



Máster Universitario en Asesoría y Consultoría Laboral

2023-2025

PROYECTO FIN DE MÁSTER

Caso Juegucitos

Autor: Patricia Delgado Muñoz de Bustillo

Director: Manuel Novo Foncubierta

Junio 2025

ÍNDICE

1.	¿Debe “Jueguecitos” subrogarse en los trabajadores de los locales comprados en la provincia de Sevilla?	6
2.	Califique el despido de los trabajadores de la provincia de Sevilla, justificando su respuesta.	7
3.	El despido de los trabajadores de Sevilla, ¿podría ser considerado nulo? ¿Por qué razones? ¿Se han superado los umbrales de despido colectivo?	9
4.	La incapacidad temporal de D ^a . Carolina, ¿será por contingencias comunes o por contingencias profesionales? Justifique su respuesta.....	11
5.	Redacte una demanda, en nombre de D ^a . Carolina, reclamando responsabilidad civil de “Jueguecitos” por su intento de violación. No es necesario que cuantifique la cantidad de indemnización reclamada.	13
6.	¿Es lícito que un delegado de personal represente a los trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla?.....	21
7.	¿Qué procedimiento debe instar la dirección de “Jueguecitos” frente al nombramiento del delegado de personal?.....	24
8.	¿Tiene la empresa obligación de constituir un comité de Seguridad y Salud?	26
9.	¿Es lícita la prueba de detective para el seguimiento de un delegado de personal que está realizando horas sindicales?	27
10.	Redacte toda la documentación necesaria para el despido del delegado de personal.	31
11.	¿Qué consecuencia tendría la declaración de improcedencia del despido del delegado de personal? ¿Qué consecuencia tendría la declaración de nulidad del delegado de personal?	

ABREVIATURAS

Arts	Artículos
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
Núm.	Número
Rec.	Recurso
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

La empresa “Jueguecitos” es una empresa que tiene centros de juego con ruletas electrónicas, máquinas tragaperras y máquinas de cartas en las que los clientes apuestan y pueden tomar consumiciones sin cargo adicional alguno. Para ello tiene, a nivel nacional, 50 centros de juego con más de 450 trabajadores.

La empresa “Jueguecitos” no tenía implantación en la provincia de Sevilla, por lo que compró 5 locales de juego, tres de ellos en Sevilla capital, uno en Alcalá y el otro en Dos Hermanas. En cada uno de esos locales había contratados tres trabajadores. Sin embargo, “Jueguecitos” no quiere que ninguno de los trabajadores que prestaba servicio en esos locales forme parte de su plantilla pues para ser trabajador de la empresa es necesario hablar perfectamente inglés pero esos trabajadores no hablan inglés. Por tanto, “Jueguecitos” les envía una comunicación del siguiente tenor literal:

“Mediante la presente comunicación se les informa que Vd. no puede ser subrogado en “Jueguecitos” debido a que su nivel de inglés no es el mínimo exigido por esta empresa para la prestación de servicios. Esto provoca una ineptitud sobrevenida para la prestación del puesto de trabajo. Por tanto, Vd. verá extinguida su relación laboral en el momento en el que esta empresa tome posesión del local el próximo 3 de mayo de 2025.

En este momento se pone a su disposición la indemnización legal de 20 días por año de servicio con el máximo de una anualidad.”

Una vez que contrataron a nuevos empleados en la provincia de Sevilla, se inició la actividad. El pasado 17 de mayo de 2025, a las 4 de la madrugada, un cliente se puso violento con la empleada -D^a. Carolina- que prestaba servicio en el local de Dos Hermanas. En un momento en el que sólo se encontraba él y la empleada en el local, el cliente se acercó agresivamente a la empleada e intentó violarla. La empleada tocó el botón del pánico que existe

en cada una de las barras de los locales de “Jueguecitos” y, desde el centro de seguridad de la empresa, llamaron a la Guardia Civil.

Tras este intento de violación, D^a. Carolina se encuentra en situación de incapacidad temporal.

Este intento de violación ha provocado que el Sindicato de Juego (SJ) se indignase con la situación que se vive en el sector. Por ello, reunió a todos los trabajadores de los centros de trabajo de la provincia de Sevilla en una asamblea. En esa asamblea se nombró por aclamación a un delegado de personal que representaría a los trabajadores de los 5 centros de trabajo de la provincia.

El delegado de personal tiene muchas ganas de realizar acciones sindicales. Lo primero que ha decidido es instar a la empresa para que constituya un Comité de Seguridad y Salud.

Además, también está realizando actividad sindical fuera del centro de trabajo. Por ello, solicita todos los viernes el crédito sindical del que dispone. La dirección de “Jueguecitos” ha tenido conocimiento de que el trabajador está cultivando su moreno de manera excesiva y sospecha que está utilizando las horas sindicales para acudir a la playa. Por ello contrata a un detective para que haga un seguimiento del delegado de personal para saber qué hace durante las horas sindicales. El detective realiza fotografías y videos en que se ve que el trabajador está todos los viernes en la playa de Matalascañas tomando el sol.

La Dirección de “Jueguecitos” no tolera que se utilicen las horas sindicales para estar en la playa y decide despedir al delegado de personal.

Preguntas

1. ¿Debe “Juegucitos” subrogarse en los trabajadores de los locales comprados en la provincia de Sevilla?

La subrogación implica que una empresa pasa a ser gestionada por un nuevo titular, ya sea porque se transfiere toda la empresa, un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma. Para los trabajadores, esto significa que el empleador cambia, pero sus derechos y obligaciones laborales se mantienen, ya que el nuevo empresario asume todas las relaciones laborales existentes en el momento de la transmisión. En el caso de “Juegucitos”, parece que opera la subrogación al amparo de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que precisamente establece en su apartado primero: *“el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.”*

La Sentencia 170/2007 del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 5 de julio de 2007 (rec. 152/2007) lo explica claramente en su fundamento jurídico 7:

“La adecuada garantía de estabilidad en el puesto de trabajo impone en nuestro ordenamiento jurídico un concepto objetivo de empresa, que pone el acento en la vinculación de los trabajadores no con la persona del empresario sino con el complejo organizativo de medios humanos y materiales que la empresa representa como generadora de derechos y obligaciones laborales garantizadas por el artículo 44 ET, de tal manera que mientras subsista la empresa como tal el contrato de trabajo resulta

inmune a los cambios de titularidad empresarial; y de ello es reflejo el citado artículo 44 ET, que prevé la continuidad de la relación laboral en los casos de novación subjetiva de la persona del empleador, abarcando con su amplia expresión «cambio de titularidad» cualquier tipo de transmisión, ya sea inter vivos o mortis causa, bien se acentúe la nota de la sucesión en el conjunto orgánico de bienes y derechos que constituyen la empresa, o bien por el contrario se haga hincapié en la sucesión de la actividad.»

Esto implica que “Juegucitos” debía subrogarse en los trabajadores de los nuevos locales comprados de Sevilla.

2. Califique el despido de los trabajadores de la provincia de Sevilla, justificando su respuesta.

La empresa “Juegucitos” justifica el despido de los trabajadores de la provincia de Sevilla como “objetivo por ineptitud sobrevenida”. En primer lugar, debemos delimitar más este concepto.

El artículo 52 a) del ET prevé que el contrato podrá extinguirse: *“a) por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.”*

La jurisprudencia acota algo más el concepto, como, por ejemplo, en la Sentencia 1783/2016 del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, de 26 de julio de 2016 (rec. 1619/2016), que, en su fundamento jurídico único, establece que

"El concepto de ineptitud se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo -rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.-" (sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 1990); supone, pues, "una inhabilidad, una falta de aptitud, preparación, suficiencia o idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación de trabajo que se obligó a ejecutar (sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 5 de octubre de 1984), que no puede ser anterior al cumplimiento del periodo de prueba, si lo hubo, como establece el mismo Art. 52.1 a) del ET."

