



eNewsletter Laboral

Febrero 2018

VIDEO VIGILANCIA EN EL ENTORNO LABORAL

La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TDEH), de 9 de enero 2018, ha condenado al Estado Español a indemnizar, por violación a su derecho a la intimidad, a 4 trabajadoras (cajeras) de un supermercado que fueron despedidas al ser grabadas hurtando mercancías por cámaras de video vigilancia **instaladas sin su conocimiento**. Los Tribunales españoles calificaron el despido como **procedente** y la sentencia del TEDH considera que no se ha vulnerado el derecho de las trabajadoras a un juicio justo.

DESPIDO SIN CAUSA O EN FRAUDE DE LEY

El despido de un trabajador mediante la imputación meramente formal de bajo rendimiento o desobediencia a las instrucciones recibidas, pero sin concretar y sin que exista una causa real, debe ser calificado como **improcedente y no nulo**. Así lo ha declarado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29 de diciembre de 2017, reiterando su propia doctrina y la de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

DESPIDO COLECTIVO Y EMBARAZO

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero 2018 (asunto Porras Guisado/Bankia) recuerda que una decisión de despido tomada por razones esencialmente relacionadas con el embarazo, es **incompatible** con la prohibición de despido contenida en la Directiva 92/85/CEE. En cambio, **una decisión de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad por razones no relacionadas con el embarazo de la trabajadora no será contrario a la Directiva**, siempre que el empresario comunique por escrito motivos justificados de despido y que el despido de la interesada esté admitido por la legislación o práctica nacional en cuestión. En conclusión, declara el TJUE **es conforme a la Directiva 92/85 la posibilidad legal de despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo**. También considera el TJUE que **es conforme al derecho de la Unión Europea permitir al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo**, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido. Es decir, no es necesario incluir motivaciones adicionales como consecuencia del embarazo de la trabajadora embarazada. Y, por último, el TJUE concluye que es conforme al Derecho de la Unión que **no exista ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo**, aplicables con anterioridad al despido, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en período de lactancia.

DESPIDO. HURTOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL Y EN CENTRO DE TRABAJO DIFERENTE DEL HABITUAL

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 21 de septiembre de 2017, ha considerado **procedente** el despido de una trabajadora que fue sorprendida hurtando mercancías fuera de su jornada laboral y en un centro de trabajo diferente del habitual, pero perteneciente a la misma cadena de supermercados para la que prestaba servicios. Argumenta el Tribunal *“que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.”*

DESPIDO. COMPETENCIA DESLEAL

El deber de lealtad de un trabajador a su empresa no puede llegar al extremo de imponerle limitaciones a su actividad fuera de su jornada laboral, en base a que dicha actividad no es acorde con los intereses de otra empresa del grupo mercantil al que aquella pertenece. Así lo ha considerado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de octubre de 2017, que declaró improcedente el despido de un trabajador por supuesta competencia desleal al ser socio y administrador de una sociedad que realiza actividades idénticas a las realizadas por otra empresa del grupo en el que está englobada la empleadora.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este