

ANTECEDENTES DE HECHO

1. Don José Daniel es trabajador por cuenta ajena de la empresa SEGUR S.A. y viene prestando sus servicios desde el 13/07/2017.
2. El día 04/02/2021 se presenta preaviso núm. 80 de elecciones sindicales para los trabajadores que prestan servicios al Aeropuerto de San Javier, en Murcia.
3. El 12/03/2021 Don José Daniel fue elegido delegado personal.
4. El día 16/04/2021 la empresa le notificó a Don José Daniel despido disciplinario con fecha 26/03/2021 y efectos desde el 27/03/2021.
5. El 26/03/2021 Don José Daniel presentó denuncia contra la empresa ante la Inspección de Trabajo en materia de horario.

CUESTIONES QUE SE PLANTEAN

De acuerdo con los antecedentes de hecho expuestos, se suscitan las siguientes cuestiones jurídicas:

1. Posibles acciones a ejercitar. Razonamiento fáctico y jurídico respecto de cada una de ellas.
2. Inicio del plazo de caducidad del ejercicio de acciones por despido.
3. Redacción concreta y específica del suplico que se deduciría en la demanda.

NORMATIVA APLICABLE

Para la resolución de las cuestiones jurídicas planteadas se puede acudir a la siguiente normativa y jurisprudencia que resulta de aplicación a las mismas:

- Constitución Española, 1978.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- STC n.º 6/2011, de 14 de febrero.

- STC de 10 de mayo de 2004.
- STC, núm. 16/2006, de 19 enero de 2006.
- STSJ Castilla La Mancha de 22 junio de 2016.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I. Expuestos los hechos y antes de comenzar con el razonamiento fáctico y jurídico de la primera cuestión planteada, destaco dos circunstancias de gran relevancia que servirán para poner en contexto y argumentar las posibles acciones a ejercitar por Don José Daniel.

Por un lado, la empresa SEGUR SA notificó el 16/04/2021 el despido disciplinario a Don José Daniel. La fecha de notificación es posterior tanto a la de las diferentes actuaciones que Don José Daniel llevó a cabo en aras a velar por sus derechos laborales como a la de la elección como delegado de personal.

Por otro lado, destaca la coincidencia de fecha, el 26/03/2021, entre el día que Don José Daniel presenta denuncia contra la empresa ante la Inspección de Trabajo y la de la carta de despido disciplinario.

Estas circunstancias nos llevan a explicar la primera acción que Don José Daniel podría ejercitar en aras a la vulneración de sus derechos fundamentales como trabajador.

1.1 Acción de vulneración de derechos fundamentales prevista en los artículos 177 y ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

El artículo 53.2 de la Constitución Española (en adelante CE) establece que *“cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”*.

En el ámbito laboral, el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales se regula en los artículos 177 a 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante Ley jurisdicción social).

En especial el artículo 177.1 Ley jurisdicción social establece que *“cualquier trabajador que invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida*

la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento”.

Y es que las conductas descritas en los antecedentes de hecho constituyen una vulneración de los derechos fundamentales. Concretamente se podría ver afectada la garantía de indemnidad, que actúa como protección del derecho a la tutela judicial efectiva, recogido en el art. 24 de la CE: *“Todas las personas tienen derecho a obtener tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión»*. Igualmente, en relación con lo anterior, el apdo. 2 g) art. 4 ET, determina, que los trabajadores disponen, como derecho básico, de la facultad de interponer acciones en los tribunales judiciales como consecuencia de su contrato de trabajo.

La garantía de indemnidad es el derecho de todo trabajador a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales (SSTC 55/2004, de 19 de abril, 87/2004, de 10 de mayo y 38/2005, de 28 de febrero).

Recientemente **la STC n.º 6/2011, de 14 de febrero** ha declarado que *“el artículo 24.1 de la CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva»*. (STSJ de Madrid n.º 21/2015, de 19 de enero de 2015)“.

La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de represalia por estas acciones por parte del trabajador será la nulidad de la misma (**Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 10 de mayo de 2004**).

El Tribunal Constitucional ha extendido la garantía de indemnidad a los casos en los que el trabajador hace valer sus derechos a través de la actuación inspectora (**STC, núm. 16/2006, de 19 enero de 2006**).

Y, por tanto, puedo afirmar que la coincidencia temporal del despido con la presentación de denuncia ante la Inspección de Trabajo en materia de horario es un indicio de que la intención de la empresa SEGUR SA ha sido la de vengarse contra el trabajador utilizando el despido como arma.

Y en este sentido, el **Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha** determinó en su **sentencia de 22 de junio de 2016** que constituía una vulneración de la garantía de indemnidad el despido de un trabajador como represalia por haber sido candidato a un proceso electoral y estimó nulo el despido.

1.2 Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales:

Don José Daniel podrá ejercitar acción de despido por producirse una vulneración tanto del artículo 24.1 de la C.E. al haberse producido justo tras presentar una denuncia contra la Inspección de Trabajo, como del artículo 28.1 de la CE, relativo a la libertad sindical, puesto días después de haber sido elegido delegado personal y reclamar determinadas medidas de seguridad en relación con los tableros de las candidaturas electorales, se elaboró carta de despido disciplinario.

El artículo 55, apartado 5, del ET considera despido nulo a aquel que “tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

1.3 Despido improcedente al no cumplirse los requisitos exigidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)

Por un lado, el artículo 55 ET, en su apartado primero, determina que cuando el trabajador es representante legal de los trabajadores es necesaria la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos el interesado y los restantes miembros de la presentación a la que pertenece.

El despido de Don José Daniel no se ajusta a lo establecido en el mencionado apartado y, por lo tanto, tendría la consideración de improcedente.

Por otro lado, el artículo 56 ET, apartado 1, establece que, si el despido es declarado improcedente, “el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

Pero al ser Don José Daniel delegado personal en el momento de la interposición de la acción, el apartado cuarto del mencionado artículo determina que la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión.

II. En cuanto al inicio del plazo de caducidad del ejercicio de acciones por despido, el artículo 59.3 del ET establece que “el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos”. El segundo párrafo manifiesta que “hay que tener presente que el plazo de

caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente”.

En este sentido, el art. 65. 1 de la Ley de Jurisdicción Social manifiesta que *“la presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado”*.

Añadiendo el art. 103.1 de la LRJS que *“el trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional”*.

Respecto al trámite que Don José deberá seguir en relación con el despido disciplinario, será el establecido en los artículos 103-113 de la Ley de jurisdicción social.

El artículo 103 de la mencionada Ley determina que Don José Daniel deberá reclamar contra las causas del despido dentro de los 20 días hábiles siguientes a aquel en el que se hubiera producido, es decir, desde el día 27/03/2021.

No obstante, para ejercitar la acción de despido es necesario acreditar que se ha intentado una conciliación previa ante el servicio administrativo competente mediante un escrito denominado comúnmente como “papeleta” de conciliación.

Si las partes llegan a un acuerdo en la conciliación, éste tiene fuerza ejecutiva y en caso de incumplimiento puede llevarse a efecto por el trámite de ejecución de las sentencias. Si las partes no llegan a un acuerdo en la conciliación, el acto se tiene por celebrado sin avenencia y queda abierta la posibilidad de interponer la demanda.

El artículo 110 de esta ley establece que si el despido es declarado improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación.

No obstante, es muy importante tener presente el artículo 184 de la Ley de jurisdicción social el cual expresa que si en la demanda Don José Daniel ejercita una acción de despido improcedente o nulo y una acción de vulneración de derechos fundamentales, *“se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”*.

Por tanto, si Don José Daniel decide interponer las dos acciones, deberá acumular la relacionada con la tutela de los derechos fundamentales al procedimiento principal, que es la acción de despido.

III. **SUPLICO AL JUZGADO** que, habiendo por presentada esta demanda con sus copias y documentos que acompaño, se sirva admitirla, tenga por formulada demanda por despido nulo y subsidiariamente improcedente contra la empresa SEGUR SA, se proceda a citar a las partes para los actos de conciliación y subsiguiente juicio por el que, en definitiva, seguido que sea por todos sus trámites, incluido el recibimiento del mismo a prueba, que expresamente se solicita, se dicte en su día sentencia estimando íntegramente la presente demanda, declarando nulo el despido de que Don José Daniel ha sido objeto y condenando a SEGUR SA a que le readmita en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones en las que lo venía desempeñando con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir.

Subsidiariamente, y para el supuesto de que no se estimase la anterior pretensión, se declare improcedente el despido, condenando a SEGUR SA a que a su opción y dentro del plazo de cinco días readmita a Don José Daniel al antiguo puesto de trabajo o le indemnice en la cuantía legal, con abono de los salarios dejados de percibir, todo ello junto con los demás pronunciamientos legales que proceda.

CONCLUSIONES

PRIMERA. De las posibles acciones a ejercitar

Por un lado, Don José Daniel podría interponer acción de tutela de los derechos fundamentales prevista en los artículos 177 y ss. de la Ley de la jurisdicción social puesto que se han violado derechos fundamentales del trabajador y, en concreto, el artículo 24.1 y 28.1 de la CE. En este sentido, también podría ejercitar una acción por despido nulo por los mencionados artículos de la CE.

Y, por otro lado, puede interponer una acción por despido improcedente al no haberse cumplido los requisitos formales exigidos legalmente en el artículo 55 del ET.

SEGUNDA. Del inicio del plazo de caducidad del ejercicio de acciones por despido

El artículo 59.3 del ET determina que el ejercicio de la acción por despido caducará a los veinte días siguientes de aquel en el que se hubiera producido éste, es decir, desde el 27/03/2021.

No obstante, el artículo 184 de la Ley de jurisdicción social establece que en caso de que Don José Daniel ejercitase una acción de despido improcedente o nulo y una de vulneración de derechos fundamentales, deberá acumular la relativa a la tutela de los derechos fundamentales a la de acción por despido.

En Almería, a nueve de noviembre de dos mil veintiuno.