



Colegio Oficial de
Graduados Sociales
de Gran Canaria y Fuerteventura



| NOVIEMBRE 2023

RESEÑA

DE JURISPRUDENCIA SOCIAL



EDITA

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE
GRADUADOS SOCIALES DE
GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA.

DIRECCIÓN

Don Humberto Guadalupe Hernández.

MAQUETACIÓN Y DISEÑO

2&2 COMUNICACIÓN Y MARKETING 3.0

DEPÓSITO LEGAL

GC 1279/1994
ISSN: 1135 - 2507

C/ Triana, 92. CP 35002. Las Palmas de Gran Canaria.
Tel 928 383 461 Email: informacion@grasolpa.com
www.grasolpa.net

© Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de esta revista, o su uso en cualquier forma, o por cualquier medio, ya sea electrónico o mecánico, incluyendo fotocopiado, grabación, transmisión o cualquier sistema de almacenamiento y recuperación de información, sin el permiso por escrito del Colegio.



ÍNDICE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 08

TRIBUNAL SUPREMO 18

TRIBUNAL JUSTICIA UE 35

TRIBUNAL SUP. JUST. CANARIAS 38

NORMAS JURÍDICAS 46

ARTÍCULOS DOCTRINALES 52

TEMAS SUELTOS 53

BLOGS AMIGOS 62

ENLACES JURÍDICOS 64

COMPROMETIDOS CON LA FORMACIÓN



 **CABILDO DE
FUERTEVENTURA**



Fuerteventura
Reserva de la Biosfera

Prólogo



Fermín Ojeda Medina
Presidente.

Es una gran satisfacción contar con la edición de un nuevo número de nuestra revista RESEÑA, bajo la dirección del prestigioso jurista Humberto Guadalupe, como podrás observar en este número la jurisprudencia que se analiza es actualizada en cada número al que no sólo se hace reseña del Tribunal o Juzgado que la dicta (juzgados, TS, AN, Constitucional, Tribunal Europeo ...), pudiendo acceder a su texto completo, sino que incluye el análisis o resumen de nuestro director. También es de destacar la recopilación de bibliografía destacada, y enlaces a páginas www de prestigiosos juristas, todo ello en materia laboral y de Seguridad social.

La revista RESEÑA, desde sus orígenes, siempre tuvo una excepcional acogida entre todos los Graduados Sociales, y también entre otros profesionales del Derecho, lo cual nos orgullece y no llena de satisfacción dado que constituye una herramienta de trabajo imprescindible en nuestros despachos. Y es que el conocimiento de la interpretación que realizan constantemente nuestro juzgado de la norma laboral, sin duda nos ayuda a asesorar con mayor rigor a nuestros clientes.

Hoy en día no podemos entender el asesoramiento laboral sin un conocimiento de las sentencias de nuestros tribunales.

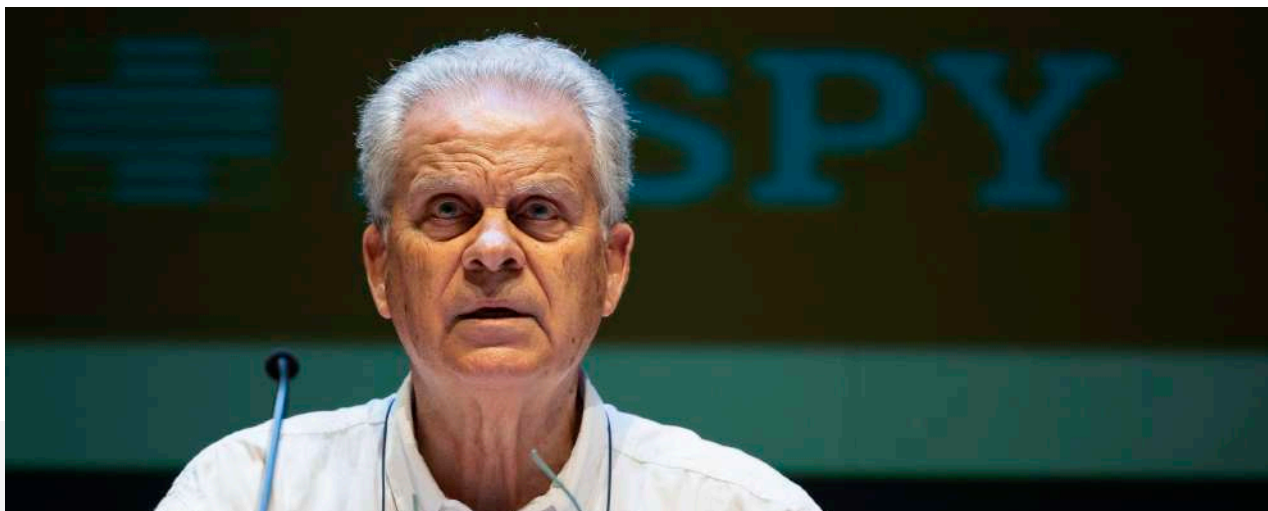
Y con este objetivo de ofrecer servicios de interés a nuestros profesionales continuaremos en el relanzamiento de nuestra revista Reseña, lo que nos ayuda también a cumplir otro de los objetivos de nuestro colegio profesional como es el de la formación continua y especializada de sus colegiados como garantía de la excelencia profesional de nuestro colectivo.

Además, en esta ocasión quiero agradecer al Cabildo de Fuerteventura su colaboración con este colegio, especialmente en la formación de los Graduados Sociales. Este compromiso manifiesto se materializa en acciones como las I Jornadas de Extranjería y Derecho Laboral, que celebraremos el 24 de noviembre en la isla mayorera.

Solo me resta agradecerles la estupenda acogida que ha tenido esta revista en el presente año, deseando que se perpetúe en el tiempo.

Un abrazo.

Saludos del **director**



Sale a la luz un nuevo número de la revista, inspirada en esa idea - fuerza qué es la necesidad de la formación continua.

Desde el número anterior ha habido varias e importantes reformas legales, de las que destacaría el RDL 5/2023 que aborda tantas materias sustantivas como procesales, de las que hay que reseñar todas las modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y de los permisos.

En la bibliografía recogemos varios artículos relacionados con la reforma y aplicación del Estatuto de los trabajadores, y sobre todo los animamos a que consulten los blogs jurídicos que están que echan humo, llenos de comentarios y opiniones sobre los aspectos más esenciales de la citada reforma, que ya con el tiempo transcurrido recogen doctrina judicial sobre la materia.

Accedan a blogs, como el de Ignasi Beltrán, Rojo Torrecilla, el foro de Labos, o el de Adrián Todolí, entre otros, si desean clarificación en los temas polémicos, y, también, de las leyes citadas.

Y también hablamos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, recogiendo varias sentencias importantes y de notoria trascendencia práctica, por lo que espero que el material les sea de utilidad, pues eso es lo que da sentido a la revista.



Formación
continua

Consultas

Acceso

Estudio
constante

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Procedimiento laboral: resoluciones de los letrados de la administración de justicia.

Todos los actos procesales que estos dicten son recurribles ante el juez, sin que existan parcelas de inmunidad jurisdiccional, de tal manera que la decisión de la Letrada sobre la inadmisión de un recurso de reposición contra pretensión de personarse en el procedimiento, que impide el acceso a la tutela judicial efectiva, corresponde exclusivamente al titular del órgano judicial, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional establecido en el art. 117 CE.



SENTENCIA

Sentencia 42/2023, de 8 de mayo.



ENLACE

[Texto de la sentencia](#)

Hechos

a) La entidad demandante solicitó mediante escrito de 25 de febrero de 2020 que se la tuviera como personada en el procedimiento de ejecución hipotecaria núm. 123-2013 tramitado ante el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1 de La Seu d'Urgell a instancia de la entidad Banco Popular Español, S.A. (posteriormente, Banco Santander, S.A.), contra la entidad Gran Edén, S.L. La solicitud, amparada en el art. 13 de la Ley de enjuiciamiento civil (LEC), se fundamentó en que tenía un interés legítimo en el procedimiento porque podrían resultar afectados sus derechos de tanteo y retracto reconocidos en el contrato celebrado el 30 de diciembre de 2016 con la entidad ejecutada respecto de parte de los bienes sobre los que se seguía el procedimiento de ejecución hipotecaria.

La solicitud fue desestimada por auto de 27 de noviembre de 2020, indicando que contra el mismo se podía interponer recurso de reposición en el plazo de cinco días.

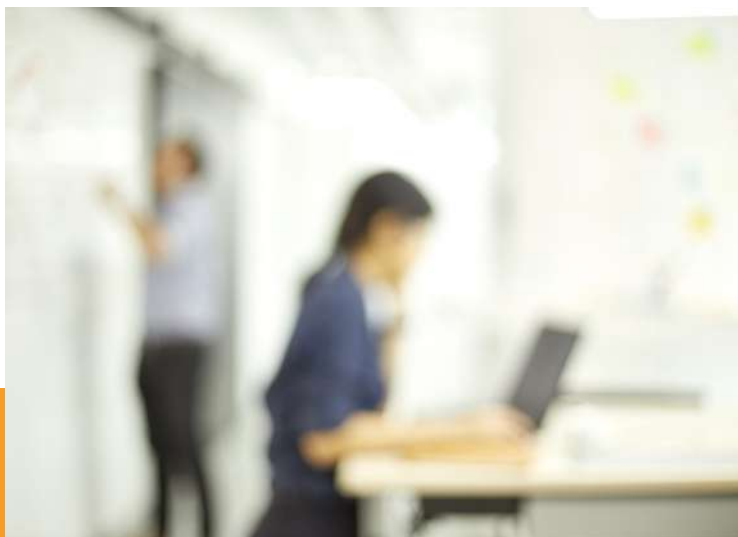
b) La entidad demandante, mediante escrito de 9 de diciembre de 2020, interpuso el recurso de reposición ofrecido en el pie de recurso, teniéndose por no presentado por diligencia de ordenación de 27 de enero de 2021, por no haber sido reconocida a la entidad recurrente la condición de parte en ese procedimiento; indicando que contra la misma cabía recurso de reposición.

La entidad demandante, mediante escrito de 4 de febrero de 2021, interpuso el recurso de reposición ofrecido en el pie de recurso, teniéndose por no presentado por diligencia de ordenación de 26 de febrero de 2021, insistiendo en que carecía de la condición de parte en el procedimiento e indicando que contra la misma cabía recurso de reposición.

La entidad demandante, mediante escrito de 10 de marzo de 2021, interpuso el recurso de reposición ofrecido en el pie de recurso, teniéndose por no presentado por diligencia de ordenación de 23 de marzo de 2021, insistiendo en que carecía de la condición de parte en el procedimiento e indicando que contra la misma cabía recurso de reposición.

c) La entidad demandante, mediante escrito de 26 de abril de 2021, formuló incidente de nulidad de actuaciones con invocación del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), argumentando que las diversas diligencias de ordenación carecían de fundamentación y le impedían el acceso al recurso de reposición que le había sido indicado en el auto de 27 de noviembre de 2020. La letrada de la administración de justicia, mediante diligencia de ordenación de 26 de mayo de 2021, acordó tener por no presentado el citado escrito por carecer la entidad promotora del incidente de nulidad de actuaciones de la condición de parte en el procedimiento.





Comentario

La cuestión objeto de debate consiste en determinar si vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva del derecho de acceso al recurso, la decisión de la letrada de la administración de justicia de negar a la entidad demandante de amparo la posibilidad de sustanciar un recurso de reposición contra la resolución judicial por la que se rechazaba tenerla por personada y parte en un procedimiento de ejecución hipotecaria con el argumento de que dicha resolución había rechazado reconocerle la condición de parte.

La sentencia del TC, para dar solución a la pretensión de la recurrente en amparo hace las siguientes precisiones:

a) “... dentro del ámbito del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) se encuentra la garantía de acceso a los recursos legalmente establecidos, que se incorpora al derecho fundamental en la concreta configuración que reciba de cada una de las leyes de enjuiciamiento que regulan los diferentes órdenes jurisdiccionales...”

b) “... cabe entender vulnerado el art. 24.1 CE en aquellos supuestos en que el acceso a un recurso legal queda imposibilitado a partir de decisiones de los titulares de las secretarías u oficinas judiciales, no solo cuando, a pesar de que tenga atribuida legalmente dicha función, se impida la revisión de su legalidad por parte del titular del órgano judicial (SSTC 163/2020,

de 16 de noviembre; 182/2020, de 14 de diciembre; 23/2021, de 15 de febrero, o 4/2021, de 15 de marzo); sino también cuando la decisión sobre la admisibilidad corresponda exclusivamente al titular del órgano judicial, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional establecido en el art. 117 CE (así, STC 208/2015, de 5 de octubre, FJ 5).

c)” ...por lo que se refiere a la decisión judicial de tener por personada y parte a una persona con un pretendido interés legítimo, el art. 13.2 LEC establece que la solicitud de intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados debe ser resuelta por el tribunal por medio de auto. En relación con ello, se establece en el art. 451.2 LEC que contra los autos no definitivos “cabrá recurso de reposición ante el mismo Tribunal que dictó la resolución recurrida”; en el art. 452.2 LEC que si no se cumplieran los requisitos de admisibilidad respecto del plazo de interposición y de la expresión de la infracción en que la resolución hubiera incurrido “se inadmitirá, mediante providencia no susceptible de recurso”; y en el art. 453 LEC, en su apartado primero, que la admisión del recurso corresponde al letrado de la administración de justicia y, en su apartado segundo, que “el Tribunal si se tratara de reposición interpuesta frente a providencias o autos [...], resolverá sin más trámites, mediante auto”.

A partir de lo expuesto el TC otorga el amparo y anula las resoluciones de la Letrada de la Admon. de justicia, al considerar que esta que solo tiene facultad para decidir la admisión, pero la inadmisión es competencia del juez o tribunal.



SENTENCIA

Sentencia 31/2023, de 17 de abril (BOE nº. 121, de 22 de mayo de 2023).



ENLACE

[Texto de la sentencia](#)

Hechos

a) La recurrente formuló el 25 de octubre de 2021 demanda contra la Comunidad de Madrid en pretensión de que se reconociera que su relación laboral con la demandada era de carácter fijo, dando lugar al procedimiento ordinario núm. 1137-2021 tramitado por el Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid.

El 22 de noviembre de 2021, con carácter previo a que la demanda hubiera sido admitida a trámite, se solicitó la medida cautelar consistente en que la administración demandada excluyera de la convocatoria de pruebas selectivas del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal del personal laboral la plaza ocupada por la demandante.

La demanda fue admitida a trámite por decreto del letrado de la administración de justicia de 3 de diciembre de 2021, señalándose el acto de conciliación y, en su caso, el juicio para el 22 de noviembre de 2023 y dando traslado a las partes para alegaciones sobre las medidas cautelares solicitadas. El decreto contenía un pie de recurso informando de su posible impugnación mediante recurso de reposición, no haciendo uso del mismo por la demandante de amparo.

