



eNewsletter Laboral

Febrero 2017

LA EMPRESA PUEDE RETRACTARSE TRAS LA NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO

Una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCL, de 10 de octubre de 2016, ha determinado que mientras la relación laboral se encuentra vigente la empresa puede cambiar de opinión y retractarse del despido objetivo notificado al trabajador. En el supuesto enjuiciado, la empresa notificó al trabajador antes de la efectividad del despido objetivo, durante el transcurso de los 15 días de preaviso, su decisión de dejar sin efectos el despido objetivo. A pesar de ello, el trabajador dejó de ir a trabajar y fue despedido disciplinariamente por faltas injustificadas de asistencia. El trabajador impugnó el despido objetivo y, tanto la sentencia de instancia como la del TSJCL concluyen que el trabajador carece de acción para impugnar el despido objetivo, puesto que el mismo había sido dejado sin efecto por decisión empresarial dentro del periodo de preaviso de tal despido. Es decir, **la retractación empresarial producida antes de la efectividad del despido es válida y produce como efecto principal el de que el contrato no llegue a extinguirse.**

PROPORCIONALIDAD DE LOS PACTOS DE NO CONCURRENCIA

El Tribunal Supremo (TS), de 26 de octubre de 2016, ha dictado una sentencia en la que limita la indemnización que debe abonar el trabajador, por incumplimiento del pacto de no competencia poscontractual. El TS analiza el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores dedicado al pacto de no

conurrencia y, determina que **la compensación a la empresa cuando el trabajador incumple tal pacto debe ser igualmente adecuada y proporcional a la que la empresa satisfaga al trabajador**. Por lo tanto, la indemnización a abonar por el trabajador (en el caso de la sentencia) es de 18.000 euros que es el importe que percibió mientras duró la relación laboral, como contraprestación a su obligación de no concurrir y no la cantidad de 59.000 euros reclamada por la empresa que correspondían con la retribución de una anualidad del trabajador.

SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESPIDO NULO

Una reciente sentencia de un Juzgado de lo Social de Barcelona ha declarado nulo el despido de un trabajador en situación de IT. Dicho pronunciamiento lo basa el Juzgado en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2016 que -resolviendo una cuestión prejudicial elevada por el propio Juzgado de Barcelona- consideró que una situación de IT de duración incierta debido a unas dolencias duraderas puede calificarse como una discapacidad; partiendo de dicha premisa el Juzgado de lo Social considera discriminatorio el despido del trabajador ya que la empresa tenía conocimiento de que su reincorporación no se produciría a corto plazo y esa fue la causa real del despido.

SUSTITUCION DE TRABAJADORES DURANTE VACACIONES

La Sentencia del TSJ del País Vasco, de 15 de noviembre de 2016, en base a la doctrina al respecto del Tribunal Supremo, considera que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto trabajo, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios, lo que comporta **que la modalidad contractual adecuada para cubrir dicha vacante sea la contratación eventual por circunstancias de la producción, y no el contrato de sustitución o interinidad**. Sin embargo –siguiendo también la doctrina del TS- considera que, en tales casos, aunque no sea correcta la modalidad contractual utilizada, tal irregularidad no invalida la extinción comunicada **ni existe motivo para apreciar una conducta fraudulenta**. Ahora bien, teniendo en cuenta una reciente Sentencia del TJUE, la del TSJ del País Vasco condena a la empresa al abono de **una indemnización de 20 días de salario por año de servicio**,

COMPENSACION POR CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

La Sentencia del TS de 5 de diciembre de 2016 establece los criterios para interpretar las cláusulas de determinado convenio que reconoce el derecho de los trabajadores a percibir una compensación por el incremento de distancia como consecuencia de la movilidad geográfica. Considera el Alto Tribunal que el incremento a tener en cuenta no es la distancia entre el centro de trabajo de origen y el nuevo, sino que *“resulta necesario para la interpretación lógica del precepto el manejo de un tercer término que no puede ser otro que el del domicilio del empleado que ha de ser tenido en cuenta a fin de fijar el derecho a la percepción de la compensación y su cuantía misma.”* Por lo tanto, solo procederá el derecho a percibir la compensación establecida en el Convenio **cuando la distancia entre el domicilio del trabajador y el nuevo centro de trabajo sea superior** al existente respecto el centro de trabajo de origen.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento