



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica



TRABAJAR DURANTE EL PERÍODO DE LA ENFERMEDAD: VIOLACIÓN DEL DEBER DE LEALTAD

El permiso por enfermedad concedido al empleado no puede ser utilizado para otros fines diferentes o incompatibles con el estado de la enfermedad. En caso contrario es legítimo el despido. Tribunal de Casación, Sentencia n.10627 del 22 de mayo de 2015.

Enza Cubicciotti (redattore Salvatore Aromando)
CIVILE - LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Publicato, Mercoledì 4 Maggio 2016

Con la sentencia n.10627 del 22 de mayo de 2015, el tribunal de Casación ha reafirmado una orientación consolidada, relativa al despido: el empleado que trabaja por cuenta de terceros durante el período de la enfermedad viola el deber de lealtad, integrando la causa legítima del ex artículo 2119 del Código Civil italiano relativo al despido.

El caso nace por una sentencia del Tribunal de Apelación de L'Aquila que, confirmando la sentencia emitida en primera instancia, ha rechazado el recurso de un empleado respecto a la empresa donde trabajaba y su ex empleador, con la intención de conseguir la declarativa de la ilegitimidad del despido por justa causa, con todas las consiguientes protecciones de restauración y de indemnización previstas por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano.

En nuestro ordenamiento, el **deber de lealtad**, codificado al artículo 2105 c.c preve que, *“el empleado no debe lanzarse en los negocios, por cuenta propia o de terceros, en competencia con el empresario, ni divulgar las informaciones relacionadas a la organización y a los métodos de producción de la empresa o utilizarlas de manera que perjudique la empresa misma.”*

El despido se fundaba sobre los resultados de los controles realizados por una Agencia de Investigaciones asumida por la empresa, la cual, reveló que el solicitante, durante el período en el que disfrutaba del permiso por enfermedad, fue sorprendido a trabajar como limpiador en favor de una Universidad, por cuenta de otra empresa. La circunstancia que acabamos de decir ha representado un caso de absoluta gravedad desde un punto de vista disciplinar, que atacaba los deberes de lealtad y de fidelidad a la base de cada relación de trabajo.

Contra la sentencia del Tribunal de Apelación, el empleado presentó recurso por Casación, apoyándose en las consideraciones pertinentes y fieles de los testigos, al resultado de las sentencias penales y además a la eficacia probatoria de la toma de fotografías.

El Tribunal de Casación ha rechazado el recurso presentado por el empleado, afirmando que el Tribunal de segunda instancia haya correctamente comprobado, en virtud de las verificaciones realizadas por la Agencia de Investigaciones, que el solicitante trabajaba por la empresa de trabajo en la cual estaba su mujer.