La medida cautelar fue denegada por auto de 21 de diciembre de 2021, notificado ese mismo día a la demandante, haciendo constar que contra el mismo no cabía recurso.

b) La demandante de amparo, mediante escrito de 13 de enero de 2022, solicitó, con invocación del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, que se anticipara el señalamiento para la celebración del acto de conciliación y juicio, destacando que se había desestimado la medida cautelar solicitada, que hubiese evitado la puesta en peligro de la ejecución de una eventual sentencia estimatoria. Alega que un señalamiento a más de dos años vista desde la interposición de la demanda era contrario a la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la materia, ya que se encontraba notablemente por encima de las dilaciones medias de referencia tomando en consideración la estadística judicial elaborada por el Consejo General del Poder Judicial en relación con los juzgados de lo social.

c) La petición fue denegada por providencia de 20 de enero de 2022 con fundamento en la imposibilidad de adelantar el señalamiento del juicio por el volumen de trabajo y el aumento de demandas que venía sufriendo el juzgado desde hacía más de tres años y que iba en aumento.

La demandante de amparo interpuso recurso de reposición insistiendo en la invocación del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas y destacando que el exceso de trabajo de los juzgados no justifica que se vulneren los derechos de la demandante.

d) El recurso fue desestimado por auto de 7 de febrero de 2022 con fundamento en que se ha dado cumplimiento a las exigencias previstas en el art. 182.4 de la Ley de enjuiciamiento civil (LEC), que recoge los criterios para la gestión de la agenda de señalamientos, al seguirse el orden cronológico de entrada de los juicios en procedimientos ordinarios de reconocimiento de derechos.

Igualmente se pone de manifiesto que la dilación obedece no solo a la circunstancia excepcional de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19, sino también a la razón objetiva del considerable aumento de demandas que se vienen presentado en los juzgados en general y en los que integran la planta de la jurisdicción social en particular, desde hace muchos años y que continúa en aumento, lo que hace imposible cumplir plazos razonables de respuesta judicial.

Comentario



Reside el interés de la sentencia en la tesis que sostiene el TC en el sentido de que un señalamiento que va más allá de los 2 años vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva. En el caso de autos la parte pedía que se declarase fijo, solicitando la medida cautela de exclusión del proceso convocado por la Admon. de la plaza que él ocupaba.

El juzgado desestima la medida cautelar y no acepta el adelantamiento que ha pedido la parte.

El TC en relación con la demora en los señalamientos afirma que "...la jurisprudencia constitucional ha concluido la existencia de dilaciones indebidas en supuestos en que entre la fecha de interposición de la demanda ante la jurisdicción ordinaria y la fecha del señalamiento para vista habían mediado los siguientes plazos: dos años y seis meses ([STC 54/2014](#), de 10 de abril), dos años y tres meses ([STC 99/2014](#), de 23 de junio), un año y once meses ([STC 129/2016](#), de 18 de julio), un año y seis meses ([STC 142/2010](#), de 21

de diciembre) y un año y tres meses ([STC 89/2016](#) de 9 de mayo); y estimando que no se justifica la demora otorga el amparo.

Lo llamativo del caso es que el mismo no despliega eficacia alguna en relación con la fecha de juicio, ni con la posible nulidad de actuaciones y así afirma el TC: "... En línea con lo ya afirmado en las citadas [SSTC 54/2014](#), de 10 de abril, FJ 7, y [89/2014](#), de 9 de junio, FJ 7, y a diferencia de lo concluido en la citada [STC 125/2022](#), FJ 4, se considera que el otorgamiento del amparo no debe incluir la nulidad de las resoluciones impugnadas ni medida alguna relacionada con la anticipación del señalamiento para la vista porque, dado el carácter estructural de los referidos retrasos, ello podría agravar la posición de terceros recurrentes..."

Por tanto, se otorga el amparo, pero todo sigue, en principio, igual.



SERVICIO DE ORIENTACIÓN JURÍDICO - LABORAL

GRATUITO

del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de
Gran Canaria y Fuerteventura

OFICINA DE INFORMACIÓN SOBRE:

1


TRABAJO

- Despidos
- Reclamaciones de salario
- Demandas laborales
- Conciliación vida laboral y familiar
- Desempleo
- Prevención de Riesgos Laborales
- Convenios Colectivos

2


EXTRANJERÍA

- Relaciones laborales de extranjeros en España
- Ayudas al retorno
- Expedientes de Arraigo
- Reagrupación
- Cartas de Visita
- Cobro desempleo y retorno

3


PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- Desempleo
- Jubilación
- Viudedad y Orfandad
- Prestaciones ayudas familiares
- Desempleo
- Incapacidad Temporal
- Incapacidad Permanente



Cita Previa

928 383 461

Lunes a viernes
de 9:30 a 13:00

www.grasolpa.net



Calle Triana, 92. Las Palmas de Gran Canaria.





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



SENTENCIA

Sentencia de 22/2023, de 27 de marzo (BOE nº. 98, de 25 de abril de 2023).

