



eNewsletter Laboral

Marzo 2017

DESPIDO OBJETIVO Y COMUNICACIÓN A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El art. 53.c. del ET establece la obligación de comunicar a los representantes de los trabajadores el preaviso de la extinción del contrato por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.; pero dicho precepto no establece en qué plazo debe efectuarse la comunicación. Al respecto, la Sentencia del TS de 1 de diciembre 2016 considera adecuada la doctrina sentada por una Sentencia del TSJ de Canarias que había declarado **improcedente** el despido de un trabajador en base a que la empresa **había tardado 18 días** en comunicar la extinción por causas objetivas a los representantes de los trabajadores.

VIDEOVIGILANCIA Y ENTORNO LABORAL

La Sentencia del TS de 31 de enero de 2017 ha considerado que basta **que los trabajadores sean conscientes de la instalación** de cámaras de videovigilancia, para que éstas sean válidas como prueba para justificar un despido. Destaca la Sentencia que, en relación a la instalación de cámaras, cuando existe una relación laboral, **no es necesario el consentimiento** individual o colectivo de los trabajadores cuando la medida esté justificada por razones de seguridad. Ahora bien, matiza del Alto Tribunal que una cosa es “razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros)” y otra es el control “de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones entre compañeros, etc.”, en cuyo caso sí será exigible el consentimiento de los trabajadores.

PAGO DEL SALARIO A UN TERCERO ACREEDOR DEL TRABAJADOR

En el supuesto enjuiciado por la Sentencia del TSJ Castilla y León/Valladolid, de 22 de junio de 2016, el empresario, fiador del trabajador ante una entidad financiera, a la vista de una previsible ejecución por impago de la deuda, procedió a transferir el salario del trabajador a la entidad financiera. La Sentencia considera que **no es jurídicamente viable el pago del salario a un tercero por decisión unilateral del empresario**, por lo que éste no queda liberado de su deuda salarial.

PERMISOS RETRIBUIDOS ¿DIAS NATURALES O LABORABLES?

La Sentencia del TSJ de Canarias/Las Palmas, de 25 de octubre de 2016, considera que los días de permiso retribuido establecidos en el apartado 3 del artículo 37 del ET **han de ser laborables, con excepción de los días de permiso por matrimonio** que la propia norma establece que serán naturales.

HUELGA Y ESQUIROLAJE EXTERNO

El recurso a terceros contratistas por parte de una empresa principal en caso de huelga de los trabajadores de la contratista que habitualmente le presta los servicios, **no es calificable como un supuesto de esquirolaje externo**. Así lo ha declarado la Sentencia del TS de 16 de noviembre de 2016 considerando -entre otros argumentos- que la actividad de la contratista habitual quedó totalmente interrumpida, por lo que la huelga fue plenamente efectiva a pesar del uso de terceros contratistas por parte de sus clientes.

REDUCCION DE CONTRATA IMPUESTA EN PLIEGO DE CONDICIONES. SUBROGACION. DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

Reiterada jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS viene considerando que la reducción de la contrata no excusa al nuevo contratista de subrogarse en los contratos de los trabajadores del anterior y que, en tal caso, solo es posible acudir a la vía del despido objetivo o a la reducción de jornada por la vía del art. 41 ET. Pero la nueva cuestión que se plantea una reciente Sentencia del TS de 10 de enero de 2017 es la de si las causas objetivas que justificarían el despido deben ser sobrevenidas, esto es posteriores a la adjudicación de la contrata o podrían existir ya, antes o en el momento de la adjudicación. La Sentencia mencionada llega a la conclusión de que, si **la reducción de la contrata se impone en el nuevo pliego de condiciones**, la nueva contratista que se subroga en el personal de la anterior, **puede minorar la plantilla por la vía del despido por causas objetivas**.

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