



Alerta Laboral CMS

Noviembre 2021

1. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 933/2021 de 23 de septiembre

Cuestión que resuelve

» Despido colectivo y no superación de período de prueba

¿Han de incluirse en el cómputo para umbrales de despido colectivo las extinciones de contratos de trabajo por no superarse el periodo de prueba?

Descripción del caso

Una empresa con una plantilla de 180 trabajadores extingue entre el 16 de marzo y el 3 de abril de 2020 6 contratos temporales, 25 contratos de trabajo por no superarse el periodo de prueba y 34 contratos de trabajo por motivos disciplinarios, alegando disminución del rendimiento.

Comisiones Obreras interpuso demanda de impugnación de despido colectivo por entender que se trataba de un despido colectivo encubierto, al haberse superado los umbrales para que se considere que nos encontramos ante un despido colectivo. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estimó la demanda y declaró nulas las 65 extinciones.

El Tribunal Supremo entiende que las extinciones de los 25 contratos de trabajo por no superarse el periodo de prueba deben incluirse en el cómputo de los umbrales para determinar si se trata de un despido colectivo, y por tanto, declararse nulas, porque, si bien el Estatuto de los Trabajadores no exige motivar la causa de la extinción de un contrato por no superarse el periodo de prueba, en este caso, estas extinciones constituyeron un claro abuso de derecho. Así, el Tribunal Supremo considera irrazonable y desproporcionado que se extinguiese un número tan alto de contratos sin que la empresa pudiese justificar mínimamente las razones de la medida.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo confirma la sentencia recurrida y declaró nulas todas las extinciones efectuadas por la empresa.

Observaciones / recomendaciones

En general y bajo circunstancias ordinarias, las extinciones por no superarse el periodo de prueba no deberían computar a efectos de superación de umbrales para despidos objetivos.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha llegado a una conclusión distinta por las circunstancias excepcionales que daban a entender que estas extinciones constituyen un abuso de derecho, declarándolas por tanto nulas.

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

2. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 775/2021 de 9 de julio

Cuestión que resuelve

 Libertad sindical

¿Vulnera la libertad sindical el hecho de retirar los ordenadores de los delegados sindicales para una auditoría interna de la empresa durante la campaña electoral?

Descripción del caso

Los delegados sindicales pertenecientes al sindicato demandante CSIT se presentaban a unas elecciones sindicales. El período de propaganda electoral abarcaba desde el 17 de noviembre hasta el 2 de diciembre.

La empresa demandada (una universidad de Madrid) avisó a CSIT que el 20 de noviembre procedería a retirar algunos ordenadores de algunos candidatos a dichas elecciones en el marco de una auditoría.

Como consecuencia de dicha actuación, CSIT presentó demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid suplicando la declaración de la vulneración de los derechos fundamentales de los delegados sindicales al ser privados de herramientas fundamentales para ejercer su laboral sindical en plena campaña electoral.

El mencionado Tribunal desestimó la demanda y declaró la inexistencia de la vulneración del derecho a la libertad sindical solicitada sobre la base de que (i) la auditoría practicada no era *“una actuación arbitraria de la demandada, sino que (...) estaba plenamente justificada, obedeciendo a la auditoría llevada a cabo en la Universidad a fin de investigar posibles irregularidades”* y que (ii) la Universidad había puesto a disposición del sindicato demandante un local con los medios necesarios, lo que habría permitido que, a pesar de la auditoría pudieran realizar sus actividades sindicales.

No conforme con la decisión, CSIT interpuso recurso de casación del que conoce el Tribunal Supremo.

Finalmente, el Tribunal Supremo coincide con la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid al entender que, por estos mismos motivos, no se ha producido una vulneración de la libertad sindical, confirmando la sentencia recurrida.

Observaciones / recomendaciones

Para valorar si una acción puede vulnerar o no el derecho fundamental a la libertad sindical, es necesario valorar de qué forma esta acción limita las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores y si la misma tiene una justificación razonable o no.

 Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

3. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 307/2021 de 29 de abril

Cuestión que resuelve

 Libertad de expresión y empresa de tendencia

¿Un empleado de una empresa de tendencia puede expresar opiniones contrarias a las de su empleador en una red social personal?

Descripción del caso

Un ayudante de toma de sonido de una popular emisora de radio católica respondió, desde su cuenta personal de Twitter, a un tweet de abogados cristianos en relación con Jesucristo en los siguientes términos *“pero si iba a todas partes con doce maromos y su mejor amiga, cómo no va a ser maricón”*.

La empresa procedió a despedir al trabajador, por considerar que el tweet era constitutivo de ofensas verbales al empresario y transgresión de la buena fe contractual, en tanto que atentaba contra su ideario.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid declaró nulo el despido, por entender que vulneraba el derecho a la libertad de expresión del trabajador, sentencia que fue recurrida por la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma la sentencia del Juzgado de lo Social al entender que el trabajador no ostentaba ningún puesto de cara al público y que realizó las manifestaciones desde su cuenta de Twitter personal en la que no se le podía relacionar con la empresa. Por consiguiente, el Tribunal concluye que el despido debe declararse nulo.

Observaciones / recomendaciones

Si bien el hecho de formalizar un contrato de trabajo no supone que al trabajador pueda privársele de ningún derecho fundamental, el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores en empresas de tendencia es más modulable.

Uno de los criterios jurisprudenciales que atienden los tribunales para determinar si una manifestación de un trabajador atenta contra el ideario de una empresa de tendencia y por tanto puede justificar un despido disciplinario, es si la manifestación puede influir en el público, o persigue causar impacto negativo sobre la credibilidad del ideario o contra los fines que persigue la empresa.

Por tanto, es necesario valorar las circunstancias concretas de cada caso antes de proceder a tomar ninguna medida sancionadora.

 Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 1231/2021 de 23 de julio

Cuestión que resuelve

 Despido disciplinario

¿La agresión verbal o física a un compañero de trabajo justifica siempre un despido disciplinario?

Descripción del caso

Un empleado de una empresa cárnica prestaba servicios como ayudante hasta el 13 de noviembre de 2020, fecha en la que fue despedido disciplinariamente.

El despido se basa en un enfrentamiento entre el demandante y el encargado dos días antes del despido: el actor llamó “hijo de puta” al encargado y le dijo “me cago en tu madre”, además de tirar unas cajas al abalanzarse encima del mismo.

La particularidad es que esta discusión se dio después de que el empleado acabase de conocer el fallecimiento de un familiar próximo y lanzase un trozo de tocino al suelo, hecho que fue reprochado por el encargado.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de León declaró la improcedencia del despido por no haber sido valorado por parte de la Empresa la reciente circunstancia del fallecimiento de un familiar.

La empresa, disconforme con la sentencia, interpuso recurso de Suplicación contra la misma. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León coincide con la decisión adoptada por el Juzgado de lo Social 2 de León, confirma la sentencia recurrida, al entender que los hechos que motivan un despido disciplinario deben ser graves y culpables, y en este caso la comunicación del fallecimiento del familiar cercano ha influido de forma relevante en el grado de culpabilidad por estos actos.

Observaciones / recomendaciones

A la hora de valorar la sanción a imponer (ej. una amonestación verbal, suspensión de empleo y sueldo o despido) no debe tenerse en cuenta únicamente la acción realizada por la persona trabajadora, sino también las circunstancias en la que ésta se ha producido para valorar si concurren las notas de gravedad y culpabilidad necesarias para imponer la sanción más grave, que es el despido.

 Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

5. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 810/2021 de 21 de julio

Cuestión que resuelve

 Despido Colectivo

¿Deben computarse los umbrales numéricos del despido colectivo con base en ciclos sucesivos de 90 días, sin que pueda ampliarse a un lapso temporal superior y variable?

Descripción del caso

Un empleado solicita la nulidad de su despido por entender que, para proceder al mismo, debía haberse seguido el procedimiento de despido colectivo.

El trabajador fue despedido el día 14 de diciembre de 2016 y, desde el 28 de febrero de 2015 hasta la fecha de despido del demandante, la Empresa (que tenía 215 empleados) había despedido a un total de 47 contratos de trabajo al amparo de lo dispuesto en el art. 52. c) ET.

En estas circunstancias, el Tribunal Supremo entiende que el despido del empleado no tendría que haberse enmarcado en un despido colectivo, puesto que el periodo en el que se efectúan los despidos no se corresponde con periodos sucesivos de 90 días que pudiesen computarse ininterrumpidamente desde una a otra fecha: durante todo ese espacio temporal hay varios periodos superiores a 90 días en los que no se ha producido despido alguno.

Observaciones / recomendaciones

No puede admitirse que el específico número de días para computar el número de despidos sea un tiempo elástico o disponible para quien lleva a cabo ese cómputo. No pueden extenderse los periodos para el cómputo de umbrales más allá de la aplicación de la regla antifraude cuando haya indicios para ello.

 Ver resumen de la sentencia [aquí](#)



Las extinciones de contratos de trabajo por no superarse el periodo de prueba pueden tenerse en cuenta para el cómputo de los umbrales de un despido colectivo si se consideran abusivas

El Tribunal Supremo considera abuso de derecho la extinción de 25 contratos por no superarse el periodo de prueba y los incluye en el cómputo de los umbrales para determinar si se trata de un despido colectivo.

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2021 [JUR 2021/317096]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es la de determinar si puede tenerse en cuenta la extinción de 25 contratos de trabajo por no superarse el periodo de prueba para el cómputo de los umbrales de un despido colectivo.

La empresa, con una plantilla de 180 empleados, procedió a extinguir entre el 16 de marzo de 2020 y el 3 de abril de 2020 6 contratos temporales, 25 contratos de trabajo por no superación del periodo de prueba y 34 contratos de trabajo por motivos disciplinarios alegando disminución del rendimiento.

CCOO interpuso demanda de impugnación de despido colectivo solicitando que se declarase la nulidad de las extinciones al considerar que se trataba de un despido colectivo de hecho, puesto que superaba el número de extinciones que hubiese obligado a la empresa a implementar un despido colectivo.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró que las citadas extinciones de la relación laboral debían considerarse nulas por no seguir el procedimiento establecido para la implementación de un despido colectivo.

El Tribunal Supremo recuerda en su sentencia que si, en un periodo de 90 días que ha de computarse hacia delante y hacia atrás desde el último despido que se produce por causas no inherentes a la persona del trabajador, se superan los umbrales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la implementación de un despido colectivo, se produce un despido colectivo de hecho, puesto que no se sigue el procedimiento establecido para este tipo de despidos. En estos casos, las extinciones se consideran nulas.

En el presente caso, teniendo en cuenta la dimensión de la plantilla de la empresa, el Tribunal Supremo entiende que los 34 despidos disciplinarios que se produjeron por dismi-

nución del rendimiento, cuya improcedencia se reconoció por la empresa, se produjeron por causas no inherentes a las personas de los trabajadores, debiendo considerarse nulos.

Asimismo, el Tribunal Supremo entiende que han de computarse y considerarse nulas las 6 extinciones de contratos temporales, puesto que la empresa no acreditó la causa de dichas extinciones.

Finalmente, en lo que respecta a la inclusión en el cómputo de los 25 contratos de trabajo por no superación del periodo de prueba, el Tribunal Supremo entiende que su inclusión en el cómputo para determinar si se superan o no los umbrales del despido colectivo es ajustada a derecho. En este sentido, pone de manifiesto que, si bien el Estatuto de los Trabajadores no exige motivar las razones de la extinción de los contratos de trabajo durante el periodo de prueba, estas extinciones deben acomodarse obligatoriamente a las exigencias de la buena fe, en tanto que la ley no ampara el uso abusivo del derecho. Por tanto, determina que las 25 extinciones por no superarse el periodo de prueba constituyeron un abuso de derecho al ser irrazonable y desproporcionado que se extinguiera un número tan alto de contratos por la misma causa al mismo tiempo, sin que la empresa haya logrado acreditar las razones de las extinciones.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y determina que las 65 extinciones –incluidas las 25 extinciones por no superarse el periodo de prueba–son nulas.

La retirada de ordenadores en campaña electoral con motivo de una auditoría no vulnera el derecho a la libertad sindical si no imposibilita el uso de otros medios electrónicos.

La retirada por la Universidad de los ordenadores de delegados sindicales con motivo de una auditoría no es una actuación arbitraria de la empresa, sino una medida plenamente justificada en la auditoría llevada a cabo a fin de investigar posibles irregularidades.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 9 de julio de 2021 [ECLI: ES:TS: 2021:322]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en esta sentencia es la de determinar si la retirada de ordenadores de delegados sindicales durante la campaña electoral con motivo de una auditoría constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una Universidad que avisa al sindicato CSIT que el 20 de noviembre procederá a retirar algunos ordenadores de algunos candidatos a elecciones sindicales en el marco de una auditoría.

El periodo de propaganda electoral de dichas elecciones sindicales abarcaba desde el 17 de noviembre hasta el 2 de diciembre, por lo que la retirada de los ordenadores tuvo lugar en pleno proceso electoral.

El sindicato CSIT formula demanda en materia de vulneración de derechos fundamentales por entender que los delegados sindicales se habían visto privado de herramientas fundamentales para ejercer su labor sindical. En la demanda se solicita que (i) se declare la vulneración del derecho de libertad sindical de los delegados sindicales, (ii) se declare la nulidad de la conducta de la Universidad, y (iii) se indemnice al sindicato con la cuantía de 3.000€ por los daños y perjuicios ocasionados.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima la demanda y declara la inexistencia de la vulneración del derecho a la libertad sindical sobre la base de que no se había producido ninguna irregularidad o exlimitación en la auditoría practicada y considerando que no era una *“actuación arbitraria de la demandada, sino que por el contrario estaba plenamente justificada, obedeciendo a la auditoría llevada a cabo en la Universidad a fin de investigar posibles irregularidades”*.

Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid enfatiza que el sindicato tenía un local

puesto a su disposición por la Universidad, que contaba con los medios necesarios, incluidos los electrónicos, para poder llevar a cabo su labor, lo que en palabras del Tribunal *“habría permitido en esos días, a pesar de la auditoría, realizar las actividades sindicales de referencia”*.

No conforme con la sentencia, el sindicato demandante interpone recurso de casación, del que conoce el Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo coincide con el Tribunal de instancia, por cuanto la actividad sindical no fue perturbada ni impedida por la Universidad.

El Tribunal Supremo entiende que no se produjo limitación en la capacidad del sindicato para la propaganda electoral porque el sindicato disponía de un local para el ejercicio de su actividad, con todos los medios necesarios, donde podía llevar a cabo la campaña electoral.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por CSIT y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

La publicación en RRSS de opiniones contrarias al ideario del empleador – o incluso ofensivas – no siempre justifica un despido disciplinario

El Tribunal Superior de justicia de Madrid considera que empleados de las empresas de tendencia pueden expresar opiniones contrarias al ideario del empleador en sus redes sociales personales si no se identifican en las mismas como empleados de éstas y no ocupan un puesto relevante en la empresa.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de abril de 2021[ECLI:ES: TSJM: 2021:4666]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Madrid es si el hecho de que un trabajador de una conocida cadena de radio católica, se refiriese a Jesucristo y a los apóstoles como homosexuales en su cuenta personal de Twitter, puede justificar un despido disciplinario.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que prestaba servicios como ayudante de toma de sonido para la cadena de radio, respondió a un tweet de abogados cristianos sobre Jesucristo en los siguientes términos *“pero si iba a todas partes con doce maromos y su mejor amiga, cómo no va a ser maricón”*, en su cuenta personal de Twitter.

Debido a lo anterior, la cadena de radio procedió a despedir al trabajador por motivos disciplinarios alegando que el tweet era constitutivo de ofensas verbales al empresario y de transgresión de la buena fe contractual.

El trabajador interpuso demanda frente a la decisión de la empresa al entender que el despido vulneraba su derecho fundamental a la libertad de expresión.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid declaró el despido nulo.

La empresa recurrió en suplicación solicitando que se considerase un hecho probado el ideario católico de la emisora y que este era conocido por todos los trabajadores, y que se declarase el despido procedente, por considerar que referirse a Jesucristo como *“maricón”* y a los apóstoles como *“homosexuales”* era insultante y peyorativo y, además, atentaba contra el citado ideario de la emisora.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, adiciona como hecho probado el ideario de la empresa, y recuerda la jurisprudencia y doctrina judicial en materia de limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de la relación laboral. En este sentido, cita la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña acerca de la

libertad de expresión que prestan servicios en empresas de tendencia, que se pronunció en los siguientes términos: i) el ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores de empresas ideológicas es más modulable, ya que el derecho a la libertad de expresión queda modulado por la corriente ideológica de la empresa, ii) solo el ejercicio ilícito del derecho a la libertad de expresión superando los límites de lo admisible justificaría un despido disciplinario, iii) es doctrina constitucional que en empresas de tendencia, la discrepancia que perjudique la imagen de la empresa o atente contra su ideario atenta contra su honor, pero únicamente se considera una conducta punible cuando trasciende al exterior, iv) solo las conductas graves, realizadas con intención de influir en el público, o que persigan causar impacto negativo sobre la credibilidad del ideario o contra los fines perseguidos por la empresa justifican un despido v) no es causa que justifique el despido la libre expresión de pensamientos, ideas, opiniones, las creencias ni la crítica aun cuando esta sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien esta se dirige.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid aplica la citada doctrina al caso y determina que, aunque la emisora se define en su ideario como confesionalmente católica, y las manifestaciones contenidas en el tweet del trabajador pueden suponer una falta de respeto a la ideología de la empresa, el trabajador no se identifica en su cuenta de Twitter como empleado de la empresa, y, además, no ocupaba un puesto relevante en la misma, ni participaba en tareas de cara a los oyentes, por lo que su conducta no constituye un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones como empleado de la cadena, por suponer ofensas verbales al empresario ni una trasgresión de la buena fe contractual. Por tanto, deben entenderse realizadas en el marco de su libertad de opinión amparado por la Constitución Española.

La sentencia concluye que la sanción le fue impuesta al trabajador por ejercitar legítimamente su derecho a la libertad de expresión, declarando nulo el despido.

Improcedencia del despido del trabajador que, tras recibir la noticia de la muerte de un familiar cercano, insultó e intentó agredir a un compañero

Aunque en general los insultos e intentos de agresiones frente a otros empleados suelen constituir causa válida de despido disciplinario, en este caso concreto la comunicación en ese momento del fallecimiento de un familiar cercano incide de manera trascendente en la culpabilidad del trabajador.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de fecha 23 de julio de 2021 [ECLI: ES:TSJCL:2021:2395]

El 10 de noviembre de 2020, el trabajador, tras haberle sido notificado el fallecimiento de un pariente próximo, tiró al suelo una pieza de carne a causa de su estado emocional, y, al ser recriminado por el jefe de sala, lo llamó “hijo de puta” y le dijo “me cago en tu madre”, tirando unas cajas al abalanzarse hacia él.

El Tribunal Superior de Justicia considera probado que el trabajador se encontraba bajo la influencia de la noticia recibida.

En términos generales, para que unos hechos sean sancionados como falta muy grave es preciso que concurran los requisitos de gravedad de los hechos cometidos y la culpabilidad y para ello han de valorarse todas las circunstancias concurrentes.

En estas circunstancias, entienden tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia que la reciente comunicación del fallecimiento de un familiar cercano al actor condiciona de una manera clara sus actos en relación con el previo reproche que le realiza el encargado.

Si bien la empresa, para justificar el despido, alega la existencia de antecedentes del actor en situaciones parecidas a la que da pie al despido disciplinario, el Tribunal Superior de Justicia entiende que, al no incluirse en la carta de despido que le fue entregada al actor, así como la falta de sanciones disciplinarias impuestas al actor por hechos similares, imposibilita que éstos sean valorados.

Así, el Tribunal basa su fallo en la falta de culpabilidad y gravedad de los hechos tras realizar una valoración de las circunstancias que concurrían en el caso.

Los umbrales numéricos del despido colectivo se computan teniendo en cuenta ciclos sucesivos de 90 días, sin que pueda ampliarse a un lapso temporal superior y variable en el que se incluyan periodos temporales no consecutivos de 90 días

La norma antifraude establecida en el último párrafo del artículo 51.1 ET podría llegar a declarar la nulidad del despido cuando se aprecien datos o simples indicios que permitan, conforme a reglas lógicas, apreciar la existencia de fraude

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de julio de 2021 [ECLI: ES:TS: 2021:3187]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en su sentencia es determinar si, a efectos de umbrales de despido colectivo, deben tenerse en cuenta únicamente periodos sucesivos de 90 días o si pueden tenerse en cuenta periodos superiores y variables.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa de 215 trabajadores que ha procedido a la extinción de 47 contratos de trabajo, al amparo de lo establecido en el artículo 52 c) ET, motivados por causas productivas, organizativas y económicas en el período desde 28 de febrero de 2015 a 14 de diciembre de 2016.

El trabajador fue despedido el día 14 de diciembre de 2016. En este contexto, el Trabajador presenta demanda impugnando su despido.

La demanda fue presentada ante los Juzgados de lo Social que estimaron la demanda formulada por el Trabajador condenando a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido y al abono de los salarios dejados de percibir, puesto que concluyeron que la empresa debería haber seguido los trámites del despido colectivo.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empresa ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que desestimó el recurso interpuesto.

Frente a esta resolución, la empresa presentó recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el Tribunal Supremo.

En este recurso, la empresa sostiene que la forma correcta de computar los umbrales numéricos del despido colectivo debe hacerse con base a ciclos sucesivos de 90 días, sin que pueda ampliarse a un lapso temporal superior y variable en el que se incluyan periodos temporales no consecutivos de 90 días.

El Tribunal Supremo da la razón a la empresa, entendiendo que es necesario que tales periodos sean sucesivos, sin que pueda remontarse el cómputo a fechas alejadas en el tiempo a la fecha del despido individual que quedan fuera de cualquiera de los ciclos sucesivos de 90 días que se presenten sin solución de continuidad en periodos anteriores o posteriores al mismo.

Así, el Tribunal entiende que el itinerario de las fechas en las que la empresa demanda ha despedido a parte de su plantilla al amparo de lo dispuesto en el art.52 c) ET no se corresponde con periodos sucesivos de 90 días que pudieran computarse ininterrumpidamente, puesto que durante todo ese espacio temporal hay varios periodos superiores a 90 días en los que no se ha producido despido alguno.

En base a lo anterior, el Tribunal llega a la conclusión de que no puede declararse la nulidad del despido del demandante.



La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



LinkedIn



cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico o profesional.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es miembro de la organización internacional de despachos independientes CMS. Cada una de sus firmas miembro son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para obligar a otra. CMS y cada una de las firmas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de los demás. La marca "CMS" y el término "firma" se utilizan para referirse a algunas o todas las firmas miembro o a sus oficinas.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dabi, Amberes, Ámsterdam, Argel, Barcelona, Beirut, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubái, Düsseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mónaco, Mombasa, Moscú, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghái, Sheffield, Singapur, Skopie, Sofia, Stavanger, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law