29/07/2024

No constituye represalia despedir a un trabajador que los días previos solicitó información sobre sus condiciones laborales

De esta manera, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha ratificado el despido de un trabajador que denunciaba vulneración de sus derechos



El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha ratificado la procedencia de despido de un trabajador después de considerar que el hecho de que el empleado hubiera enviado, poco antes de recibir la carta de despido, sendos correos electrónicos a la empresa solicitando información sobre las condiciones laborales no activa la garantía de indemnidad por represalia empresarial.

Para entender aún más el trasfondo de esta decisión es necesario remontarse al pasado mes de junio de 2023, periodo en el cual el trabajador —operario de mantenimiento— envió varios correos electrónicos al departamento de recursos humanos de su compañía solicitando información sobre su prestación de servicios, tales como la regularización de los horarios, el convenio colectivo de aplicación o el servicio laboral de 24 horas, frente al que el trabajador se había opuesto rotundamente en más de una ocasión.

Estos correos dieron lugar a una correspondencia entre el empleado y el empleador que concluyó de la siguiente manera: el trabajador preguntó cuál era el convenio colectivo aplicable; la responsable de recursos humanos le respondió que era el Convenio de Aceuve, pero que «para aclarar esta y otras cuestiones» le convocaba a una reunión presencial para el día siguiente. El trabajador contestó de madrugada que ya había hablado con el sindicato para corroborarlo y que la empresa tenía razón en lo referente al convenio colectivo aplicable. Ese mismo día fue despedido.

En atención a ello, el trabajador presentó una demanda contra la mercantil, solicitando que se declarase su despido como nulo. Pero dado que el Juzgado de lo Social número 3 de A Coruña desestimó sus pretensiones, terminó interponiendo un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia donde, entre otros motivos, denunciaba la infracción —por falta de aplicación y/o aplicación errónea o indebida— de los artículos 14 y 24.1 de la Constitución.

Una presunta represalia por parte de la empresa

Por un lado, en lo que respecta a la revisión de hechos probados, también solicitados, el Tribunal ha declarado que no pueden materializarse, pues en el relato fáctico judicial «ya se hace referencia a los correos electrónicos y genéricamente a sus temáticas».

La intención del trabajador era, en síntesis, demostrar a través de los emails que la empresa le había despedido como represalia por quejarse de sus condiciones laborales.

No obstante esto, para el magistrado encargado de resolver el caso «el despido que se le comunica el 23 de junio no puede ser considerado como una consecuencia de que mantuviera el pulso en relación con una cuestión que él mismo, después de consultar con el sindicato, da como zanjada dándole la razón a la empresa».

Por su parte, en lo referente a la infracción de los artículos 14 y 24.1 de la Constitución, donde la parte demandante argumenta que ha tenido lugar una represalia por la conflictividad del trabajador en relación con la reivindicación de sus derechos «demostrada» en los correos electrónicos, el Tribunal de Suplicación ha concluido que no se puede considerar que exista «un conflicto tan trascendente entre las partes litigantes que permita considerar que el despido de la empresa esté conectado ala eventualidad de una demanda judicial».

De hecho, según el magistrado, dado que la empresa no contrató a nadie después de despedir al trabajador, y dado también que argumentó mediante datos cómo habían bajado en facturación en la zona norte de Galicia, viéndose obligados a prescindir de los servicios del trabajador, cuyas tareas fueron posteriormente asumidas por otros empleados, no se puede considerar que esos correos pudieran ser la base para una represalia de la empresa hacia el trabajador. En base a ello, ha ratificado la procedencia del despido.

Fuente: economistjurist.es

LINK DE LA NOTICIA