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

a) El organismo público Autoridad Portuaria de Cartagena es titular de la vivienda sita en el faro de Mazarrón de la que pueden hacer uso trabajadores del organismo previa solicitud. Esta vivienda había sido objeto de reformas, estaba pendiente de adecuación y de recibir mobiliario para ser apta para su utilización. En la reunión mantenida el 14 de diciembre de 2018 entre el comité de empresa y la autoridad portuaria, a las preguntas de los representantes del comité pertenecientes a la sección sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la autoridad portuaria respondió que la vivienda no estaría equipada hasta después de las fechas navideñas.

b) Tras la celebración de la reunión, la sección sindical de CCOO emitió un comunicado por correo electrónico dirigido a todos los trabajadores de la empresa en el que se expresaba:

“Le preguntamos cuando pensaban poner a disposición de todos los trabajadores el uso del faro de Mazarrón y nos dijeron que el 7 de enero de 2019. Cuando les comentamos que por qué no se abría antes nos respondieron que —estaban esperando que llegara la vajilla—. ¿Vosotros os lo creéis? Nosotros NO, probablemente sea que en nochebuena y nochevieja el faro va a estar lleno de gaviotas”.

c) En fecha 20 de diciembre de 2018, el presidente de la Autoridad Portuaria de Cartagena remitió un comunicado por correo electrónico a todo el personal en el que literalmente declaraba:

“En la reunión celebrada al pasado viernes 4 de diciembre entre el comité de empresa y esta presidencia y la dirección, se abordó un punto del orden del día respecto a la puesta en servicio de la vivienda del faro de Mazarrón. Ante la pregunta formulada por CCOO, la dirección dijo que sería a partir del 7 de enero de 2019 debido a que aún falta el menaje de hogar entre lo que se incluye vajilla, cubertería, ropa de camas y ropa de baños. Con posteridad, el Sindicato CCOO ha remitido un comunicado a algunos trabajadores de la Autoridad Portuaria de Cartagena donde realiza unas declaraciones tendenciosas respecto a la fecha de puesta en servicio de esta vivienda; en los siguientes términos que cito textualmente: ¿vosotros os lo creéis’ y la respuesta: nosotros NO. Probablemente al motivo real sea que en nochebuena y nochevieja el faro va a estar lleno de gaviotas’. Estas declaraciones del sindicato CCOO son totalmente falsas, es una insinuación fuera de lugar, absolutamente tendenciosa y malintencionada, considerando que se dan a entender como causas, motivos espurios, que además se han divulgado por escrito a buena parte de la plantilla de la Autoridad Portuaria. Por tal motivo, he tomado la decisión de reclamar del sindicato CCOO, mediante este escrito público, que se retracte íntegramente de dicha afirmación por el mismo medio en el que se han vertido las anteriores falsedades, poniendo en su conocimiento que hasta que no se haya producido dicha retractación, se pospone el uso de la vivienda del faro de Mazarrón para su utilización. Aprovecho la ocasión para desearos a todos que paséis unas muy felices fiestas en compañía de vuestros seres queridos”.

d) Con fecha 10 de enero de 2019, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de la Región de Murcia, y en su nombre y representación el secretario general, don Salvador Soto Fernández, presentó demanda de tutela de derechos fundamentales contra la Autoridad Portuaria de Cartagena ante la jurisdicción social por vulneración del derecho a la libertad sindical, interesó el dictado de sentencia declarando la existencia de la vulneración del derecho a la libertad sindical denunciada y la nulidad de los comportamientos vulneradores de derechos fundamentales, condenando a la empresa a permitir el uso del faro de Mazarrón por parte de los trabajadores.

e) En fecha 1 de febrero de 2019, la sección sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) remitió por correo electrónico y al conjunto de la plantilla el siguiente mensaje: "Cartagena a 01 de febrero de 2019. El pasado día 09 de enero de 2019 la sección sindical de UGT de la Autoridad Portuaria de Cartagena mantuvo una reunión con el presidente de la Autoridad Portuaria de Cartagena, para tratar diversos puntos, entre los que se encontraba el uso del faro de Mazarrón. En ese punto, UGT le solicitó que, obviando los problemas surgidos en este asunto por la intervención de otro sindicato, y en beneficio de todos los trabajadores, diera luz verde al uso del faro. Hoy, 1 de febrero, el presidente ha comunicado a esta sección sindical, que entendiendo los motivos de la petición efectuada ha dado orden al departamento que cuando

el faro esté completamente operativo se ponga a disposición de los trabajadores de la autoridad portuaria. Desde esta sección agradecemos al presidente su predisposición al dialogo adoptando decisiones que benefician a todos los trabajadores de la autoridad portuaria".

f) En fecha 13 de febrero de 2019 desde el departamento de recursos humanos de la Autoridad Portuaria de Cartagena se envió un nuevo correo a todo el personal en el que se hizo constar:

"Después de la reunión mantenida entre el presidente de la Autoridad Portuaria de Cartagena y el presidente del comité de empresa, con fecha 1 de febrero, y tal y como se acordó, una vez que se han llevado a cabo todas las tareas necesarias para su puesta en funcionamiento, se comunica a todos los trabajadores que ya está disponible la casa del faro de Mazarrón, que puede solicitarse a partir de hoy, para su uso a partir del día 25 de febrero".



