



Pablo Montes

Periodista



15.000 euros de indemnización por no despedir a tiempo a un trabajador

Si un empleado no es sancionado cuando correspondía, **la inactividad empresarial no puede favorecer a la mercantil, debe favorecer al trabajador**. En estos términos se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña al declarar como improcedente un despido disciplinario que habría sido totalmente válido si no fuese porque la acción merecedora de despido **había prescrito cuando se acuerda la extinción** de la relación laboral.

La empresa imputó al actor reiterados incumplimientos de sus obligaciones durante un tiempo muy prolongado. **No entregaba los informes semanales, incumplía el trabajo encomendado, entregaba partes de trabajo falsos** y no asistía a las reuniones de trabajo a las que era convocado, por lo que consideraba que había incurrido en fraude, deslealtad y abuso de confianza.

El trabajador, un comercial, interpuso una demanda contra la empresa, al considerar el despido improcedente, que el Juzgado de lo Social número de Mataró desestimó. El juzgado consideraba que **se trataba de una falta continuada**. En estos supuestos el plazo de prescripción establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores se inicia “en el día en que la **empresa tenga un conocimiento cabal**, pleno y exacto de los mismos” y este se entiende alcanzado “cuando el mismo llega a un órgano de la empresa dotado de facultades sancionadoras o inspectoras”.

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |