



24/02/2017

Despido de miembro de comité de empresa

[TSJ Madrid 16-1-17, rec. 756/2016](#)

El trabajador prestaba servicios para la empresa como oficial de 1ª, con horario de 14:50 22:55 horas. En cuanto que el trabajador es **miembro del Comité de empresa**, se incoa expediente contradictorio, por haber tenido conocimiento la empresa que el trabajador habría venido haciendo un **uso fraudulento del crédito sindical** al que tiene derecho como miembro del Comité de Empresa. La empresa alega que el trabajador ha sido nombrado profesor interino de un instituto de educación secundaria, y que el horario de las clases que imparte y a las que asistió se solapaba, tanto con el crédito horario sindical solicitado, como con su horario de trabajo.

Finalizado el expediente contradictorio, la empresa procede al **despido disciplinario** del trabajador señalando en la carta de despido, que la utilización del crédito sindical es un derecho del representante concedido en interés de sus compañeros representados y para facilitar su tarea representativa, pero no en su interés particular. La empresa considera que realizar un uso fraudulento del mismo para ejercer una actividad remunerada, solapándose aproximadamente 1 hora y 10 minutos de abuso de crédito horario constituye incumplimiento contractual grave y culpable constitutivo de la sanción de despido. Le empresa detalla en la carta los fichajes de entrada del trabajador, y acredita mediante prueba que acudía al trabajo más tarde de su hora de entrada, bajo el amparo de su crédito horario, una vez que había finalizado el curso en el que enseñaba.

El trabajador presenta **demanda de despido** que es desestimada en la instancia por lo que plantea **recurso de suplicación** ante el TSJ Madrid

La cuestión debatida consiste en determinar si ese incumplimiento es causa de desoído de representante de los trabajadores.

EL TSJ acepta la valoración de la prueba realizada por el juzgado de lo social y considera adecuada la calificación del despido como procedente. Considera que ha quedado acreditado que el trabajador, de manera reiterada, los solapaba las horas sindicales con sus tareas como profesor, y resultando que el cuadro de crédito sindical, coincide con el horario de clases que imparte, su conducta es manifiesta, habitual y sostenida en el tiempo. En ningún caso se considera acreditado que el despido del trabajador fuera una respuesta a una situación de conflictividad dentro de la empresa.

Por todo ello, al entender que ha sido probada, **desestima el recurso** y confirma la sentencia de instancia.