Reseña

Comentario

Radica el interés de la sentencia en el análisis que hace la misma de la libertad sindical y su lesión, a la luz de los hechos.

El conflicto se origina porque la empresa comunica a la RLT que en Navidad aun no es posible disfrutar por parte de los trabajadores de una vivienda sita en un faro, lo que determina que CCOO haga un comentario burlón que ofende a la empresa, la cual el 20 de diciembre decide posponer indefinidamente el uso de la vivienda hasta que CCOO se retracte y disculpe.

Sin embargo, el 1 de febrero, en una reunión con UGT la empresa revoca la decisión y así lo comunica a la RLT y a los propios trabajadores.

Entretanto, en Enero CCOO ya había planteado el pleito por tutela y el TC, pese a la reacción de la empresa dejando sin efecto la suspensión del uso de la casa, entiende que se ha lesionado el derecho de libertad sindical.

Argumenta que "...Por lo tanto, el mero anuncio de la causación de un perjuicio que supone la privación del disfrute del uso de la vivienda del faro de Mazarrón al conjunto de los trabajadores, condicionándolo a la retractación del comunicado emitido por el sindicato Comisiones Obreras en el legítimo

ejercicio de sus facultades de representación y reivindicación, supone una vulneración de su derecho a la libertad de expresión, inherente y no escindible al derecho fundamental de libertad sindical..."

Y para ello tiene en cuenta que:

A) el mensaje emitido constituye una exigencia directa al sindicato de retractación en las manifestaciones críticas con la gestión de la Autoridad Portuaria de Cartagena. Para dotar a esta exigencia de una mayor intensidad, el presidente de la Autoridad Portuaria de Cartagena anunció la causación de un perjuicio a los trabajadores

b) además, la difusión del mensaje se realizó a toda la plantilla de trabajadores, por escrito y por los canales ordinarios de comunicación con los trabajadores, mediante la utilización del correo corporativo de la empresa. El presidente de la Autoridad Portuaria de Cartagena dotó así el mensaje de publicidad y repercusión con un implícito efecto de presión al sindicato.

b) Por último, debe subrayarse que el comunicado de la Autoridad Portuaria se mantuvo en el tiempo, puesto que el segundo comunicado remitido desde el departamento de recursos humanos de la empresa, que informaba de la puesta a disposición de la vivienda fue enviado a los trabajadores, transcurridos prácticamente dos meses desde el comunicado inicial.

El TC otorga el amparo, frente a la sentencia de la Sala que consideró que no había vulneración, ni perjuicio alguno, y ordenó a esta que dictase nueva sentencia.

Personalmente considera que la sentencia es tremendamente rigurosa, pues la decisión de la empresa no desplegó efecto alguno, ya que se tomó el 20 de diciembre y se corrigió el 1 de febrero, y desde luego no afectó al ejercicio por parte del sindicato de su actividad sindical.

Pero en todo caso, da idea de cuál es el criterio del TC en la materia, y a él hay que estar.

TRIBUNAL SUPREMO

SALA CUARTA

Complemento de aportación demográfica en concurrencia con el complemento de brecha de género.

Cuando se da esta circunstancia, porque la mujer tiene reconocido el complemento de brecha de género y el esposo pide el complemento de aportación demográfica, si se le reconoce se deduce del mismo lo que percibe la esposa.

SENTENCIA

Sentencia de 29 de junio del 2023, recurso número 2808/ 2022.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)



Hechos

1º.- El actor, Nicolas, nacido el NUM000 1953, y afiliado a la Seguridad Social, Régimen General, con el nº NUM001, tiene reconocida una pensión de jubilación por resolución de la Dirección Provincial del INSS de fecha 8 octubre 2018, sobre una base reguladora mensual de 2.100,85 euros, porcentaje del 100% y efectos económicos desde el 5 octubre 2018.

2º.- Con fecha 4 febrero 2021 el actor solicitó el complemento previsto en el art. 60.1 LGSS con efectos al día del reconocimiento inicial de su pensión de jubilación. El Sr. Nicolas tiene dos hijos nacidos en octubre 1980 y julio 1985. Fue denegado por resolución del INSS de fecha 11 febrero 2021. Formulada reclamación previa, fue denegada por resolución de 24 febrero 2021.

3º.- La esposa del demandante, María Esther es perceptora del Complemento de Brecha de Género en su pensión de jubilación con efectos económicos iniciales de la pensión que percibe, esto es 8 noviembre 2021“.

Comentario

Aborda la presente sentencia el tema de la concurrencia de los dos complementos, en el caso de que ambos cónyuges los soliciten, tengan derechos a complementos distintos. El legislador español creo en el año 2016 el complemento de aportación demográfica, solo para las mujeres; pero el TJUE considero que era discriminatorio y lo reconoció para hombres y mujeres.

A la vista de ello, nuestro legislador lo sustituyo en 2021 por el complemento de brecha de género, para hombres y mujeres, y resolvió en la disposición transitoria 33 de la LGSS el modo de conciliación, cuando cada cónyuge tenía derecho a un complemento distinto que es lo que sucede en el caso de autos.

Lo que el legislador dispuso es que en estos casos del complemento por incremento demográfico se descuenta lo que venía percibiendo el otro cónyuge, en concepto de complemento de brecha de género; de tal forma que este último minorara aquel complemento.

Con base en ello el TS casa la sentencia y acuerda que el complemento del marido se perciba, descontando la cuantía del complemento de brecha de género que venía percibiendo la esposa.



TRIBUNAL SUPREMO

SALA CUARTA

SENTENCIA

Sentencia de fecha
5/7/2023, recurso
105/2022.

ENLACE

[Texto de la sentencia](#)

Despido Objetivo por causas económicas al amparo del artículo 52.c) ET. Notificación de la carta de despido a la representación de los trabajadores: momento en que debe producirse tal comunicación. Es válida la comunicación posterior al despido si permite cumplir con la finalidad del precepto.



Hechos

“PRIMERO. - La demandante, D^a Milagros, con D.N.I. N^o NUM000, ha venido prestando servicios laborales por cuenta y orden de la empresa demandada NOROTO SAU, CIF A78119773, con antigüedad de 19.2.2007, jornada parcial de 39 horas semanales, categoría profesional de Administrativa y con un salario mensual de 1.170,06€, con inclusión del prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO. - Mediante escrito de 25.9.2020 y efectos del mismo día la empresa demandada procedió a despedir a la actora, cuyo contenido se tiene aquí íntegramente por reproducido, alegando causas económicas, con amparo en el artículo 52ET, efectuando un despido objetivo

TERCERO. - Mediante escrito de 30.9.2020 la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de servicios centrales la extinción de los contratos de trabajo de cuatro trabajadores, entre los que figura la demandante, por causas objetivas.

Consta firmada dicha comunicación electrónicamente por el representante de los trabajadores el 22.10.2020.

Comentario

Analiza el TS en esta sentencia las consecuencias jurídicas que se producen, si en el caso de un despido objetivo la empresa hace entrega a la representación de los trabajadores de la carta de despido, después de producirse el mismo (en el supuesto de autos a los 4 días).

La conclusión del TS es la irrelevancia de tal comunicación tardía, que no impide a la representación asesorar al trabajador, y cumplir con su cometido; y para ello analiza los artículos 52 c) y 64 del ET, para acabar afirmando que” ... Resulta obvio que la comunicación a la representación legal de los trabajadores puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado la comunicación efectuada cuatro días después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida...”

Esta tesis del TS hay que ponerla en relación con la posición de algunos Tribunales que viene declarando improcedente no dar el trámite de audiencia del Convenio de la OIT, lo que casa mal con la afirmación del TS de que la exigencia legal se cumple aunque se comunique con posterioridad.

Contratación temporal: contrato de sustitución. Aunque normalmente el contrato de sustitución supone la suspensión del contrato del trabajador sustituido, cuyo pues es ocupado por el interino o sustituto, es posible celebrar este tipo de contrato para sustituir a un trabajador que es desplazado temporalmente por la empresa a otro puesto

Ahora bien, en este caso es necesario que el cambio obedezca a razones coyunturales, y no estructurales; de tal forma que, de no ser así, pasados 1 año desde la contratación el contrato se convierte en indefinido, y si se trata de un Admon. Publica se convierte en indefinido no fijo.

SENTENCIA

Sentencia de 7/7/2023, recurso 2809/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

La actora celebró con la parte demandada un primer contrato como Informadora en Prácticas desde el 16 de febrero de 2015 hasta el 11 de octubre de 2016, y un segundo contrato desde el 24 de octubre de 2016, vigente a la actualidad, bajo la modalidad de interinidad por sustitución de trabajadores a reserva de puesto de trabajo. La persona a la que sustituía la actora a tenor del contrato era Doña Julia debido a su adscripción temporal a RTVE Canarias.

La actora pertenece al grupo 1, subgrupo I, nivel D III. Siempre ha realizado funciones de Informador, la última prórroga del contrato fue de 15 de julio de 2018.

La demandante, que se incorporó en agosto de 2015, pasó a la redacción de nacional, y en octubre de 2016 continuó en el mismo puesto y, al no poderse renovar el contrato en prácticas, el superior solicitó de la parte demandada que se buscase una solución porque quería seguir contando con la actora. Tanto la Sra. Julia como la actora han trabajado en el mismo Telediario y son Redactoras de Informativos las dos.

La Sra. Julia no ocupó el puesto de la demandante porque se fue al Centro de Televisión a las Palmas. La adscripción temporal al centro de Canarias por parte de la Julia lo fue manteniéndose la reserva de plaza que ocupaba en la Dirección de Informativos RTVE en Madrid”.

Comentario

La sentencia que ahora se analiza aborda la problemática de la validez de los contratos de sustitución para cubrir puestos de trabajo, cuando el sustituido no ve suspendido su contrato, sino que es trasladado a otro puesto, en la misma empresa. El tema ya ha sido resuelto por el TS, en su sentencia de 11/1/2023, recurso 3844/2019, que ha declarado: a) la validez de tal tipo de contratación, b) que para ello es necesario que la adscripción sea temporal y coyuntural, de corta duración, y por circunstancias productivas de naturaleza singular, y c) que la adscripción no vaya más allá de un periodo razonable.