Continúa definiendo sus características más relevantes, que son:

"a) Ha de ser permanente; b) debe tener su origen en el trabajador y no ser achacable a los medios o ambiente de trabajo; c) ha de afectar al contenido esencial del puesto de trabajo; d) debe tener la entidad suficiente para ocasionar una disminución notable del rendimiento medio normal."

Si aplicamos estas características que la jurisprudencia establece para la ineptitud sobrevenida al caso concreto, esto es, la falta de nivel de inglés de los trabajadores de Sevilla, concluimos que ese desconocimiento del idioma no es una ineptitud sobrevenida, puesto que no es permanente; ya que se podría impartir formación a los trabajadores para que alcanzaran un mínimo de nivel, ha de afectar al contenido esencial del puesto de trabajo; lo que no sucede ya que la función principal del puesto no es hablar inglés, y debe tener la entidad suficiente para ocasionar una disminución notable del rendimiento medio normal; lo que debería de

comprobarse previamente a la extinción del contrato. Asimismo, la empresa podría haber tratado de recolocar a los trabajadores antes de proceder a la extinción del contrato.

Todo ello implica que, tal y como se encuentra establecido en el artículo 53.4 ET, *“la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.”*

En el presente caso, presumiéndose que será complicado acreditar la causa que fundamentó el despido objetivo por ineptitud sobrevenida de los trabajadores no subrogados, es probable que se califique como improcedente. 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 (art. 56 ET).

3. El despido de los trabajadores de Sevilla, ¿podría ser considerado nulo? ¿Por qué razones? ¿Se han superado los umbrales de despido colectivo?

En lo que respecta a la primera pregunta, sobre si el despido de los trabajadores de Sevilla podría ser considerado nulo, podría tratar de encuadrarse el despido en una de las causas de nulidad. De acuerdo con lo previsto en el artículo 55.5 del ET, se establece que *será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora*, contemplando además la nulidad para una

lista tasada de supuestos. En el presente caso sobre el despido a causa del desconocimiento de la lengua inglesa, podría enmarcarse en un despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la igualdad (art. 14 de la Constitución), por haber sido discriminados frente a otros trabajadores contratados, si se diera el caso de que, trabajadores con el mismo conocimiento de inglés que los despedidos, si que hubieran sido por el contrario contratados por la empresa. De acuerdo con lo previsto en la jurisprudencia, concretamente en el fundamento jurídico cuarto de la Sentencia 1857/2024 del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 5 de noviembre de 2024 (rec. 1561/2024),

" (...) el art. 14 C. E. prohíbe, por una parte, que se dé un tratamiento desigual, tanto en las previsiones normativas, como en su aplicación concreta por un poder público, a quienes se encuentran en situaciones esencialmente similares, y, por otra, que si se introducen elementos de diferenciación para justificar tratamientos distintos, esos elementos han de ser razonables, y no constituir una excusa o pretexto para producir, de hecho, un tratamiento arbitrariamente desigual, y, por tanto, discriminatorio" (sentencia del Tribunal Constitucional 90/1989, de 11 de mayo).

Aplicándolo al caso previsto, se puede haber introducido como elemento de diferenciación el requisito del inglés para evitar subrogar a los trabajadores de los nuevos locales. En el caso de que se alegue esta causa de discriminación y se aportaran indicios de la misma, se invertiría la carga de la prueba, y correspondería a la empresa demandada “Juegucitos”, aportar una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada, según lo dispuesto en el artículo 96 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

En relación con la segunda pregunta, sobre si se han superado los umbrales del despido colectivo, el artículo 51 del ET indica que

se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

La empresa “Jueguecitos” tiene 450 trabajadores, y los trabajadores despedidos en los nuevos locales de Sevilla son 15 (5 locales de juegos, tres de ellos en Sevilla capital, uno en Alcalá y el otro en Dos Hermanos, cada uno con tres trabajadores).

Según lo dispuesto en el apartado c) del artículo 51 ET, el despido de “Jueguitos” no será colectivo puesto que afecta a 15 trabajadores en una empresa de más de 450 empleados.

4. La incapacidad temporal de D^a. Carolina, ¿será por contingencias comunes o por contingencias profesionales? Justifique su respuesta.

Las contingencias profesionales son aquellas derivadas de accidentes y enfermedades que están relacionados con el trabajo o la profesión habitual. Las contingencias profesionales por las que cotizan los trabajadores son las siguientes:

- La incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- La incapacidad permanente por enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- Las pensiones que se derivan del fallecimiento (como la viudedad y la orfandad).

El artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), incluye una serie de supuestos que se encuadran dentro del concepto de accidente de trabajo, consagrando por tanto una presunción de laboralidad de todo percance sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Asimismo, la Sentencia 1954/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de abril de 2022 (rec. 5678/2021), en su fundamento de derecho tercero, expresa de forma clara cómo deben ser calificadas las situaciones de violencia que sufra el trabajador en su centro de trabajo:

(1) Cualquier situación de violencia que sufra el trabajador en el lugar de trabajo ha de tener las mismas características que las producidas ante cualquier accidente de trabajo ya que según el artículo 156 de la L.G.S.S. "el accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena";

(2) Ha sido la actuación de los clientes, cuando estaban siendo atendidos por la trabajadora, en tiempo y lugar de trabajo los que causaron su estado de ansiedad, de modo que existe un nexo causal directo e inequívoco entre su estado de ansiedad y la ejecución del trabajo, porque de los hechos declarados probados se desprende que el cuadro desarrollado por la actora, en el período que ha permanecido en IT, ha tenido por causa exclusiva la ejecución del trabajo;

(3) Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, lo que no alcanza sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o

alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos; y

(4) En todo caso, no impedirá la calificación de un accidente como de trabajo la concurrencia de culpabilidad civil o criminal de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo (artículo 156.5 de la L.G.S.S.), siendo que, en el caso, la responsabilidad civil o criminal en que hubieran podido incurrir las terceras personas que increparon a la trabajadora sí guarda relación con el trabajo pues eran clientes de la empleadora y su actuación se produjo en el tiempo y lugar de trabajo.

Trasladando lo expresado en la sentencia con nuestro caso práctico, habida cuenta de que el intento de violación se produjo en tiempo y lugar de trabajo, y entre la baja por incapacidad temporal de la trabajadora y la ejecución del trabajo existe un nexo causal directo, la incapacidad temporal de Doña Carolina será por contingencias profesionales.

5. Redacte una demanda, en nombre de D^a. Carolina, reclamando responsabilidad civil de “Juegucitos” por su intento de violación. No es necesario que cuantifique la cantidad de indemnización reclamada.

El artículo 14 de la LPRL establece que el empresario debe cumplir con una serie de obligaciones específicas para asegurar la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales. El artículo 42 de la LPRL determina que la transgresión de estas obligaciones puede generar:

- Responsabilidades administrativas, que se materializan en sanciones impuestas por las autoridades laborales.
- Responsabilidades penales: cuando el incumplimiento constituye un delito.

