

## Novedades Jurisprudenciales

### **Notificación de Cambio de Jornada por SMS y Caducidad de la Demanda**

El TSJ de Galicia (en Sentencia de 4 de marzo de 2024) ha validado que la notificación de cambios en la jornada laboral a través de SMS es suficiente para cumplir con la exigencia de notificación escrita. En este caso, la empresa reorganizó la jornada y notificó al trabajador mediante mensajes de texto. La demanda fue presentada fuera del plazo de 20 días hábiles tras la notificación, por lo que se consideró caducada al entenderse válida la notificación del cambio de jornada a través de SMS y, por tanto, considerar que, desde que el trabajador la recibe comienza a correr el plazo para reclamar judicialmente.

---

### **Cómputo del Período de Prueba en Días Naturales**

El TSJ de Cantabria (en Sentencia de 26 de enero de 2024) ha aclarado que, salvo que se especifique lo contrario en el convenio colectivo, el período de prueba debe contarse en días naturales. Esto implica que se incluyen fines de semana y festivos en el cómputo. Esta decisión se basa en la falta de una regulación específica en la normativa laboral, recurriendo a la normativa civil como supletoria.

---

### **Extinción de Contrato en Período de Prueba y Despido Nulo por Discriminación**

El TSJ de Cataluña (en Sentencia de 24 de abril de 2024) determinó que la no superación del período de prueba debido a una enfermedad o condición de salud puede considerarse discriminación y resultar en despido nulo. En este caso, un trabajador fue despedido tras sufrir un accidente laboral. La empresa alegó un descenso en la carga de trabajo para resolver el contrato por no superación del periodo de prueba, pero el Tribunal consideró que la verdadera razón fue su estado de salud, declarando el despido nulo, obligando a la readmisión del trabajador, el pago de salarios de tramitación y el abono de una indemnización por daños morales de 7.501 euros.

## A tener en cuenta:

### **Cómo evitar la Consolidación de la Jornada Intensiva de Verano**

Para evitar que la jornada intensiva de verano se convierta en un derecho adquirido de los trabajadores, es esencial dejar constancia por escrito de que esta medida es temporal. Esto puede hacerse mediante cláusulas específicas en los contratos de nuevos empleados o anexos para los actuales. La Empresa debe reservarse el derecho a modificar o eliminar esta condición en el futuro, y especificar claramente los términos y duración de la jornada intensiva cada año, evitando su consolidación como una condición contractual permanente.

---

### **Requisitos de Validez para el Registro de Pertenencias de Trabajadores**

El Tribunal Supremo ha recordado (en Sentencia de 5 de junio de 2024) que el registro del bolso de una trabajadora sin la presencia de un representante de los trabajadores o de otro empleado es ilegal y no sirve como prueba en Juicio. En este caso, una trabajadora fue despedida tras encontrarse artículos sin ticket en su bolso. La Empresa no cumplió con la normativa que exige la presencia de un tercero durante el registro, lo que llevó al Tribunal Supremo a declarar la nulidad del despido. Esta sentencia subraya la importancia de respetar los procedimientos adecuados para garantizar la objetividad y eficacia de las pruebas en situaciones similares (chat).

---

### **El plazo para presentar demanda por despido se amplía a un año si hay Vulneración de Derechos Fundamentales**

En caso de despido, el plazo para interponer una demanda es de 20 días hábiles. Sin embargo, si el empleado alega vulneración de derechos fundamentales, como discriminación por género o estado de salud, el plazo se amplía a un año. Esto permite al trabajador presentar una demanda por despido nulo y solicitar una indemnización adicional por daños morales.

Por ejemplo, para una trabajadora embarazada que interpone demanda de despido y vulneración de Derechos Fundamentales 45 días después de su notificación: el despido puede ser declarado nulo y conllevar la condena de la empresa a pagar una indemnización por daños).

### **Correcta Implementación del Pacto de No Competencia Postcontractual**

Para que un pacto de no competencia sea válido, es crucial diferenciar claramente entre compensación por no competencia y salario. Si el pacto es declarado nulo, el trabajador no está obligado a devolver la compensación percibida si se considera que forma parte del salario. Es fundamental que la cláusula especifique la naturaleza indemnizatoria de la compensación para evitar que, en caso de incumplimiento, el trabajador pueda retener las sumas recibidas.

## Noticias

### **Indemnización por Despido Improcedente y la Carta Social Europea**

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha declarado que las indemnizaciones por despido improcedente en España son insuficientes y vulneran el art. 24 de la Carta Social Europea Revisada. Según el CEDS, los límites máximos actuales no garantizan una reparación adecuada ni disuaden suficientemente a los empleadores. La resolución destaca la necesidad de que las indemnizaciones reflejen el perjuicio real sufrido por los trabajadores y sugiere la posibilidad de solicitar indemnizaciones adicionales en casos excepcionales. Esta decisión, aunque no vinculante, insta a revisar la normativa española para cumplir con los estándares europeos.

Esta declaración se suma a las realizadas por los agentes sociales en el último año que apuntan a una revisión de la indemnización por despido para alejarla de la figura de la indemnización tasada y fijar una indemnización dependiente de las circunstancias personales de cada empleado.

*Esta newsletter está diseñada para mantener a nuestros clientes informados sobre las últimas novedades laborales y cómo pueden afectar a sus negocios. Si tienes alguna pregunta o necesitas asesoramiento específico, no dudes en contactarnos.*