 considera que la empresa con su negativa no solo trata “...de reducir su importancia y funcionalidad, sino de impedir su propia existencia”, condenando a la empresa al reconocimiento de dicha sección y a la portavoz nombrada, así como a indemnizar al sindicato en la cuantía de 3.000 euros por el daño moral derivado de la aludida vulneración.

### **JUSTIFICACIÓN DE LAS HORAS SINDICALES**

No existe vulneración de la libertad sindical cuando la empresa pide justificación “genérica” del uso del crédito horario, así lo ha considerado el Tribunal Supremo en su sentencia dictada el día 11/06/2024 alegando que “no se está contrariando de ese modo la presunción de pertinencia del uso a que hemos aludido, sino activándola facultad patronal (por lo demás tenue) de llevar a cabo un control mínimo sobre el uso efectivo del crédito horario pues cabe vigilar el uso del crédito horario, siempre que no se incurra en discriminación o vulneración de la libertad sindical”, concluyendo que la justificación solicitada por la empresa no suplanta o socava el control que pueden llevar a cabo las personas representadas, como tampoco comporta intrusión o vigilancia indebida.

### **SUBROGACIÓN EN EL CASO DE QUE EL NUEVO CONTRATISTA SEA UN TRABAJADOR AUTÓNOMO**

Contrata de limpieza que ocupa 6 horas diarias, al que la empresa saliente destinaba un único trabajador y que, a la finalización del contrato mercantil, ha sido adjudicada por la principal a un trabajador por cuenta propia que realiza su actividad personalmente. El Tribunal Supremo en su sentencia del 09/07/2024 concluye que al nuevo contratista **no le resulta de aplicación la subrogación prevista en el convenio colectivo que venía aplicando la empresa saliente, dado que es un trabajador autónomo** y no un empresario laboral y porque de lo contrario, razona el Alto Tribunal *“situaría fuera del mercado si se considerase que le resulta aplicable una previsión convencional como la examinada en un supuesto sucesión de contratas en el que no se han transmitido elementos patrimoniales y en los que la mano de obra ajena no resulta necesaria ante la realización exclusiva personal y directa del objeto de la contrata por el trabajador autónomo”*.

### **DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA DEL TRABAJADOR**

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha dictada el 24/05/2024 entiende que el **despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador es procedente** porque ha quedado acreditada la ineptitud sobrevenida según informe del servicio de prevención (que no fue desvirtuado por el trabajador) y porque, en el caso analizado por la sentencia, **no se ha acreditado la posibilidad de adaptación del trabajador y la empresa, además, no tiene obligación de recolocación**. Por todo ello, el TSJ calificó el despido objetivo como procedente.

### **EXCEDENCIA Y CONCURRENCIA DESLEAL**

Trabajador que solicita excedencia para cuidado de hijo menor, la cual vino precedida por la petición de reducción de jornada tras el nacimiento de su hijo y, **estando en excedencia el trabajador desempeñó labores para otra empresa ambas dedicándose a la misma actividad**, la de reparación y mantenimiento de ascensores. La prestación de servicios para otra empresa del mismo sector durante su excedencia fue el motivo esgrimido por la empresa para su despido disciplinario. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia dictada el día 22/04/2024 calificó el despido de improcedente al considerar que **la conducta del actor “no revestía gravedad dado que no es posible inferir que estemos ante un supuesto en el que la situación del trabajador en la empresa le permitiera colocarse en posición de ventaja respecto al empresario”, no quedando acreditado, en el caso analizado “el ánimo de utilizar los conocimientos y experiencia adquiridos para su propio provecho y en perjuicio de los intereses de aquella”**.