

Noviembre 2008

Sentencias. Jurisprudencia de interés...



STS 11/06/2008: Situación Crisis Económica en la Empresa – Despido Procedente

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo** ha unificado doctrina y ha dictado una Sentencia en la que considera procedentes los despidos de trabajadores que tengan su causa en una situación de crisis económica de la empresa. Bastará para ello, según el Supremo, acreditar la existencia de pérdidas.

El Supremo establece literalmente: *"Para fundar el cese del trabajador, basta con acreditar que las amortizaciones de puestos de trabajo, junto a las otras medidas tomadas, contribuyen a reducir las pérdidas y a superar la crisis económica, sin que sea preciso probar que esas medidas aseguran la viabilidad de la empresa"*.

Para el Alto Tribunal basta como regla general con probar la existencia de pérdidas económicas para justificar un despido, sin que sea necesario, además, que la empresa pruebe que la amortización del puesto de trabajo constituye una medida suficiente y adecuada para superar la crisis.

La sentencia estima el recurso de casación presentado por dos empresas vizcaínas contra la sentencia dictada el 16 de enero de 2007 por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (que declaró improcedente el despido de un trabajador, tras diez años en la empresa, por recorte de plantilla).

Este último fallo resolvió el recurso de súplica presentado por el empleado contra la sentencia de 22 de junio de 2006 dictado por el Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria que dio la razón a las empresas.

Indemnización por Despido - Sucesión de Contratos Temporales

La línea jurisprudencial iniciada años por el **Tribunal Supremo, (Sala de lo Social)**, en materia del cálculo de la indemnización por despido improcedente cuando ha mediado una sucesión fraudulenta de contratos temporales se ha visto confirmada por una reciente resolución que establece con claridad que la antigüedad a efectos del cálculo indemnizatorio debe remontarse a la del primer contrato, siempre que las interrupciones entre ellos no hayan sido significativas; ello, aunque el trabajador haya firmado cada finiquito y aunque haya transcurrido con exceso el plazo de caducidad de veinte días, (incluso hasta dos meses en el periodo vacacional de verano).

STS 18/06/2008: Adaptación Jornada – Hijo Discapacitado

Una empleada solicitó la adaptación de su jornada laboral para el cuidado de su hija discapacitada, sin solicitar un reducción de jornada.

El TS considera que aunque la pretensión de la trabajadora supondría una mejora en la conciliación de la vida familiar y profesional, su concesión supondría la violación del principio de legalidad establecido en el artículo 117 CE, ya que de la interpretación del artículo 37.5 ET, no se advierte conculcación por los poderes públicos del deber de aseguramiento de la protección social y de la familia, ya que la modificación del horario no es equiparable con la reducción de la jornada, no pudiéndose aplicar el artículo 37 ET.

Voto Particular: Discrepancia con la decisión en relación con el fondo del asunto.

La indemnización por despido ..., ¿cheque?

En los supuestos de despidos indemnizados, se admite la posibilidad de paralizar el devengo de los salarios de tramitación si la empresa reconocía la improcedencia del mismo, y ponía a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, todo en ello en plazo de 48 horas siguientes al despido.

La única fórmula admitida para la paralización de los salarios de tramitación, era el depósito judicial de su cuantía, ahora bien la Sentencia del Tribunal Supremo -6 de marzo del 2008 – ha examinado los efectos del pago de la indemnización por despido improcedente mediante cheque.

Los criterios jurisprudenciales en relación a la forma de pago de la indemnización a fin de detener el devengo de salarios de tramitación son los siguientes:

- ➔ El pago directo de la indemnización por despido improcedente tiene los mismos efectos que el depósito judicial.
- ➔ El pago en metálico y el abono mediante cheque de la indemnización se consideran "pago directo", y por lo tanto, impiden o detienen el devengo de salarios de tramitación.
- ➔ La transferencia bancaria no es hábil a los efectos de impedir o detener el devengo de salarios de tramitación.

El tribunal ha considerado que en estos casos se produce un ingreso directo en el patrimonio del trabajador, circunstancia que no se da, por ejemplo, cuando el pago es mediante transferencia bancaria.

La Tarjeta Azul.

NOVEDAD

Es una propuesta de la Comisión Europea para inmigrantes de terceros países con alta cualificación profesional, que permitiría su estancia en la Unión Europea siempre que cuenten con un contrato de trabajo. Este permiso dará facilidades al trabajador para entrar y salir de la Unión Europea sin restricciones, y tiene como finalidad atraer a inmigrantes muy cualificados, regulando y facilitando la inmigración legal, haciendo más atractivo el mercado laboral europeo ampliando y reforzando los derechos de los trabajadores especializados procedentes de otros países. **Características más significativas:**

- ➔ Un salario de 33.000 euros al año, sería el salario que tendría que ganar una persona para ser considerado "altamente cualificado" en España.
- ➔ Debe demostrar estudios universitarios o una experiencia mínima de cinco años en su sector profesional.
- ➔ La tarjeta será válida de uno a cuatro años, con los mismos derechos de los trabajadores nacionales. Luego de 18 meses, podrá trabajar en cualquier país de la Unión.
- ➔ El cónyuge del trabajador se beneficiará de un permiso de trabajo y residencia en la UE.

Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51

Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58