



Sara Zarzoso

Redacción E&J



No constituye represalia despedir a un trabajador que los días previos solicitó información sobre sus condiciones laborales

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha ratificado la procedencia de despido de un trabajador después de considerar que el hecho de que el empleado hubiera enviado, poco antes de recibir la carta de despido, sendos correos electrónicos a la empresa solicitando información sobre las condiciones laborales no activa la garantía de indemnidad por represalia empresarial.

Para entender aún más el trasfondo de esta decisión es necesario remontarse al pasado mes de junio de 2023, periodo en el cual el trabajador —operario de mantenimiento— envió varios correos electrónicos al departamento de recursos humanos de su compañía solicitando información sobre su prestación de servicios, tales como la regularización de los horarios, el convenio colectivo de aplicación o el servicio laboral de 24 horas, frente al que el trabajador se había opuesto rotundamente en más de una ocasión.

Estos correos dieron lugar a una correspondencia entre el empleado y el empleador que concluyó de la siguiente manera: el trabajador preguntó cuál era el convenio colectivo aplicable; la responsable de recursos humanos le respondió que era el Convenio de Aceuve, pero que "para aclarar esta y otras cuestiones" le convocaba a una reunión presencial para el día siguiente. El trabajador contestó de madrugada que ya había hablado con el sindicato para corroborarlo y que la empresa tenía razón en lo referente al convenio colectivo aplicable. Ese mismo día fue des ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |