

AUDIENCIA PREVIA A SECCION SINDICAL EN CASO DE DESPIDO DE UN AFILIADO

Jose M. Hernández - [07.10.09] CAES

El criterio de la doctrina judicial respecto de la interpretación de la exigencia de la audiencia previa del Sindicato en los casos de despidos de trabajadores afiliados, fue fijado en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo...

El criterio de la doctrina judicial respecto de la interpretación de la exigencia de la audiencia previa del Sindicato en los casos de despidos de trabajadores afiliados, fue fijado en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo (por todas la sentencia de 16 de octubre de 2001, RJ 2002/3073) y ha sido recogido en otras sentencias del Tribunal Supremo, como la de 4 de mayo de 2009 (Ref. 2009/112238) y de los Tribunales Superiores de Justicia, como la del TSJ de Madrid, Sección 2ª, en sentencia 26/2007 de 16 de enero, referencia AS 2007/1702.

El caso de esta sentencia del TSJ de Madrid, afectaba a un trabajador despedido en unos grandes almacenes y se valoró que se habían producido omisiones o defectos en el procedimiento disciplinario por la falta de audiencia previa al sindicato al que pertenecía el trabajador despedido por la imputación empresarial de trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

En el Fundamento de Derecho Único de la referida sentencia, se señala que, a la vista del texto del artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, "es dable deducir de la finalidad del trámite previo de audiencia al despido del trabajador afiliado, fijada por la jurisprudencia unificadora, que, salvo la concurrencia de excepcionales circunstancias, las que en el caso enjuiciado no se acredita concurren, no se compagina el real cumplimiento de la finalidad del referido trámite tendente a que el delegado sindical pueda ser efectivamente oído ("ser oídos por la empresa..." arg. «ex» art. 10.3.3º de la LOLS, con la fijación empresarial de un breve plazo de audiencia a los delegados sindicales que no se acredita (en el caso de los autos) fuera superior a un día previo a la efectividad del despido “.

Continúa la sentencia del TSJ de Madrid de referencia, que “... en tan breve plazo no es presumible que por parte de los delegados sindicales se pueda razonablemente articular una efectiva defensa preventiva de los intereses del trabajador afiliado que pudiera dar lugar a un cambio de la decisión proyectada por el empresario o a adoptar medidas que pudieran influir de manera preventiva en la decisión disciplinaria proyectada y a suministrar información al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado, y, por el contrario, evidencia que lo que se ha efectuado por la empresa ha sido simplemente "la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución" lo que vulnera la finalidad de las normas invocadas como infringidas que exigen que los delegados sindicales dispongan de un plazo razonable para poder efectuar su función de garantía y defensa preventiva de los trabajadores sindicados y poder comunicar su postura ante el despido proyectado a la empleadora."

Y tal interpretación de carácter finalista de los citados preceptos es la que procede mantener, siguiendo el criterio de la referida sentencia del Tribunal Supremo, debiendo concederse a la Sección Sindical que corresponda un tiempo que sea razonable, a los efectos de informarse de forma cabal sobre lo realmente acontecido y así poder intervenir en defensa de la situación del trabajador frente a una decisión empresarial ya adoptada y meramente pendiente de ejecución, que es lo que el legislador ha pretendido conseguir con la significada prevención legal, que también suele tener amparo convencional.

De acuerdo con lo razonado, se habrá de concluir con la declaración de la improcedencia del despido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 108.1 del RDL 2/1995, de 7 de abril, por estar incorporado, el citado requisito de audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical a la que el trabajador estuviera afiliado, como parte integrante de la forma del despido disciplinario.