- Responsabilidades civiles: indemnización por daños derivados, ya sea por vía contractual o extracontractual.
-

Demanda

AL JUZGADO DE LO SOCIAL. SEVILLA

DÑA. ELENA FERRER DELGADO, mayor de edad, Abogada, con D.N.I. nº27.355.245-C actuando en nombre **DÑA. CAROLINA SÁNCHEZ RUÍZ**, mayor de edad, con D.N.I. n ° N.I.F.: 45.845.054-A y número de afiliación a la Seguridad Social 41/103657684-60, y cuya representación se acredita mediante copia de inscripción de apoderamiento electrónico acompañado como **documento nº1**, fijando domicilio a efectos de notificaciones su despacho profesional, en *Calle Guadiato, nº18, 1º b, 41005 SEVILLA*, correo eferrerdel@abogadosser.com y teléfono 645.796.749, ante el Juzgado comparece y respetuosamente **D I C E**:

Que se ve en la necesidad de formular la presente **DEMANDA** sobre **RESPONSABILIDAD CIVIL EMPRESARIAL POR DAÑOS Y PERJUICIOS** que se dirige contra la siguiente entidad:

- **JUEGUECITOS**, con CIF: B-953045, con domicilio sito en Calle Bailén nº15, C.P. 41005 Sevilla, dedicada a servicios de juegos de azar y apuestas.

Todo ello con base y fundamento en los siguientes,

HECHOS

PRIMERO.- La trabajadora ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la demandada desde el 26 de septiembre de 2019, desarrollando desde la citada fecha, funciones correspondientes a la categoría de dependienta.

Desarrollaba su trabajo para “Jueguecitos” a jornada parcial, mediante contrato indefinido, siendo su horario habitual de jueves a sábados, de 21:00 horas a 4:00 horas de la mañana.

SEGUNDO.- Que, el sábado 3 de mayo de 2025, mientras Dña. Carolina se encontraba en su jornada de trabajo habitual, sobre las 1:20 A.M, a una hora en la que la trabajadora se encontraba sola porque su compañero de aquel día, el Sr. Fabio Gómez Álamo, estaba en el salón privado reservado a los trabajadores, uno de los clientes habituales del salón de juego, D. Raúl Moreno Bermúdez, comenzó a hacer comentarios de carácter sexual a la empleada, concretamente: *“que guapa estás esta noche”*, *“que bien te queda ese top, así apretado”* y *“no quiero acabar la noche solo, ¿me haces compañía?”*. En ese momento, apareció su compañero D. Fabio, y el Sr. Moreno cesó de sus insinuaciones.

TERCERO.- Al día siguiente, domingo 4 de mayo, y todavía con los nervios causados por esa situación, la Sra. Sánchez llamó sobre las 13:00 horas a su superior, el Sr. Diego Pacheco Pérez, para contarle lo sucedido, y le solicitó que, ya que el cliente era habitual del salón de juegos y previsiblemente se lo iba a encontrar más veces, le cambiaran su turno de noche a uno de tarde en el que no se pudiera encontrar, porque la situación de la noche anterior le había hecho sentirse incómoda e insegura.

Frente a esta petición, el Sr. Pacheco hizo caso omiso a la trabajadora, y le contestó que, pese a que no se podía vetar la entrada del cliente, mas cuando no había sucedido nada “grave” que

le tuviera que ver con él, los turnos solían ser en pareja, por lo que no tenía por qué encontrarse a solas con el Sr. Moreno. Además, añadió, los comentarios no habían sido para tanto, “*estaría bebido*”.

CUARTO.- La semana siguiente, el jueves 8 de mayo sobre las 23:00 horas, apareció, como era habitual, D. Raúl. Al cabo de una hora, sobre las 24:00 horas, comenzó con sus comentarios de índole sexual habituales- *estás preciosa hoy, ¿tienes novio?, te invito a cenar la semana que viene-* frente a los que Dña. Carolina intentó mostrar la mayor tranquilidad posible, dada la negativa de su superior de cambiarle de turno, y en aras de aparentar una seguridad que no sentía.

QUINTO.- Que, durante la mañana del viernes 9 de mayo, Dña. Carolina reiteró su solicitud de cambio de turno a su superior, el Sr. Pacheco, explicándole lo acontecido el día anterior, y tratando de negociar incluso una bajada voluntaria de salario por hacer solo los turnos de tarde, ya que veía que la situación con D. Raúl podía llegar a más, dado que la noche anterior, incluso con el compañero de trabajo de la Sra. Sánchez delante, D. Fabio Gómez, el Sr. Raúl no había cesado.

En esa ocasión, el Sr. Pacheco contestó que trasladaría su situación a recursos humanos de la empresa, pero que él no podía hacer nada porque no podía tomar una decisión sin haberlo consultado previamente, por lo que de momento debían seguir como hasta ahora.

SEXTO.- Finalmente, el sábado 17 de mayo de 2025, sobre las 04:00 am, en una hora en la que el compañero de Dña. Carolina, el Sr. Gómez, acababa finalizar su turno porque la hora de cierre estaba próxima, D. Raúl Moreno, que aún se encontraba en el salón, se acercó por detrás a la trabajadora, y metiendo las manos por debajo de la camiseta que llevaba la empleada, intentó violarla.

Tras un breve forcejeo en el que Dña. Carolina trató de zafarse de su agresor, la empleada tocó el botón del pánico que existe en una de las barras del local, concretamente la que está situada a la derecha de la entrada, y desde el centro de seguridad de la empresa llamaron a la Guardia civil.

SÉPTIMO.- La trabajadora presentó una denuncia por los hechos narrados contra D. Raúl Moreno Bermúdez, que están siendo investigados por el Juzgado de Instrucción nº3 de Sevilla.

OCTAVO.- Desde el día 22 de mayo de 2025, la trabajadora se encuentra en situación de Incapacidad Temporal a raíz de estos hechos.

NOVENO.- Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, dando lugar, el incumplimiento de estas obligaciones en materia de prevención, a las correspondientes responsabilidades tanto civiles por los daños y perjuicios causados, como penales y administrativas.

Asimismo, el artículo 1.101 de nuestro Código Civil establece que quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.

Por todo ello, y debido al incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de la empresa “Juegucitos”, corresponde indemnizar a mi mandante Dña. Carolina por la negligencia cometida por la empresa demandada.

DÉCIMO.- La jurisprudencia establece que, para que exista responsabilidad empresarial, es imprescindible que se demuestre la existencia de culpa o negligencia por parte del empresario

en la generación del daño¹. Es decir, no procede atribuir dicha responsabilidad cuando la empresa ha cumplido con todas las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad laboral y no ha realizado ninguna acción que incremente el riesgo inherente a la actividad desempeñada por el trabajador. No procede lo expuesto por tanto en el presente caso, puesto que la empresa había recibido por parte de la trabajadora varias quejas y avisos sobre el comportamiento constitutivo de acoso del cliente, incrementando por tanto el riesgo de que a la trabajadora le sucediera algo, como así ha sido.

De este modo, para que se reconozca la responsabilidad empresarial, deben concurrir cuatro requisitos²:

- Que exista culpa o negligencia apreciable según la diligencia exigible a un empresario prudente, atendiendo a criterios de normalidad y razonabilidad. La empleadora incurrió en negligencia al omitir medidas preventivas pese a conocer el riesgo. La trabajadora había denunciado previamente una situación de ansiedad y estrés causada por su entorno laboral a las que la empresa había hecho caso omiso, evidenciándose un incumplimiento de la diligencia exigible como empleador.
- Que la empresa haya incumplido alguna medida de seguridad, ya sea general o específica. Existió un incumplimiento sistemático de las obligaciones de protección en la medida que, no se implementaron protocolos adicionales al botón de pánico, y se ignoró la solicitud expresa de la trabajadora de modificar su turno para evitar la situación de riesgo.

¹Farrés Marsiñach, X. (01/11/2007). La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. *Noticias jurídicas*. Recuperado de: [La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales · Noticias Jurídicas](#)

²Sanfulgencio Gutiérrez, J.A. (octubre 2004). *La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo*. VLEX. Recuperado de: [La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo - vLex España](#)

- Que haya una relación de causalidad entre la infracción y el daño producido, la cual debe ser probada y no puede presumirse. Si la empresa hubiera adoptado medidas básicas, como el cambio de turno solicitando, el incidente con el cliente podría haberse evitado.
- Que se haya producido un perjuicio como consecuencia del incidente. El daño se materializa en la Incapacidad Temporal de Dña. Carolina, con secuelas físicas y psicológicas.

Por todo ello, y dado el perjuicio producido a mi mandante por la actitud omisiva de la empresa, quien no ha tenido en consideración la salud y seguridad de la trabajadora de la que además es garante en su calidad de empleador, corresponde que Dña. Carolina sea resarcida con una indemnización de daños y perjuicios que deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para compensar plenamente todos los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del accidente de trabajo del que ha sido víctima la trabajadora.

DÉCIMO.- Que la demandante no ha sido representante legal ni sindical de los trabajadores en el último año.

UNDÉCIMO.- Se aporta como documento nº2 acreditación documental del intento de conciliación ante el CMAC con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 63 LRJS.

Por lo expuesto procede y, haciendo constar que la demandante acudirá al acto de juicio representada y asistida por el letrado que suscribe,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE SEVILLA, que tenga por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo, por formulada **DEMANDA** sobre **RESPONSABILIDAD CIVIL EMPRESARIAL POR DAÑOS Y PERJUICIOS**, y previos los trámites procesales

oportunos, señale día y hora para los actos de conciliación y juicio, y tras la tramitación oportuna, dicte Sentencia que estime las pretensiones de la presente demanda condenando a la empresa demandada a abonar la indemnización por daños y perjuicios solicitada más el 10% de mora del art. 29 ET. Por ser todo ello así de Justicia, que se pide en Sevilla, a 24 de junio de 2025.

OTROSÍ DIGO que sin perjuicio de las pruebas que puedan proponerse en la vista oral, interesa al derecho de esta parte proponer para su práctica la siguiente:

A) **CONFESIÓN** articulada como **INTERROGATORIO DE PARTE** en vista de juicio oral de la demandada, a través de su representante legal, con conocimiento directo y personal de los hechos, teniéndolos por confesos en caso de incomparecencia bajo apercibimiento del artículo 91.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, a fin de que de manera que bajo juramente indecisorio absuelva las posiciones que en su momento se les formularán, debiendo comparecer en calidad de testigos si no pudiesen absolver posiciones debiendo ser citado en el domicilio social de la mercantil.

Procede y,

SUPLICO AL JUZGADO, que admita la prueba propuesta y ordene lo necesario para su práctica,

Por ser de justicia, que finalmente pido en el lugar y fecha referidos *ut supra*.



FDO.: LDO.: Elena Ferrer Delgado.

6. ¿Es lícito que un delegado de personal represente a los trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla?

Según lo dispuesto en el caso práctico, el delegado de personal nombrado por la asamblea representaría los 15 trabajadores (3 empleados por centro de trabajo) de los 5 centros de trabajo de la provincia de Sevilla. Sobre esta cuestión, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia 589/2001 de 31 de enero de 2001 (rec. 1959/2000), ya se pronunció.

La STS resuelve un conflicto planteado por la empresa Minit Colors España S.A. contra los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT. El conflicto surge porque los sindicatos promovieron elecciones de delegados de personal agrupando varios centros de trabajo a nivel provincial, en centros donde individualmente no se alcanzaba el mínimo legal de plantilla para elegir representantes, tal y como sucede con la empresa “Jueguitos”. Las cuestiones principales planteadas por la sentencia son:

- Si es posible celebrar elecciones de delegados de personal agrupando trabajadores de varios centros de trabajo de una provincia, aunque cada centro tenga menos de seis trabajadores.
- Si pueden participar en estas elecciones los centros de trabajo con menos de seis trabajadores.

La Sentencia del TS confirma la sentencia de la Audiencia Nacional con los siguientes argumentos:

- No es posible celebrar elecciones provinciales para elegir delegados de personal. La ley exige que la unidad electoral básica sea el centro de trabajo, no la provincia ni la empresa en su conjunto, salvo excepciones muy concretas.

- No pueden participar en las elecciones de delegados de personal los centros de trabajo con menos de seis trabajadores. La ley es clara en este sentido: solo pueden elegir delegados de personal los centros o empresas con al menos seis trabajadores, y entre seis y diez sólo si lo decide la mayoría de los trabajadores en ese centro.
- El Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 62 y 63 establece que la unidad electoral para elegir delegados de personal es el centro de trabajo, no la empresa ni la provincia, salvo la excepción prevista para comités de empresa conjuntos en centros de una misma provincia o municipios limítrofes que sumen al menos 50 trabajadores. Lo expresa la STS en su fundamento jurídico séptimo:

Las conclusiones que de lo anterior se desprenden en relación con el art. 62 ET, coincidentes con las alcanzadas por la Audiencia Nacional, son evidentes: no es posible, en ningún caso, la celebración de elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores; los promotores de tales elecciones no pueden alterar la única unidad electoral básica establecida por la ley para estas; y no cabe su convocatoria y celebración en un ámbito superior al centro de trabajo, mediante la agrupación de varios de ellos con la finalidad de obtener por esa vía una representación distinta en número o calidad a la querida por la Ley. Como tampoco cabe, desde la perspectiva de la Ley, desbordar el centro de trabajo como unidad electoral en la elección para comités de empresa. Porque el art. 63, pese a utilizar la misma expresión de "empresa o centro de trabajo", tampoco permite agrupar -- salvo, excepcionalmente, para la elección del Comité conjunto, dentro de una misma provincia o en municipios limítrofes -- los distintos centros de trabajo que una empresa puede tener repartidos a lo largo y ancho de todo el territorio nacional para elegir un único comité de

empresa de ámbito estatal, que es en definitiva la cuestión nueva que planteaban los recurrentes, ya que "Minit Colors de España S.A." no ocupa a 50 trabajadores en ninguna provincia ni en dos limítrofes.

Asimismo:

- No cabe la agrupación de centros de trabajo pequeños para superar el umbral mínimo de plantilla y así elegir delegados de personal a nivel provincial.
- La ley regula de forma suficiente y expresa todas las situaciones, por lo que no es posible aplicar la analogía para permitir agrupaciones no previstas,

la opción del legislador ha sido clara: dar un tratamiento plenamente diferenciado a las empresas o centros de trabajo con escasos trabajadores, respecto de las que ocupan un mayor número. Y que cuando ha optado por el centro de trabajo y no por la empresa como unidad electoral, lo ha hecho teniendo en cuenta todas sus consecuencias entre ellos la de que, en las empresas con diversos centros con menos de 6 trabajadores, estos queden sin representación legal unitaria, por numerosa que pueda llegar a ser la plantilla total de la empresa en su conjunto, sin que pueda imputarse a olvido la regulación que los demandantes reclaman (FJ 8).

- El Tribunal reconoce que esta interpretación puede dejar sin representación unitaria a trabajadores de empresas con muchos centros pequeños, pero señala que esto es una opción del legislador y no una laguna legal,

la Ley no permite la agrupación, posiblemente, por considerarla innecesaria, en atención a que, como expone la sentencia recurrida, los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y

general que requiera el soporte de una representación de intereses generales
(FJ 8).

Por todo lo expuesto, y de acuerdo con lo expresado en la sentencia, la ley solo permite la representación unitaria (delegados de personal) en centros de trabajo que cumplan con los requisitos mínimos de plantilla, y no autoriza la agrupación de centros pequeños para este fin, por lo que no es lícito que un delegado de personal represente a los trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla.

7. ¿Qué procedimiento debe instar la dirección de “Juegucitos” frente al nombramiento del delegado de personal?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 76 del ET, las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en el mencionado precepto. Según el artículo, todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés – tal y como sucede con “Juguetitos”- podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, basándose en las siguientes causas válidas:

- a. Vicios graves que afecten garantías del proceso y alteren resultados, como podría ser en el presente caso el hecho de que no puedan agruparse centros de trabajo de menos de seis trabajadores para elegir a un delegado de personal.
- b. Falta de capacidad o legitimidad de candidatos electos.
- c. Discordancia entre el acta y el desarrollo real del proceso.
- d. Falta de correlación entre número de trabajadores y representantes elegidos.

Como requisito previo para impugnar actos de la Mesa Electoral, debe presentarse reclamación previa ante esta en el día laborable siguiente al acto. La Mesa debe resolver en el día hábil posterior.

Para la designación de los árbitros, deben ser licenciados en derecho, graduados sociales o con títulos equivalentes.

El mecanismo de designación es:

- Por acuerdo unánime de sindicatos más representativos (nacionales/autonómicos) y aquellos con 10% o más de representantes en el ámbito correspondiente.
- Sin acuerdo: la autoridad laboral establece el método, garantizando imparcialidad y participación sindical.

El procedimiento arbitral comienza con un escrito dirigido a la Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral. Como plazos clave:

- En este escrito figurarán los hechos que se tratan de impugnar, debe de presentarse en un plazo de tres días hábiles.
- 10 días hábiles si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores (desde entrada del acta en la Oficina).

La Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral envía escrito al árbitro y copia del expediente electoral en 24 horas y el árbitro convoca a las partes en 3 días hábiles.

La resolución es mediante laudo escrito y razonado en 3 días hábiles tras la comparecencia, notificándose a las partes y a la Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral. Se determina la validez del proceso y se registra el acta.

Contra este laudo arbitral, cabe la impugnación ante los juzgados de lo social mediante la modalidad procesal correspondiente.

8. ¿Tiene la empresa obligación de constituir un comité de Seguridad y Salud?

De acuerdo con lo previsto en el art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), se constituirá Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Este Comité estará formado por los delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de Prevención, de la otra.

Los delegados de Prevención (art. 35 LPRL), son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En el presente caso en el que no existen representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, la disposición adicional cuarta de la LPRL prevé que

en los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Por ello, en centros de trabajo que no llegan a seis trabajadores, no es obligatorio constituir un Comité de Seguridad y Salud ni designar delegados de prevención, pudiendo hacerse sin embargo por elección directa de los trabajadores.

9. ¿Es lícita la prueba de detective para el seguimiento de un delegado de personal que está realizando horas sindicales?

Sobre la licitud de la prueba de detective se ha pronunciado el Tribunal Supremo en diversas sentencias, utilizando para ello los parámetros en torno al triple juicio de idoneidad, proporcionalidad y necesidad en los siguientes términos:

Es necesario constatar si la medida (seguimiento efectuado por detective) cumple los tres requisitos o condiciones expuestos:

- **Idoneidad:** la medida debe ser apta para alcanzar el objetivo propuesto (como por ejemplo en nuestro supuesto, verificar el uso adecuado del crédito sindical).
- **Necesidad:** debe ser la opción menos lesiva entre las disponibles, sin que existan alternativas igualmente eficaces, pero menos restrictivas de derechos fundamentales.
- **Proporcionalidad en sentido estricto:** los beneficios para el interés general deben superar claramente los perjuicios ocasionados a otros bienes jurídicos, garantizando un equilibrio razonable entre ambos³.

Un ejemplo de este triple juicio lo encontramos en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 251/2021, de 30 de noviembre de 2021. La sentencia es contundente al establecer que

³Martín Estebaranz, E. (11/06/2023). La prueba de detectives, bajo la lupa del Tribunal Supremo: tres sentencias sobre sus límites. Economic & Jurist. Recuperado de: [La prueba de detectives, bajo la lupa del Tribunal Supremo: tres sentencias sobre sus límites | E&J](#)

“falta el presupuesto previo para poder aplicar el triple test de constitucionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto)”. El juicio de idoneidad debe ponderar si la revisión de los bolsos con captación de imágenes es un medio idóneo para conseguir el objetivo propuesto. El juicio de necesidad debe justificar la videovigilancia como medio para alcanzar los fines pretendidos ante otros igualmente eficaces y menos intrusivos. El juicio de proporcionalidad justifica la videovigilancia cuando otras medidas de control que no requieren la captación de imágenes resulten claramente insuficientes o inaplicables en relación con los legítimos fines empresariales perseguidos de modo que se alcance un equilibrio entre los perjuicios causados (intromisión en la intimidad de las personas) y los beneficios alcanzados (control laboral, patrimonio empresarial, etc.)⁴”

No obstante,

“nada de ello se satisface con la alegación por la empresa de un genérico ‘interés legítimo empresarial en proteger su patrimonio y evitar los hurtos’ para efectuar un control como el acordado, sin ninguna justificación específica previa”.

En nuestro supuesto, hemos de traer a colación la Sentencia del Tribunal Supremo 402/2025, de 7 de mayo de 2025 (rec. 2124/2024), que versa sobre un supuesto bastante similar al de nuestro caso.

- D. Jaime, delegado sindical y trabajador de Industrias La Peña SAU, fue despedido tras ser acusado de usar indebidamente el crédito sindical para asuntos personales en cuatro fechas concretas.

⁴Mercader Uguina, J.R. (19/09/2023). El juicio de proporcionalidad en lo laboral: construcción, nuevas dimensiones y futuros escenarios. Recuperado de: [ACDCT](#)

- La empresa, ante sospechas fundadas, encargó a una agencia de detectives que vigilara a D. Jaime en los días en que había solicitado dichas horas.
- La vigilancia se limitó estrictamente a los periodos en los que el trabajador estaba autorizado a ausentarse por crédito sindical y no se extendió más allá.

En un primer momento, el Juzgado de lo Social de Vitoria-Gasteiz declaró nulo el despido y ordenó la readmisión del trabajador, considerando ilícita la prueba obtenida por detectives. Seguidamente, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirmó la nulidad del despido.

Sin embargo, el Tribunal Supremo estimó el recurso de la empresa y anuló las sentencias anteriores. Consideró que la vigilancia mediante detectives fue proporcionada, razonable, y no vulneró derechos fundamentales como la intimidad, dignidad, o la libertad sindical, ya que:

- Se realizó solo en los días y horas bajo sospecha.
- No se trató de una vigilancia permanente ni invasiva, FJ 3:

En esta línea, la citada STS de 13 de marzo de 2012 contempla un supuesto en el que el actor, que tenía la condición de delegado de personal, solicitó unos días de permiso por crédito horario. La empresa, sospechando que iba a realizar un uso incorrecto de los mismos para atender a un negocio particular, contrató a un detective. Tras un seguimiento, se comprobaron los hechos y fue despedido. Respecto a la irregularidad de la prueba de detectives, nuestra sentencia considera que la misma es proporcionada y no vulnera ningún derecho fundamental, dado que la empresa no pretendía la vigilancia del actor en el ejercicio de sus funciones, sino que se acuerda su seguimiento en unos días determinados con el fin de comprobar si iba a hacer un uso irregular del crédito horario para atender un pedido de su negocio particular, tras haber sido llamado por un cliente. Por tanto, la prueba de detective constituye una

prueba suficiente en contrario para destruir la presunción del uso correcto de las horas sindicales, y por ello el despido debe declararse procedente.

- Existían motivos suficientes para activar el seguimiento.

Finalmente, el Tribunal Supremo declaró ilícita la prueba obtenida por detectives y ordenó al Juzgado de lo Social dictar una nueva sentencia, valorando la prueba del detective para decidir sobre el despido (FJ 3):

La más reciente STS 551/2023 estableció que la vigilancia por detective acordada con cobertura en las facultades de dirección no es vulneradora de derechos fundamentales. Su licitud o ilicitud tampoco depende del mero hecho de que se acuerde sobre la base de ligeras sospechas, de meros indicios o de indicios relevantes, sino que se basa en criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Y es que la referencia que la propia ley (artículo 48.6 de la Ley 572014, de 4 de abril, de seguridad privada) efectúa al respecto de los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, alcanza a los informes realizados por los servicios de investigación privada, pero no requiere la concurrencia de sospechas fundadas ni de un número determinado de indicios a la hora de valorar la licitud o ilicitud de la prueba. Nuestra sentencia descarta expresamente que la calificación de ilicitud de la prueba que se hace depender de una existencia previa de indicios relevantes de los eventuales incumplimientos en la prestación de servicios. La clave del juicio de licitud no resulta tributaria de la causa remota. Por otra parte, la exigencia de indicios relevantes o sospechas fundadas llegaría a hacer inútil o superflua la adición de otros elementos probatorios.

Aplicando lo expuesto a nuestro caso, entendemos que en nuestro supuesto sí es lícita la prueba de detective para el seguimiento del delegado de personal que está realizando horas

sindicales, ya que la medida de vigilancia por el detective supera el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad: medida idónea porque el objetivo de la empresa es verificar el uso indebido del crédito sindical y el seguimiento fotográfico es en un espacio público -la playa-; es necesaria porque no existen métodos menos intrusivos para verificar el uso del crédito sindical; y es proporcionada porque la vigilancia se limitó exclusivamente a los viernes, que era el día del uso del crédito sindical, sin extenderse a otros horarios o espacios privados.

10. Redacte toda la documentación necesaria para el despido del delegado de personal.

En función de lo dispuesto en los artículos 55 y 68 del ET, frente a la posibilidad de un despido disciplinario, y al tratarse de un representante legal de los trabajadores, tiene una serie de garantías, entre las que se encuentra la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal. Por ello, antes de proceder al despido disciplinario del delegado de personal, deberá abrirse un expediente contradictorio:

“Juegucitos”

EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

Calle Bailén nº15 41001 Sevilla

C.I.F.: B-953045

D. Antonio Sánchez Ramírez

Sevilla, 3 de julio de 2025

Muy Sr. Mío,

Por la presente le comunicamos que nos vemos obligados a proceder a notificarle este **PLIEGO DE CARGOS** que supone frente a usted la apertura de un **EXPEDIENTE**

CONTRADICTORIO POR FALTA LABORAL, a tenor de lo dispuesto en el artículo 55, 64 y 68 del Estatuto de los trabajadores.

En este expediente serán oídos, además de usted, los restantes miembros de la representación a que pertenece y esta comunicación, además, interrumpe la prescripción de la falta o faltas cometidas, en el caso de que procediese sanción derivada de su conducta.

Los hechos que integran el presente pliego son los siguientes:

1. El pasado jueves 6 de junio a las 18:00 horas, entró usted a la oficina principal e informó a su responsable Dña. Sara López Gómez, de que iba a hacer uso de su crédito sindical, al día siguiente, viernes 7 de junio para “realizar funciones sindicales” durante toda la mañana, es decir, de 12:00 horas a 16:00 horas, a lo que Dña. Sara le preguntó si al menos estaría en su centro de trabajo, sito en la calle Bailén nº15, a las 20:30 horas, para la apertura del salón de juegos, puesto que ese día le tocaba a usted la apertura del establecimiento. Contestó usted a la pregunta diciendo “*que no había problema y que allí estaría*”.
2. Al día siguiente, viernes 7 de junio, llegó usted más tarde de la hora prevista, concretamente a las 20:50 horas, y sin llevar su uniforme habitual- polo negro con el logotipo de la empresa, con pantalones negros de vestir- y en su lugar llevaba una camiseta blanca de mangas cortas, con un bañador naranja, de flores azules, y notablemente más bronceado que el día anterior. Su superiora la Sr. López, y su compañero D. Luis Muñoz Jiménez, le pidieron por favor que se cambiara rápidamente puesto que el salón de juegos estaba a punto de abrir. La noche transcurrió sin más incidencias.
3. La semana siguiente, el jueves 12 de junio, a las 12:30 de la mañana, usted volvió a comunicarle a su responsable, la Sra. López, que, al día siguiente, viernes 13 de junio,

no iba a poder asistir a su turno, de 18:00 horas a 24:00 horas, puesto que iba a asistir a un curso formativo “ineludible” sobre prevención de riesgos laborales, que comenzaba a las 18:00 horas, y que no sabía cuando iba a terminar, por lo que previsiblemente no podría acudir a su hora de entrada, o bien llegaría tarde. La Sra. López le comentó de buenas formas que le parecía bien, pero que, si sucedía nuevamente algo así, por favor avisara con más antelación, puesto que su falta de asistencia suponría una reorganización del turno, y comentó lo extraño que le parecía un curso un viernes por la tarde, a lo que usted, en una actitud claramente “chulesca” y desafiante, le dijo: *“las horas de los cursos no las pongo yo, como comprenderás”* y *“está bien Sara, pero ya sabes de sobra que tengo derecho a disfrutar de mi crédito sindical, por lo que frente a eso la empresa no puede hacer nada”*.

4. Esa noche, sobre las 21:00 horas, su compañero D. Luis Muñoz Jiménez, le escribió un mensaje sobre si le iba a ser posible finalmente acudir a su puesto de trabajo, aunque llegara tarde, ya que se esperaba una gran afluencia esa noche, y estaban algo desbordados. Usted le contestó que *“ya le dije a Sara que no contara conmigo hoy”* y que *“estaba en otros menesteres, igual o más importantes”*, y finalmente no acudió a trabajar.
5. El jueves 19 de junio, a las 15:00 horas de la tarde, volvió usted a informar a la Sra. López de que, al día siguiente, viernes 20 de junio, estaría fuera haciendo gestiones sindicales durante su turno de trabajo, 16:00 horas a 20:00 horas, que no había podido avisar con antelación porque había surgido un “imprevisto” en el último momento, y que seguramente podrían “sobrevivir” sin él un día más. A todo esto, la Sra. López le contestó que ya se estaba haciendo costumbre eso de faltar los viernes, y le reiteró la necesidad de que lo avisara con más antelación, a lo que usted respondió: *“ya me he*

disculpado Sara, no sé que más quieres” e “igualmente sigo teniendo mi derecho al crédito sindical y no tengo que dar más explicaciones”.

6. Que, precisamente de los anteriores días 7, 13 y 20 de junio, todos ellos viernes, han sido tomadas de usted las fotografías y el vídeo adjuntos al presente expediente contradictorio en la playa de Matalascañas (Huelva), en las siguientes horas:
- En la primera foto, tomada el viernes 7 de junio de 2025 a las 19:00 horas, debajo de la sombrilla blanca de rayas amarillas, con un bañador azul.
 - En la segunda foto y el vídeo, tomada el viernes 13 de junio de 2025 a las 19:40 horas, debajo de la misma sombrilla blanca de rayas, con un bañador verde.
 - La tercera y última foto, tomada el viernes 20 de junio a las 17:33 horas, con la misma sombrilla blanca de rayas, con el mismo bañador verde que el del viernes anterior.

Todas estas fotos fueron tomadas en días y horas que usted solicitó para ejercer su crédito sindical, realizando gestiones sindicales, y el curso formativo en materia de prevención de riesgos laborales.

Los hechos relatados se le trasladan, tal y como puede comprobar, una vez hemos realizado las diligencias averiguativas para conocerlos con rigor. Podrían ser constitutivos de falta laboral muy grave por utilización indebida y abusiva del crédito sindical que tiene por razón de su cargo, transgrediendo la buena fe contractual, y por consiguiente se le da traslado de ellos, concediéndole un plazo de 4 días hábiles para que traslade sus alegaciones al instructor del expediente al correo jueguecitosalonjuego@rrhh.com.

Atte.: Víctor Molina Ribera



Laura Baras Ortas

Recibí: Nombre, firma, fecha, DNI

INSTRUCTORA

“Juegucitos”

Carta de despido

Calle Bailén nº15 41001 Sevilla

C.I.F.: B-953045

D. Antonio Sánchez Ramírez

Sevilla, 9 de julio de 2025

Estimado Sr. Sánchez,

Por medio de la presente, la Dirección de “Juegucitos” (en adelante, la Empresa) le comunica la finalización del trámite de expediente contradictorio, iniciado mediante carta que le fuera entregada el 3 de julio de 2025, por la presunta comisión por su parte de incumplimientos laborales, concretamente, la posible utilización fraudulenta y abusiva de su crédito sindical. De acuerdo con lo establecido en los artículos 55, 64 y 68 ET, la empresa “Juegucitos” le concedió un plazo de 4 días hábiles para realizar las alegaciones que a su derecho considere convenientes.

Usted hizo uso del anterior derecho remitiendo un pliego de descargos a la Empresa con fecha 6 de julio de 2025, en el que manifestaba su desacuerdo con lo indicado en el pliego de cargos de 3 de julio de 2025. Los hechos que se le imputan, y de los que usted es conocedor porque se le plasmaron en el expediente previo, son los siguientes:

- 1. El pasado jueves 6 de junio a las 18:00 horas, entró usted a la oficina principal e informó a su responsable Dña. Sara López Gómez, de que iba a hacer uso de su crédito sindical, al día siguiente, viernes 7 de junio para “realizar funciones sindicales”*

durante toda la mañana, es decir, de 12:00 horas a 16:00 horas, a lo que Dña. Sara le preguntó si al menos estaría en su centro de trabajo, sito en la calle Bailén nº15, a las 20:30 horas, para la apertura del salón de juegos, puesto que ese día le tocaba a usted la apertura del establecimiento. Contestó usted a la pregunta diciendo “que no había problema y que allí estaría”.

- 2. Al día siguiente, viernes 7 de junio, llegó usted más tarde de la hora prevista, concretamente a las 20:50 horas, y sin llevar su uniforme habitual- polo negro con el logotipo de la empresa, con pantalones negros de vestir- y en su lugar llevaba una camiseta blanca de mangas cortas, con un bañador naranja, de flores azules, y notablemente más bronceado que el día anterior. Su superiora la Sr. López, y su compañero D. Luis Muñoz Jiménez, le pidieron por favor que se cambiara rápidamente puesto que el salón de juegos estaba a punto de abrir. La noche transcurrió sin más incidencias.*

Sobre este punto, manifiesta usted en su pliego de descargos que *pese a llegar tarde* (concretamente, a las 20:50 horas cuando su hora de entrada era a las 20:30 horas, y además sin su uniforme de trabajo -polo negro con el logotipo de la empresa, con pantalones negros de vestir- con la correspondiente pérdida de tiempo de trabajo que supuso que además tuviera que cambiarse) *finalmente llegó, que es cierto que estuvo en la playa de Matalascañas durante la tarde, pero que sus funciones sindicales las estuvo haciendo durante la mañana del viernes día 7 de junio, cuando efectivamente dijo que las iba a hacer, y que la Empresa no puede probar que estuviera en la playa por la mañana, ya que la foto es de la tarde*, por lo que no considera que estos hechos pudieran llegar a ser considerados como una falta laboral grave, y menos ser susceptibles de considerarse una utilización indebida de su crédito sindical.

En segundo lugar, con respecto a los hechos de la semana del jueves 12 y viernes 13 de junio, concretamente:

- 1. La semana siguiente, el jueves 12 de junio, a las 12:30 de la mañana, usted volvió a comunicarle a su responsable, la Sra. López, que, al día siguiente, viernes 13 de junio, no iba a poder asistir a su turno, de 18:00 horas a 24:00 horas, puesto que iba a asistir a un curso formativo “ineludible” sobre prevención de riesgos laborales, que comenzaba a las 18:00 horas y que no sabía cuándo iba a terminar, por lo que previsiblemente no podría acudir al turno, o bien llegaría tarde. La Sra. López le comentó de buenas formas que le parecía bien, pero que, si sucedía nuevamente algo así, por favor avisara con más antelación, puesto que su falta de asistencia supondría una reorganización del turno, y comentó lo extraño que le parecía un curso un viernes por la tarde, a lo que usted, en una actitud claramente “chulesca” y desafiante, le dijo: “las horas de los cursos no las pongo yo, como comprenderás” y “está bien Sara, pero ya sabes de sobra que tengo derecho a disfrutar de mi crédito sindical, por lo que frente a eso la empresa no puede hacer nada”.*
- 2. Esa noche, sobre las 21:00 horas, su compañero D. Luis Muñoz Jiménez, le escribió un mensaje sobre si le iba a ser posible finalmente acudir a su puesto de trabajo, aunque llegara tarde, ya que se esperaba una gran afluencia esa noche, y estaban algo desbordados. Usted le contestó que “ya le dije a Sara que no contara conmigo hoy” y que “estaba en otros menesteres, igual o más importantes”, y finalmente no acudió a trabajar.*

Sobre este punto manifiesta usted que, pese a estar convocado para la realización del curso en materia de prevención de riesgos laborales a las 18:00 horas, *en el último momento este se suspendió, y que no avisó porque pensaba que su turno estaba suficientemente cubierto y no lo necesitaban*, sin realizar ninguna alegación complementaria en su pliego de descargos sobre la noche del viernes 13 de junio de 2025 a las 21:00 horas, cuando su compañero D. Luis Muñoz Jiménez le preguntó sobre su asistencia esta noche. Reitera

usted en su pliego de descargos que, tal y como le dijo a su compañera y responsable Dña. Sara López Gómez, *está en todo su derecho de utilizar el crédito sindical que por su cargo le corresponde sin necesidad de dar justificación alguna.*

En este sentido, la Empresa no cuestiona su derecho a disfrutar de su correspondiente crédito sindical en las horas que estime necesarias, simplemente recibió por parte de su responsable un aviso en aras de evitar la desorganización de los turnos establecidos, más aún, se le permitió no acudir a su centro de trabajo en su horario de trabajo con ocasión de asistir al curso de formación en materia de prevención de riesgos laborales, curso que además no se celebró y usted no avisó, y además frente a la petición de asistencia a su puesto de trabajo por parte de su compañero, en una hora tardía en la que previsiblemente el curso habría terminado, usted hizo caso omiso y se amparó en la comunicación que le había hecho a la Sra. López Gómez el día anterior, siendo además falso que se encontrara *“en otros menesteres”* puesto que finalmente el curso no se celebró.

Finalmente, respecto al último hecho acontecido en fecha viernes 20 de junio de 2025, en concreto:

- 2. El jueves 19 de junio, a las 15:00 horas de la tarde, volvió usted a informar a la Sra. López de que, al día siguiente, viernes 20 de junio, estaría fuera haciendo gestiones sindicales durante su turno de trabajo, 16:00 horas a 20:00 horas, que no había podido avisar con antelación porque había surgido un “imprevisto” en el último momento, y que seguramente podrían “sobrevivir” sin él un día más. A todo esto, la Sra. López le contestó que ya se estaba haciendo costumbre eso de faltar los viernes, y le reiteró la necesidad de que lo avisara con más antelación, a lo que usted respondió: “ya me he disculpado Sara, no sé qué más quieres” e “igualmente sigo teniendo mi derecho al crédito sindical y no tengo que dar más explicaciones”.*

Frente a todo lo expuesto, usted manifiesta en su pliego de descargos que las gestiones sindicales que debía hacer -gestiones que además, no enumera ni señala en ningún momento- en su horario de trabajo ese viernes 20 de junio (de 16:00 horas a 20:00 horas) *finalmente le ocuparon menos tiempo del que pensaba, y que nuevamente no acudió a su centro de trabajo después de finalizarlas porque pensaba que su turno había sido cubierto, e iba a ser más caótico para la empresa acudir sin avisar cuando ya había solicitado la utilización de su crédito sindical en esas horas.* Sobre este punto resulta relevante señalar que, habida cuenta de que en su centro de trabajo son tres trabajadores, resulta difícil pensar que su turno puede haber sido cubierto por alguno de sus compañeros, pues es de sobrado conocimiento por todos los empleados de la empresa que precisamente los viernes son días de gran afluencia de público, y que toda ayuda es poca en dichos días.

Dicho lo anterior, y una vez valorado todo el expediente, y especialmente las alegaciones que efectúa en su descargo, debemos decirle que los hechos que motivaron la notificación de la carta de fecha 3 de julio de 2025 no han quedado en absoluto desvirtuados, sino que más bien al contrario han quedado completamente confirmados.

Por ello, la empresa “Jueguecitos” le comunica que ha decidido imponerle la sanción de despido disciplinario y, consecuentemente, extinguir su relación laboral con fecha de efectos del día hábil siguiente a la fecha de envío de la presente carta (es decir, con fecha de efectos de 10 de julio de 2025), por la comisión de conductas que constituyen un incumplimiento grave y culpable por su parte, previsto en el artículo 54.1 d), *la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*

El crédito sindical⁵ al que usted ha hecho alusión en reiteradas ocasiones durante su pliego de descargo se encuentra contemplado en el artículo 37.3 ET, en el cual se establece que: “*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos (...):*

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convenientemente”.

Este derecho se encuentra directamente correlacionado con el art. 68 e) del ET, en el que se establecen que, dentro de las garantías correspondientes al delegado de personal en cada centro de trabajado, se encuentra la de: “*disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas”.*

La Empresa no ha puesto impedimentos en ningún momento al disfrute de estas garantías sindicales por su parte, intentando siempre en la medida de lo posible facilitar su ejercicio, pero lo que no podemos permitir por su parte es la utilización fraudulenta y abusiva de este derecho, transgrediendo de esta forma la buena fe contractual, y abusando de la confianza que tiene la Empresa en el desempeño de su trabajo.

De este modo, le reiteramos nuestra decisión de proceder a su despido disciplinario conforme a lo establecido en la presente carta.

Asimismo, le comunicamos que la Compañía pondrá a su disposición en esta fecha la liquidación, saldo y finiquito que le corresponde, luego de efectuar los descuentos y retenciones correspondientes.

⁵Rosa Lucena, F. (02/03/2015). Uso de los créditos sindicales. *Noticias jurídicas*. Recuperado de: [Uso de los créditos sindicales · Noticias Jurídicas](#)

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, se entregará una copia de la presente carta a la representación legal de los trabajadores.

Rogamos firme, por favor, un duplicado de la presente carta, a los efectos de acreditar su recepción.

Atentamente,

“JUEGUECITOS”

EL TRABAJADOR



DNI:

11. ¿Qué consecuencia tendría la declaración de improcedencia del despido del delegado de personal? ¿Qué consecuencia tendría la declaración de nulidad del delegado de personal?

El artículo 56 ET desarrolla las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido, estableciendo que

“Cuando el despido sea 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.”

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.”

La consecuencia de la declaración de improcedencia del despido del delegado de personal está dispuesta en el apartado 4 del mismo precepto, que dice que

“si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2”.

Por lo tanto, si el despido del delegado de personal se declarara improcedente, es él quien podrá optar entre su readmisión 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, correspondiéndole en ambos casos los salarios de tramitación.

Con respecto a la declaración de nulidad del despido de un delegado sindical, la consecuencia se encuentra prevista en el artículo 55.6 ET, que establece que el despido nulo

tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

BIBLIOGRAFÍA

- Farrés Marsiñach, X. (01/11/2007). La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. *Noticias jurídicas*. Recuperado de: [La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales · Noticias Jurídicas](#).
- Martín Estebaranz, E. (11/06/2023). La prueba de detectives, bajo la lupa del Tribunal Supremo: tres sentencias sobre sus límites. *Economic & Jurist*. Recuperado de: [La prueba de detectives, bajo la lupa del Tribunal Supremo: tres sentencias sobre sus límites | E&J](#)
- Mercader Uguina, J.R. (19/09/2023). El juicio de proporcionalidad en lo laboral: construcción, nuevas dimensiones y futuros escenarios. Recuperado de: [ACDCT](#)
- Rosa Lucena, F. (02/03/2015). Uso de los créditos sindicales. *Noticias jurídicas*. Recuperado de: [Uso de los créditos sindicales · Noticias Jurídicas](#).
- Sanfulgencio Gutiérrez, J.A. (octubre 2004). *La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo*. VLEX. Recuperado de: [La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo - vLex España](#)

TEXTOS LEGALES

- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. (consultado 10 de junio de 2025). Disponible en: [Constitución Española](#).
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269. (consultado 22 de junio de 2025). Disponible en: [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales](#).

- España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Boletín Oficial del Estado, de 11 de octubre de 2011, núm. 245. (consultado 19 de junio de 2025). Disponible en: [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.](#)
- España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Boletín Oficial del Estado, de 25 de julio de 1889, núm. 206. (consultado el 22 de junio de 2025). Disponible en: [Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.](#)
- España. 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. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255. (consultado 13 de junio de 2025). Disponible en: [*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.](#)
- España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 31 de octubre de 2015, núm. 261. (consultado 14 de junio de 2025). Disponible en: [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

JURISPRUDENCIA

- España. Tribunal Supremo (Sala Cuarta de lo Social). Sentencia núm. 589/2001, de 31 de enero de 2001 (rec.1959/2000) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 17 de junio de 2025).

- España. Tribunal Supremo (Sala Cuarta de lo Social). Sentencia núm. 402/2025, de 7 de mayo de 2025 (rec.2124/2024) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 19 de junio de 2025).
- Sentencia de la Audiencia Nacional 251/2021 (Sala de lo Social), de 30 de noviembre de 2021 (recuso 67/2020) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 13 de junio de 2025).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja 170/2007, de 5 de julio de 2007 (rec.152/2007) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 9 de junio de 2025).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias 1783/2016, de 26 de julio de 2016 (rec.1619/2016) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 13 de junio de 2025).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1954/2022, de 26 de abril de 2022 (rec.5678/2021) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 11 de junio de 2025).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias 1857/2024, de 5 de noviembre de 2024 (rec.1561/2024) (Versión electrónica. Base de datos de Aranzadi, consultado el 10 de junio de 2025).