



eNewsletter Laboral

Agosto 2017

DERECHO A SER INDEMNIZADO POR DAÑOS Y PERJUICIOS AL NO DISFRUTAR DE VACACIONES

La cuestión debatida es si un trabajador tiene derecho o no a ser indemnizado por no haber podido disfrutar de las vacaciones, del descanso mínimo semanal y de los festivos y no poder hacerlo efectivamente porque la relación laboral se extinguió por despido. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 23 de marzo de 2017 considera que la falta de disfrute de vacaciones, de descanso mínimo semanal, así como de los festivos es una clara vulneración del derecho constitucional al descanso necesario consagrado en el art. 40.2 de la CE y, por tanto, el trabajador debe ser indemnizado por la existencia del daño que produce en su salud física y psíquica la falta de descanso. Se aclara en esa sentencia que el plazo de prescripción para reclamar dicha indemnización por los daños y perjuicios es de un año contados a partir del día siguiente a la extinción del contrato.

DESPIDO PROCEDENTE POR UTILIZACIÓN DEL CORREO DE LA EMPRESA

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 29 de marzo declara procedente el despido disciplinario de un trabajador que se reenvió documentación de la compañía a su cuenta personal. Esa sentencia consideró que el trabajador abusó de la confianza y lealtad de la empresa y vulneró la prohibición del uso del correo electrónico de manera fraudulenta, ya que la normativa interna de la compañía (difundida a todos los trabajadores para su conocimiento) prohibía expresamente la utilización de medios electrónicos para fines personales.

UN DESPIDO EN SITUACION DE BAJA POR IT ES IMPROCEDENTE Y NO NULO

A finales de 2016, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona sentenció que el despido de un trabajador estando de baja por incapacidad temporal (IT) debía ser declarado nulo porque se vulneraba el derecho del trabajador a no ser discriminado. En aquella sentencia se explicaba que la limitación (física y/o psicológica) respecto al resto de compañeros, así como, el pronóstico de larga duración de la baja eran circunstancias equiparables a "discapacidad" y, en consecuencia, el despido era nulo por ser discriminatorio por causa de discapacidad. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia de 12 de junio de 2017 ha considerado que el despido en situación de baja por enfermedad común, cuando la incapacidad aún puede ser reversible, no es equiparable a una discapacidad por lo que no existe tal discriminación por discapacidad. En consecuencia, la empresa no pudo cometer ningún tipo de discriminación y el despido no puede ser declarado nulo. Cuestión distinta es la calificación de improcedencia del mismo, ya que la empresa justificó el despido en el bajo rendimiento del trabajador y, dicha causa (o, mejor dicho, la ausencia de causa real) y, el fraude de ley conlleva la calificación de la improcedencia.

ACUSAR A LA EMPRESA DE LA COMISIÓN DE UN DELITO EN FACEBOOK ACARREA EL DESPIDO

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 30 de enero de 2017 ha declarado procedente el despido de una trabajadora que acusó a la empresa, a través de la red social Facebook, de la comisión de unos hechos (que bien podrían ser tipificados penalmente). El TSJ de Cataluña, argumenta que el derecho a la libertad de expresión (alegado por la trabajadora) no es absoluto ni ilimitado y, que las acusaciones vertidas por la trabajadora en Facebook vulneran el principio de buena fe contractual. Además, la trabajadora ya acumulaba otra sanción por la comisión de una falta muy grave (por lo que era reincidente), por lo que el despido debe ser declarado procedente.

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