



## eNewsletter Laboral

SEPTIEMBRE 2018

### DESPIDO NULO POR VIOLACION DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

El Tribunal Constitucional, en sentencia reciente, ha declarado la nulidad del despido de un trabajador que formaba parte del comité de empresa por considerar que dicho despido ha vulnerado la libertad sindical en relación con la libertad de expresión. En ese supuesto, el trabajador, en una sesión del Pleno Municipal a la que asistía dentro de un contexto de conflictividad laboral derivado de la queja por incumplimiento por parte de su empresa (contratada por el Ayuntamiento para prestar servicios de seguridad) de los derechos laborales en material salarial, exhibió una camiseta en la que se podía leer “*donde hay un corrupto hay un corruptor*”. Junto con ese mensaje se podía apreciar una fotografía de dos personas entregándose dinero. El TC concluye que **los representantes legales de los trabajadores gozan de una especial protección cuando ejercitan la libertad de expresión** en el marco de la acción sindical y, en consecuencia, en estos casos, el ejercicio del derecho alcanza el nivel máximo de protección convirtiéndose en prácticamente inmune. Además, el TC también tuvo en cuenta para declarar la nulidad del despido el hecho de que en ningún momento **el trabajador identificó a la empresa** para la que prestaba servicios y, por lo tanto, el empresario no podía entender vulnerado ningún derecho fundamental.

### ENTRENADORES DEPORTIVOS. JURISDICCION SOCIAL

La relación de un jugador-entrenador deportivo con el Club que le contrata no tiene carácter laboral, cuando aquél percibe **exclusivamente una compensación por los gastos** derivados de la práctica deportiva. Así lo ha considerado la Sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 18 de abril de 2018, que **se ha declarado incompetente** para conocer de la reclamación de un jugador-entrenador de fútbol que reclamaba al Club contratante la compensación pactada contractualmente por gastos y por

inconvenientes y molestias que la práctica deportiva pudiese ocasionar en sus restantes actividades.

### **CONVENIO VIGILANCIA Y SEGURIDAD. TRABAJO EN FESTIVO O EN DESCANSO SEMANAL**

La Sentencia del TS de 27 de Junio de 2018, ha considerado que, el importe de las horas trabajadas en día festivo o en el periodo de descanso semanal del trabajador, **no se deben abonar de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Convenio** (hora extraordinaria mismo valor de la hora ordinaria), sino de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos, es decir, al valor de la hora ordinaria **incrementada en un 75%**, como mínimo. Al efecto, la Sentencia comentada declara **ilegal y nulo** el último inciso (“*con los valores del artículo 42*”) del artículo 44 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para el periodo 1 de julio de 2015 y el 31 de diciembre de 2016. En el Convenio actualmente vigente (artículo 53 y párrafo tercero del artículo 55) no se establece ningún incremento especial en la retribución de las horas trabajadas en festivo o descanso semanal.

### **CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA. SUBROGACION DE PLANTILLAS**

El pasado 25 de julio se firmó el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, que tiene vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019. El artículo 35 de dicho convenio establece, para determinados sectores (tendido eléctrico, telecomunicaciones, **montaje o mantenimiento para organismos públicos**, etc.), una nueva regulación de la obligación, por parte de la nueva empresa adjudicataria, de subrogarse en los derechos laborales que determinados trabajadores adscritos a la contrata anterior tenían reconocidos a su finalización.

### **MOVILIDAD INTERNACIONAL. INDEMNIZACION POR DESPIDO. ALQUILER VIVIENDA**

El importe del alquiler de vivienda del trabajador **trasladado** al extranjero tiene **naturaleza salarial** y, por tanto, ha de ser utilizado para determinar la indemnización por despido. Así lo ha declarado la Sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de Julio de 2018, argumentando que, dado que se trataba de un **traslado** que requiere cambio de residencia (el trabajador fue destinado al Canadá) y no de un desplazamiento temporal, el importe abonado por la empresa en concepto de alquiler de la vivienda en el país de destino no tiene naturaleza indemnizatoria sino salarial.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento