



María González Villasevil

Redacción editorial E&J

El ejercicio del derecho a huelga no puede afectar a las vacaciones ni a los días de permiso de los trabajadores

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha condenado a una empresa por vulnerar el derecho fundamental a la huelga de una trabajadora al privarle de un día de permiso, al computarle la empleadora ese día de descanso como consumido por coincidir con el ejercicio de huelga.

La Sala ha reconocido el derecho de la empleada a disfrutar de sus vacaciones al fallar que el ejercicio de ese derecho fundamental no puede producir merma en los permisos o vacaciones del trabajador y, como en este caso la empleadora lo hizo, produjo un daño moral en la trabajadora, por lo que deberá indemnizarle con 900 euros.

La Autoridad Laboral Europea (ELA) interpuso en 2021 demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, dictando la Justicia que **“cuando la empresa traslade a los trabajadores la existencia de necesidades empresariales que impidan el disfrute de los treinta días de vacaciones anuales en el periodo marcado en convenio de junio a septiembre, la empresa reconocerá cinco días adicionales de vacaciones (...) no hay necesidades empresariales que impidan el disfrute de los treinta días de vacaciones en dicho periodo, a efectos conciliatorios se reconocerán cuatro días adicionales de vacaciones”**.

Sin embargo, en el presente caso,

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |