

## CONSULTORIO LABORAL

### DESPIDO POR INSULTOS

¿Puedo despedir a un empleado que me llame «gilipollas»?

El artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) señala como causa del despido disciplinario «las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos», y los tribunales han sido contundentes con estas faltas de respeto, considerando el despido como procedente.

Sin embargo, estas semanas hemos podido leer la noticia de que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró el despido improcedente de un operario que se dirigió a la administradora de su empresa con la siguiente expresión: «a ver si te atreves, gilipollas».

Es doctrina jurisprudencial pacífica que para poder despedir a una persona trabajadora debe evidenciarse un incumplimiento grave y culpable y enjuiciar las ofensas verbales en el contexto y escenario en que se producen.

Pues bien, el tribunal confirma la sentencia de instancia que consideró la situación «un hecho aislado y concreto» resaltando que «se exige al trabajador su presencia en las instalaciones de la empresa cuando ya había terminado su jornada de trabajo y tenía prisa por motivos personales. Aunque la contestación del actor y las formas empleadas al dirigirse a la administradora fueron destempladas, desabridas y malsonantes, 'a ver si te atreves, gilipollas', marchándose dando un portazo, no tienen la gravedad y el componente de culpabilidad necesario como para justificar su despido».

Este calificativo es todo un clásico en nuestra jurisprudencia, y el mismo tribunal también declaró el despido improcedente de una trabajadora que empujó al suelo a una compañera que previamente le había dicho «Juana, eres gilipollas», y el de un empleado que le dijo a su encargado «con esa cara de gilipollas no soy capaz de entenderlo». Sin embargo, la misma sala declaró procedente el despido de un trabajador que dijo a su jefe: «Quitaos de aquí que va a haber sangre».

Es evidente que, además de la propia objetividad de la ofensa en sí, deberemos tener en cuenta otros factores como la gravedad y reiteración de la misma, así como la existencia o no de provocación y la intencionalidad del sujeto.

PABLO GUNTIÑAS FERNÁNDEZ  
es abogado laboralista de Vento abogados y asesores.

# Mentorización y microcréditos para que los jóvenes emprendan

Entidades de toda España comparten conocimiento en la Youth Business Spain que celebra su décimo aniversario con presidencia gallega

Olga Suárez

Tener una buena idea de negocio es casi tan importante como contar con la ayuda necesaria para llevarla a cabo; y las dificultades aumentan cuando el artífice de esta idea es una persona joven. Los emprendedores juveniles siguen encontrando dificultades a la hora de poner en marcha sus iniciativas y demandan más apoyo al ecosistema de emprendimiento en España, que les aporten formación y asesoramiento para impulsar sus proyectos. En cada comunidad, diferentes entidades privadas y sin ánimo de lucro desarrollan labores de asesoramiento en la puesta en marcha y consolidación de sus negocios. Y se agrupan en la Youth Business Spain, organización que surgió hace diez años, a raíz de las altas tasas de desempleo juvenil provocadas tras la crisis del 2008. Desde entonces, intercambian conocimientos, ideas y puntos de vista para impulsar iniciativas emprendedoras que contribuyen a la creación de empleo y el fortalecimiento de la economía de cada región. Galicia está representada por la Fundación Ronsel y, de hecho su director, Luis García, es el actual presidente de esta comunidad de conocimiento nacional, que a su vez forma parte de la red global Youth Business International, con más de 45 paí-



La emprendedora gallega Carlota Corzo y Luis García, en el aniversario de JBS

ses asociados. «El caso de España es algo peculiar por la gestión independiente de las competencias en cada autonomía, por lo que trabajamos como una comunidad de conocimiento, cada uno aportamos los casos de éxito de nuestra zona», explica el responsable de Ronsel, entidad que nació hace 24 años con el objetivo de facilitar la empleabilidad de las personas. Y explica, por ejemplo, que la iniciativa Galicia Camiño Emprendedor, un programa de mentorización en el que varios participantes comparten una etapa del Camino de San-

tiago y en los que se generan contactos profesionales, se ha exportado con éxito a otras zonas del país.

