

BOLETÍN N° 3



¿Puede la empresa despedir a trabajadores durante su baja por IT por realizar publicaciones en Facebook?

Una trabajadora es despedida disciplinariamente por deslealtad y transgresión de la buena fe contractual al ser pillada en Facebook tocando la guitarra y lijando una puerta durante su baja por IT. Despido improcedente por no poder probar con las fotos colgadas en Facebook que **la actividad fue realizada con una continuidad significativa** ni que la misma retrasara su recuperación.

TSJ Islas Canarias 22/01/2016

¿Cuándo empieza a contar el plazo para recurrir una sentencia notificada vía LEXNET?

Si transcurren **3 días hábiles** sin que el abogado acceda a la notificación realizada vía LexNET, se entenderá notificado correctamente y el plazo comenzará **a contar al día siguiente hábil al tercero**.

Acuerdo No Jurisdiccional del Pleno de la Sala Social del TS de 6 de julio de 2016.

Despido procedente de un conductor de tren que triplicaba la tasa de alcohol permitida.

Normalmente, se exige el requisito de la **habitualidad de la embriaguez** para poder llevar a cabo un despido disciplinario procedente, pero en este caso, no hizo falta porque **se impuso el sentido común**, ya que el trabajador era conductor de un tren de pasajeros y podría haber tenido efectos catastróficos. No

obstante, en este caso el conductor ya había sido sancionado previamente por consumo de drogas.

TSJ Cataluña 21/03/2016

¿Es embargable la indemnización por despido?

Sí, la indemnización por despido es embargable. Las indemnizaciones no tienen la consideración de salario y **no entran dentro de los límites de embargabilidad previstos en la LEC**. La Subdirección General de Tributos confirma la doctrina existente.

Consulta Vinculante V2030-16, de 11 de mayo de 2016.

¿Tienen los trabajadores con jornada parcial o reducida derecho a percibir la misma cuantía de plus transporte que los trabajadores con jornada completa?

Sí, pero dicha cantidad se percibirá **en proporción al número de días que este trabajador acuda al centro de trabajo**, ya que no es un concepto salarial, sino una compensación por los gastos del desplazamiento. Si un trabajador con jornada parcial acude al trabajo sólo 3 días a la semana, percibirá sólo la parte correspondiente a esos días y no a 5 días como podría ser en el caso de un trabajador con jornada completa. Si por el contrario, acude también 5 días aunque menos horas que el trabajador con jornada completa, tendrá derecho a la misma cuantía que el de jornada completa.

TS 3/05/2016

Despido procedente de un profesor que incitaba, entre otras cosas, a hacer nudismo a sus alumnos.

Despido disciplinario procedente de un profesor de **colegio religioso** que se llevó a varios alumnos a una excursión no autorizada, **incitándoles a hacer nudismo con él y a mentir a sus padres**, entre otros comportamientos graves y culpables. **Grave abuso de confianza.**

TSJ Islas Canarias 25/01/2016

El Tribunal Constitucional anula las tasas judiciales.

El TC anula las tasas judiciales por considerar que su **cuantía es desproporcionada**. No obstante, el TC considera que el

establecimiento de tasas no vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, pero sí la cuantía establecida. En el orden social, las empresas ya no tendrán que pagar los 500 euros para recurrir en suplicación ni los 750 euros para recurrir en casación; tampoco la cuota variable adicional en función de la cuantía del procedimiento.

STC 21/07/2016

¿Se puede capitalizar el paro y constituir una sociedad?

La **capitalización del paro** para iniciar una actividad como trabajador **autónomo** y poco después **constituir una sociedad manteniéndose en el RETA, permite conservar el paro** a pesar de realizar ahora la actividad a través de una sociedad.

TS 21/06/2016

¿Si un festivo cae en sábado tiene derecho el trabajador a alguna compensación económica para compensar que no va a poder disfrutar de este festivo?

Si trabajas de lunes a viernes, **NO**, ya que el Estatuto de los Trabajadores **sólo te exime de ir a trabajar ese día**, pero no se prevé compensación económica para estos casos.

TSJ Madrid 8/03/16

Sábados inhábiles en el cómputo de plazos administrativos.

A partir del 2 de octubre de 2016, tras la entrada en vigor de la nueva Ley de Procedimiento Administrativo de las

Administraciones Públicas, se modifican los plazos administrativos y los **sábados** pasan a ser **inhábiles** - para los **procedimientos iniciados en esa fecha** o posterior -.

LRJ-PAC

Sanción a un trabajador por exhibir en su coche la foto de un superior.

El trabajador llevaba en su coche una foto de un director con el texto "Director imprudente, dimisión inminente". **Se condena al trabajador a abonar al director 500 euros de indemnización** y a publicar la sentencia en un diario de Móstoles a su coste, por entender que **la libertad de expresión incidió en el derecho a la imagen y al honor del director**, y esto era totalmente **ajeno al propósito de la huelga**, ya que ésta había finalizado días antes.

TSJ Madrid 23/05/2016

Interpretación del TJUE sobre los contratos temporales de interinidad.

Si contratas a un trabajador con contrato de interinidad sin una "razón objetiva", aparte de la causa de temporalidad para la sustitución de otro trabajador, y éste **realiza un trabajo similar al de un trabajador fijo**, el TJUE entiende que sería **discriminatorio** que el **interino no perciba indemnización por la finalización del contrato al igual que lo haría un trabajador fijo**. Dicho esto, el TSJ de Madrid matiza esta argumentación tan amplia. Ver más abajo.

TJUE 14/09/2016



al detalle...

Extinción del contrato de interinidad. ¿Mismos derechos que un trabajador fijo?

A continuación analizamos brevemente la sentencia del TSJ de Madrid de 5 de octubre de 2016 en aplicación del criterio del TJUE comentado anteriormente: trabajadora con **contrato de interinidad**. La sustituida, liberada sindical, se tiene que reincorporar a su puesto de trabajo debido a una **causa “objetiva”** (productiva) que provoca la reducción del número de liberados sindicales. Dicha causa es **ajena a la voluntad del trabajador sustituido y de la empresa**. Como la causa real de la reincorporación de la sustituida tiene su origen en una causa objetiva de las previstas en el art. 52 del ET, el Tribunal entiende que la indemnización en este caso tendría que ser la equivalente a la indemnización por despido objetivo (**20 días**) y, sin embargo, la trabajadora interina no tuvo derecho a indemnización alguna aun teniendo las mismas características que la sustituida. El TSJ de Madrid considera que dicho tratamiento es **discriminatorio** según lo establecido por el TJUE en la consulta correspondiente y, por lo tanto, le concede a

la trabajadora interina la indemnización de 20 días de salario por año trabajado. No se declara sin embargo la improcedencia del despido porque **(i)** la causa objetiva existe y **(ii)** ha de excusarse el incumplimiento de requisitos formales dado que la normativa española era contraria a la legislación europea en estos casos.

¿Podemos extinguir los contratos de interinidad sin indemnización con carácter general? En nuestra opinión, **sí**. No podemos de momento extrapolar el resultado de la sentencia del TSJ de Madrid a todos los contratos de interinidad, ya que parte de unas circunstancias excepcionales que no se dan todos los días en las empresas. Si extinguimos, por ejemplo, un contrato de una interina a la reincorporación de la sustituida tras finalizar su período de lactancia, no existe en principio razón objetiva (productiva, organizativa, etc.) para dicha extinción y por lo tanto no procedería conceder a la interina una indemnización equivalente a la del despido objetivo.