

Boletín novedades jurídicas: Primera quincena de septiembre de 2019

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha considera que la negativa por parte del trabajador a firmar el documento sobre protección de datos no es un hecho suficientemente grave para constituir causa de despido

[La Sentencia](#) establece que negarse a firmar el documento (obligatorio según la normativa de protección de datos) e incluso romperlo frente a la directora en una reunión con otras empleadas es una conducta «reprochable», pero no reúne las características de gravedad e intensidad en el incumplimiento de las normas que rigen la relación laboral. De esta forma, confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social, declarando el despido nulo al trabajador que diez meses antes había presentado su candidatura en las listas de CCOO en las elecciones sindicales de la empresa.

El Tribunal Supremo fija en 12 días, y no en 20, la indemnización por extinción de los contratos eventuales por circunstancias de la producción

[La Sala considera](#) que no se puede reconocer la indemnización de 20 días de salario por año de servicio establecida para los despidos objetivos, si no que ha de estarse a lo dispuesto en el art. 49.1 c) del ET, ya que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ha avalado este criterio, reconociendo que no contradice la normativa europea en materia de igualdad entre los contratos temporales e indefinidos.

El Tribunal Supremo establece que la finalización de los contratos de interinidad no genera derecho a indemnización

[El Tribunal corrige el criterio mantenido por el TSJ de Madrid](#), y señala que no es posible ligar la indemnización prevista en el art. 53 ET a la finalización de los contratos de interinidad, para los que nuestra normativa no prevé indemnización.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 566/2019 (Rec. 107/2019)

[El Tribunal considera](#) despido procedente colocar un salvapantallas en el ordenador de la empresa con la imagen del campo de concentración de Auschwitz, ya que supone una ofensa muy grave hacia el empresario (de origen alemán)

Sentencia Audiencia Nacional 88/2019 (Rec. 113/2019)

La Sentencia determina que a efectos de determinar los umbrales que obligan a una empresa a recurrir a un despido colectivo (ERE), no computan los despidos disciplinarios sin presentación de demanda, ni los desistidos, ni los despidos objetivos por absentismo que no han presentado

demanda, ni los despidos disciplinarios u objetivos del art. 52 d) que estén pendientes de Sentencia o Juicio.