

La retractación empresarial: “efectos”

Sentencia Tribunal Supremo 7 de diciembre de 2009

Es válida la retractación empresarial sobre la decisión de extinguir el contrato mientras la relación laboral se encuentra vigente y el trabajador prestando servicios, ya que el preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la ley para prevenir al operario de una acción que se realizará a futuro, por lo que el contrato no se extingue ese día, sino aquel en el se decide el cese y se liquida.

Esta circunstancia es evidente en los contratos por obra o servicio determinado, cuando el empresario se da cuenta de que aún no está terminada la obra y sigue teniendo trabajo para el trabajador preavisado.

Sentencia Tribunal Supremo 7 de octubre de 2009

El trabajador fue despedido mediante burofax por faltas de asistencia injustificadas al trabajo, acreditándose posteriormente que se encontraba en situación de incapacidad temporal, ante la cual la empresa procedió a retractarse del despido adoptado, así el desistimiento empresarial había operado antes de el trabajador presentara papeleta de conciliación, y por tanto, se constituyera la relación procesal. De este modo la empresa comunicó que la extinción de la relación laboral quedaba sin efecto al haber justificado su ausencia, y que había existido un error al adoptar la decisión extintiva.

El Supremo, siguiendo su propia doctrina, mantiene la eficacia extintiva del despido desde el momento de la comunicación, por lo que el trabajador no está obligado a aceptar la retractación de la empresa aunque se haya emitido antes de haberse constituido la relación procesal o presentado la papeleta de conciliación, así su rechazo no constituye dimisión por parte del trabajador.

En conclusión, no se puede atribuir eficacia vinculante a la oferta, pues esto distorsionaría el proceso por despido y podría verse afectado el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador.

La igualdad en la empresa – RD 1615/2009.

El Real Decreto 1615/2009, regula el procedimiento y las condiciones para la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Dicho distintivo podrá ser solicitado por cualquier empresa que cumpla los requisitos establecidos, con una vigencia de 3 años y sucesivas prórrogas, conllevando una serie de ventajas, como es su uso comercial, valoración a la hora de obtener subvenciones públicas y adjudicación de contratos.

En contrapartida es necesario la remisión a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo de un informe anual que detalle las actuaciones en materia de igualdad, pudiéndose llegar a su revocación si se detectasen incumplimientos.



Marzo 2010

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

“Equiparación Fiscal” La Disposición Adicional Decimotercera - Ley 27/2009 - modifica la letra e) del artículo 7 de la Ley 35/2006 del IRPF, de tal forma que en los supuestos de despido o cese consecuencia de expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y previa aprobación de la autoridad competente, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 ET, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.



La Disposición Transitoria Tercera, que establece que la anterior modificación de las leyes fiscales será de aplicación a los despidos derivados de los expedientes de regulación de empleo aprobados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo, así como los despidos producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 ET desde esa misma fecha.

Guarda Legal: Turno fijo sujeto a reducción de jornada

El Tribunal Supremo en Auto – 14/10/2009 – declara que carece de amparo legal la solicitud de asignación de turno de horario fijo por razones de guarda legal, ya que el derecho que establece el artículo 37.6 ET de fijar la concreción horaria está vinculado a la existencia de una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones; así en el presente caso, la trabajadora demandante no había solicitado reducción de jornada, por lo que no es admisible la modificación unilateral del sistema de trabajo a turno, tampoco teniendo cabida en el artículo 34 ET – modificación Ley Igualdad -, ya que dicha adaptación está condicionada a condiciones fijadas en la negociación colectiva o acuerdo que llegue con el empresario.



Formación de Calidad: Cursos 100% subvencionados

Desde Grupo SCA, queremos informarles que su empresa tiene un Crédito asignado para subvencionar el desarrollo de Acciones de Formación; Crédito que se hace efectivo, a través de la bonificación en sus Seguros Sociales.

Les animamos a que no desaproveche esta opción para revalorizar su activo humano, por medio de la formación. **Grupo SCA** a través de su empresa asociada **FO&CO Consultores**, le ofrece una oferta formativa muy amplia, no espere más, tenemos un curso para cada necesidad.



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

Todos los boletines de actualidad Alethia en: www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico