

EXCESO DE VACACIONES YA DISFRUTADAS ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO

Hoy os traemos un interesante artículo sobre el exceso de vacaciones disfrutadas ante un posible despido a posteriori.

Desgraciadamente es una práctica que nos puede afectar a futuro... por lo que mejor tener la información, ya que hay sentencias a favor de las personas trabajadoras.

Además hacemos un pequeño resumen sobre el acoso laboral, qué es, causas y los diferentes tipos.

La empresa no puede recortar sueldo por el exceso de vacaciones ya disfrutadas

Las empresas no pueden recortar el sueldo de los trabajadores por el exceso de vacaciones ya disfrutadas. Así lo ha dictado el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de las Islas Canarias, en una sentencia donde remarca que los días de descanso, si han sido concedidos de mutuo acuerdo, no pueden convertirse más tarde en una suerte de "crédito contra el trabajador" exigible por los jefes.

El tribunal destaca que, si un técnico es despedido antes de final de año, es ilegal recortar su última nómina por la parte proporcional de los días de descanso que ha disfrutado de más. Para llegar a esta conclusión, el tribunal esgrime dos razones. En primer lugar, porque las vacaciones son acordadas de mutuo acuerdo y la empresa no puede ir en contra de sus propios actos y reclamar algo que había aceptado voluntariamente.

En segundo término, porque es lícito disfrutar de más vacaciones de las que marca la ley o el convenio colectivo, o disfrutarlas antes de ser devengadas, siempre y cuando la dirección esté conforme.

Con estos argumentos, el TSJ de Islas Canarias da la razón a una técnica informático de la Universidad de La Laguna contratada como personal laboral temporal y que, tras ser despedida, vio menguada su última nómina en 687 euros sin razón aparente. La entidad pública, más tarde, justificó el tijeretazo en que la empleada había disfrutado de 19 días de vacaciones entre enero y septiembre de 2019, cuando, en realidad, le correspondían solo 15.



Lo que dice la ley:

El fallo del TSJ, que corrige la decisión del juez, critica la actuación de la Administración y recuerda que "el exceso del periodo disfrutado de vacaciones no es un crédito del empresario frente al trabajador, compensable en la liquidación final". Y ello es así porque no existe "previsión normativa específica que prevea la compensación en estos supuestos", remarcan los magistrados. Su disfrute anticipado es una concesión voluntaria del empresario. Por tanto, no puede reclamarse más tarde a la hora de liquidar el contrato de trabajo.

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será "el pactado en convenio colectivo o contrato individual". En ningún caso, agrega el precepto, "la duración será inferior a treinta días naturales".

Bajo este paraguas, el tribunal concluye que "el periodo de vacaciones anuales tiene límite mínimo, pero no máximo". Por tanto, no hay base legal para "disminuir o compensar el tiempo de vacaciones disfrutadas, por concesión de la empresa, antes de finalizar la anualidad". Esta tesis, remarcan los magistrados, ya ha sido mantenida por otros Tribunales Superiores de Justicia para casos parecidos.

Para ver el artículo completo y más información : [PINCHA AQUÍ](#)



El Acoso laboral, qué es, causas y los diferentes tipos.

Qué es el acoso laboral en el trabajo

Por acoso en el trabajo se entiende cualquier situación laboral en la que uno o más compañeros sufren algún tipo de acoso o son víctimas de una mala conducta por parte de otros empleados. Generalmente, se trata de un comportamiento recurrente y dilatado en el tiempo.

Causas del acoso laboral en el trabajo

Diversidad o rechazo de grupo: es una práctica que, afortunadamente, resulta cada vez más residual.

Competencia o envidia: es una situación habitual entre empleados ambiciosos y, usualmente, poco experimentados.

Asociación con un "bando": cuando el clima de trabajo se ha degradado notablemente, pueden crearse bandos dentro de la propia empresa.

Negativa a secundar un comportamiento irregular: los empleados que se niegan a colaborar con acciones poco éticas o contrarias a los intereses de la empresa pueden ser señalados por otros compañeros menos íntegros.

Desafío a la autoridad de un compañero: existe un determinado perfil de trabajador que, cuando algún compañero no secundaría sistemáticamente sus opiniones o no le reconoce su supuesta autoridad, procede a marginarlo y/o perjudicarlo.

Enemistad con un superior: determinados líderes o responsables de equipos pueden someter a sus subordinados a una gran presión psicológica si estos no se pliegan sistemáticamente a sus indicaciones.

Tipos de acoso laboral en el trabajo

Horizontal

Es la tipología más común porque es el acoso que se produce entre trabajadores que comparten un mismo nivel jerárquico en la compañía. En la mayoría de casos, las víctimas suelen llevar menos tiempo en la empresa que los acosadores.

Vertical descendente

Es el acoso laboral que se ejerce desde los puestos de responsabilidad hacia abajo. Directivos, jefes de área o managers se aprovechan de su mayor autoridad jerárquica para dispensar un trato poco edificante a algunos empleados. Es un tipo de acoso en el trabajo difícil de detectar y de combatir, dado que el trabajador afectado es menos propenso a denunciar la situación.

Vertical ascendente

Contrariamente a lo que cabría pensar, el acoso en el trabajo también puede seguir una línea jerárquica ascendente. Es lo que sucede, por ejemplo, cuando algunos empleados se empeñan en boicotear un proyecto para "castigar" al manager.

Estas conductas son más frecuentes cuando el líder en cuestión formaba parte anteriormente del grupo de trabajadores que ahora le perjudican.

En Atmira tenemos nuestro propio Protocolo de Acoso gracias al acuerdo de esta sección sindical con la empresa.

Está a tu disposición en la intranet, si no lo encuentras te lo podemos facilitar.

ESTA SEMANA EN LA OFICINA

Esta semana, nos podréis encontrar en la oficina:

- El martes 18, Paço en el sitio MAD-8-108.
- El miércoles 19, Ángela en el sitio MAD-8-106.
- El jueves 20, María en el sitio MAD-8-430.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO



PARQUE WARNER.
HALLOWEEN SCARY NIGHTS.
DESCUENTO PARA LA AFILIACIÓN

Este evento nocturno comienza cuando termina el horario habitual del parque y por ello necesita su propia entrada. Cada persona afiliada podrá tener acceso a dos códigos máximo y con cada código se podrá sacar solamente una entrada. Sólo disponemos de 40 códigos para cada uno de los días, hasta agotar dichos códigos. Para conseguir tu código tienes que escribir a afiliacionyserviciosmadrid@usmr.ccoo.es, indicando datos de la persona afiliada a CCOO: nombre, apellidos y DNI y cuántos códigos necesitas y para qué día de los cuatro. El código deberá usarse mínimo un día antes de la fecha de disfrute.

PINCHA AQUÍ
PARA AFILIARTE



seccion_sindical.ccoo@atmira.com
atmira@servicios.ccoo.es



<https://twitter.com/CCOOAtmira>