De hecho, el proyecto estrella de esta red nacional, que promueve el empleo juvenil, es un programa de Mentoring que ayuda a reducir la mortandad de los negocios. Y las cifras hablan por sí solas: el 60% de los jóvenes consideran no poseer los conocimientos y habilidades necesarias para emprender y el 70% cree que no es fácil emprender. Pero el 91% de los proyectos logran consolidarse con este acompañamiento en el proceso

de creación empresarial. Son algunas de las conclusiones de un estudio realizado con motivo de la celebración del décimo aniversario, que se presentó el pasado abril en el Congreso de los Diputados. Este estudio deja entrever otros datos interesantes a la hora de hacer una radiografía del emprendimiento juvenil: mujer, de entre 25 y 34 años, con estudios universitarios y formación emprendedora y financiera es el perfil de los jóvenes que emprenden en España. «Durante estos años hemos comprobado que cuando los jóvenes reciben apoyo, sus proyectos se consolidan», afirma el presidente.

Otra de las iniciativas más interesantes de esta organización es la creación de un fondo solidario de microcréditos sociales de hasta 5.000 euros, destinado a ayudar a los pequeños emprendedores que nacen sin recursos económicos. Este sistema es posible porque tiene detrás a grandes empresas colaboradoras y, desde su creación, ya se han concedido más de 800.000 euros en créditos a nivel nacional, de los que una octava parte sirvieron para poner en marcha empresas en Galicia. «Uno de nuestros objetivos es crear en la comunidad un fondo solidario con esos microcréditos», destaca Luis García, que trabaja en la actualidad para captar socios colaboradores entre el empresariado gallego.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### CONVOCATORIA DE JUNTA GENERAL DE SOCIOS

Sí, efectivamente, el socio tiene un derecho de información reconocido en la legislación societaria. Tal derecho de información se considera como un instrumento de fundamental importancia para que el socio pueda ejercer su derecho de voto en la junta con pleno conocimiento de causa.

En particular, en relación con las modificaciones estatutarias, el anuncio de la convocatoria de la junta de socios ha de incluir, con claridad, los extremos a modificar y dejar constancia expresa del derecho que corresponde a todos los socios de examinar, en el domicilio social, el texto de la respectiva propuesta de cambio en los estatutos.

No obstante, recientemente se ha relativizado la trascendencia de los defectos formales en la con-

**Soy socio de una sociedad limitada y acabo de recibir la convocatoria de una junta general, en la que se incluye, además de los puntos propios de la reunión ordinaria, uno sobre la modificación de los estatutos sociales. El punto no es claro, pues está redactado de forma genérica, y no he recibido ninguna otra información, ni se ofrece aclaración en la convocatoria. ¿Tengo derecho a exigir información sobre la modificación de estatutos? ¿Puedo acudir a la vía judicial?**

vocatoria, de tal forma que habrá que estar a las circunstancias del caso concreto para concluir si se ha violado el derecho de información del socio, o no. A tal efecto, han de tenerse en cuenta una serie de factores: si se trata de una omisión total de información o de un mero defecto informativo y si se reflejó el derecho de información que asiste al socio en la convocatoria con la debida claridad, entre otros.

En cualquier caso, en aquellos

casos en que la convocatoria de junta no informa con claridad de los puntos del orden del día, ni del derecho de información que asiste a los socios en términos concretos, sí se ha entendido que sí se vulnera el derecho del socio y, por tanto, la convocatoria no es válida.

Otra circunstancia relevante será si el socio que denuncia tal situación, es también administrador de la sociedad, o lo ha sido hasta fechas inmediatamente anteriores; en cuyo caso, no cabe

alegar falta de información, pues en tal condición tiene el deber de estar informado y acceso a la documentación social.

En definitiva, el socio tiene un derecho de información que la sociedad ha de respetar, tanto en la convocatoria de la junta, como durante la celebración de la misma —pues los administradores han de responder a las preguntas de los socios— y, en caso de ser ignorado, el socio podrá requerir y exigir tal información, e incluso impugnar judicialmente los acuerdos adoptados en la respectiva junta respecto de los cuales no haya sido debidamente informado.

CARUNCHO & TOMÉ.  
Abogados y asesores fiscales.  
Miembro de HISPAPURIS.  
[www.caruncho-tome.com](http://www.caruncho-tome.com)