

→ **EL ASESOR LABORAL** por José María Carpena, abogado

LA SENTENCIA En este caso se estudia el despido de un representante de los trabajadores que actuó de manera unilateral frente a la empresa en la defensa de lo que creía que eran los intereses de su sección sindical.

El tratamiento de los despidos de los representantes sindicales

En la empresa existían tres secciones sindicales que reclamaban la habilitación de los correspondientes locales, lo que fue concedido por la dirección. Ante su tamaño, Comisiones Obreras (CCOO) mostró su disconformidad. Por su parte, uno de los delegados de la Confederación General de Trabajadores (CGT), sin permiso ni autorización y sin conocimiento previo de la empresa, procedió al desmontaje de los paneles de separación existentes entre el cuarto destinado a CCOO y el de la Unión General de Trabajadores (UGT), ocupando los locales destinados al uso de otras secciones sindicales, colocando un candado en una de las puertas de acceso a los cuartos y pegando dos carteles de CGT. La Inspección de Trabajo que acudió a ver los locales señaló que tenían el espacio necesario.

La sentencia estimó que se había vulnerado la buena fe contractual, entendida como el deber de buena fe que obliga al trabajador a actuar de forma leal, recta y honesta en el ámbito de sus obligaciones, con especial atención a los supuestos en que, por el cargo que desempeña, por ser de confianza o por su representación, deba exigirse un plus de rectitud, no de fidelidad—en este caso en el que la principal fidelidad la debe para con los empleados a los que representa—, en su forma de actuar por cuanto puede afectar a la indisciplina de los demás trabajadores. Los hechos que se acredita-



Transgredir la buena fe de forma voluntaria y grave justifica el despido de un representante sindical

ron, en opinión del juez, supongan un claro ejemplo de transgresión de la mencionada buena fe contractual que debe presidir toda relación entre la empresa y el trabajador y un abuso de la confianza que se deposita en los representantes, precisamente por el cargo que ostentan. También entendió el juez que existía el requisito de la culpabilidad, pues se

acreditó la existencia de voluntariedad en su actuación, perfectamente conocida de la ilicitud de sus actos.

Por último, concurría el otro requisito preciso, la gravedad de los hechos, pues la transgresión cometida implicaba la pérdida de confianza que el empresario pudiera tener depositada en el trabajador, razón por la cual se estaba en presencia de una causa de despido disciplinario que no admitía graduaciones, pudiendo un solo acto del empleado, con independencia del perjuicio causado, ser causa de despido disciplinario (puede consultarse la sentencia completa en la web www.expansionyempleo.com/asesor_laboral/).

CONSULTORIO

Envíe sus preguntas a:
expansionyempleo@unidadeditoriales

Trabajar durante la jubilación

■ Una empresa me ofrece un contrato para diversas colaboraciones. Estoy jubilado, tengo 67 años y desde hace casi dos percibo la pensión de la Seguridad Social, en el régimen general. Según indica la mutualidad de mi colegio profesional puedo trabajar como autónomo acogiéndome a su régimen, sin perder el primero de los subsidios ¿Es cierto?

La Ley de la Seguridad Social señala que disfrutar la pensión es incompatible con realizar trabajos por cuenta ajena o propia o actividades para las administraciones públicas, que den lugar a su inclusión en el régimen general o en otro, con algunas salvedades: si es a tiempo parcial, la pensión se minorará en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada laboral en relación a la de un trabajador a tiempo completo. Si no es así, se suspenderá la pensión y la asistencia sanitaria inherente. El empresario estará obligado a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones. Éstas servirán para incrementar el porcentaje ordinario de la pensión: el 2% adicional, desde que se acrediten 35 años de cotización, pudiendo aumentar en un 3% desde que se coticen 40 años. En ningún caso las nuevas cotizaciones modificarán la base reguladora.

Incremento salarial

■ Firmé mi contrato de trabajo el pasado mes de abril. En junio, la dirección y el comité de empresa, pactaron un acuerdo colectivo hasta 2010. Éste recoge una subida salarial para 2008 del IPC más el 0,75%. ¿Tengo derecho a este incremento, aún cuando firmé el contrato dos meses antes del acuerdo?

Sería preciso conocer el contenido de tu contrato y del acuerdo entre la empresa y los sindicatos, aunque se pueda señalar que lo habitual cuando se producen subidas salariales es que se tome como referencia para el incremento el sueldo del año anterior. En tu caso, puesto que durante el año que sirve como punto de partida no te encontrabas en la compañía, no tendrías derecho a la mencionada mejora. Porque cuando se negocia un contrato y un salario, se parte del poder adquisitivo de ese momento. Sin embargo, también es cierto que si la retribución pactada en el contrato es la fijada en el convenio colectivo y las tablas suben durante el año, tu remuneración se verá incrementada en la proporción de la subida, dado que en ningún caso tu sueldo puede darse por debajo del establecido en el convenio. En este caso, sí existiría el derecho al incremento.

DICCIONARIO

Despido procedente

■ Es el despido que se califica como tal por sentencia judicial, declarándose su sujeción a una de las causas predeterminadas, verificándose además la necesaria culpabilidad y gravedad de los hechos. Provoca que el trabajador carezca del derecho a ser indemnizado.

Salario

■ Conjunto de percepciones económicas percibidas por los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación de servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.