La sentencia ahora comentada introduce una precisión, que consiste en fijar un plazo para la adscripción temporal, que fija en 12 meses, aplicando el plazo del artículo 40, 6 ET para los desplazamientos.

Así afirma:

Como regla general, consideramos que el plazo de 12 meses, que diferencia el desplazamiento temporal del traslado (art. 40.6 del ET), constituye un límite temporal para la duración de esa adscripción temporal.

Es decir, si el trabajador sustituido con reserva de puesto de trabajo permanece en su nuevo puesto de trabajo más de 12 meses, debemos concluir que se trata de una adscripción que excede de un plazo razonable, por lo que, en tal caso, el trabajador sustituido adquiere la condición de trabajador con un contrato



Renta activa de inserción. Si el trabajador ha visto extinguida la prestación o el subsidio por desempleo por sanción, los efectos de esta no pueden ser ilimitados en el tiempo, y afectar a una renta activa de inserción que se solicita bastantes años después de la imposición de aquella sanción, pues deben operar los plazos de prescripción de las sanciones que establece la legislación administrativa.

SENTENCIA

Sentencia de 6/7/2023, recurso 1136/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

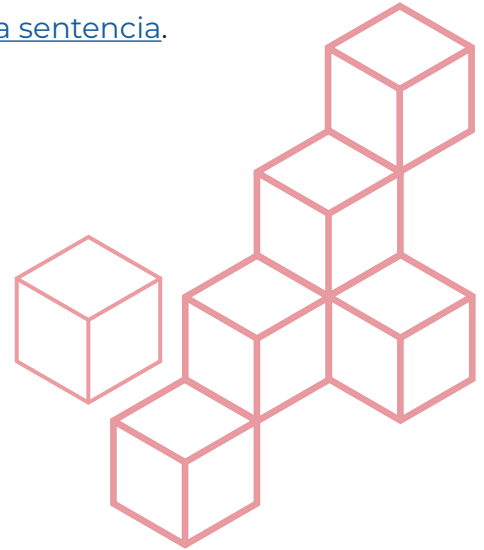
Hechos

El 18-2-2014 el SPEE dictó resolución por la que admitió la solicitud formulada por la trabajadora y se la admitió en el programa de renta activa de inserción de 330 días de duración y efectos de 14-2-2014 a 13-1-2015. En virtud de la anterior resolución, la trabajadora percibió durante ese periodo un total de 4.686 euros.

Por resolución de 26-2-2003, el SPEE había reconocido a ella un subsidio de desempleo, el cual se extinguió por sanción impuesta mediante resolución de 6-4-2004, con reclamación de un cobro indebido de 1.252,08 euros por el periodo desde el 9-7-2003 al 29-11-2003.

Por resolución de 20-3-2012 el SPEE admitió la solicitud formulada por la trabajadora y se la admitió en el programa de renta activa de inserción de 330 días de duración y efectos de 1-3-2012 a 30-1-2013.

3. El SEPE interpuso demanda solicitando que se revocara la resolución de 18-2-2014 de concesión a aquella de la renta activa de inserción y que se la condenara a la devolución de los 4.686 euros percibidos.



Comentario

Se plantea en el conflicto que se examina la cuestión del efecto de extinción de la prestación de desempleo por sanción en el tiempo, y, en concreto, si al establecer la legislación que no se tiene derecho a la renta activa de inserción si se ha visto privado el trabajador de la prestación o del subsidio por sanción, tal previsión despliega eficacia en el tiempo de forma ilimitada o, por el contrario, ello tiene una duración concreta; de tal manera que transcurridos determinados plazos ya no se tienen en cuenta los efectos de la sanción.

Pues bien, el TS entiende que tal eficacia no es ilimitada, y con cita de los artículos 7 del RD 928/1998, del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, que establece la prescripción de 5 años para las sanciones, y del 20 de la Ley 40/2015, que fija 3,2 y 1 año como plazo de prescripción de las sanciones por faltas muy graves, graves y leves respectivamente, considera que transcurridos los citados plazos de prescripción ya no juega la regla antes citada.

Nótese que la sanción se puso en el año 2004 y la renta activa se solicitó en el 2014. Con base en los preceptos citados el TS estima el derecho a la renta activa al estas prescrita la sanción.



Efecto positivo de cosa juzgada. Sentencia firme sobre recargo de prestaciones en posterior procedimiento de reclamación de daños y perjuicios.

Si en el procedimiento de recargo, o, en su caso, en el procedimiento de sanción, se discutió la existencia de una infracción de la normativa de prevención por parte del empresario, que es la causa del accidente, y la sentencia correspondiente confirmó tal situación, no es posible, posteriormente, en el procedimiento de reclamación de daños y perjuicios intentar discutir la existencia de la infracción, por que entra en juego el efecto positivo de la cosa juzgada.

SENTENCIA

Sentencia de 26/4/2023, recurso 1865/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

2. El trabajador fallecido desempeñaba sus tareas como tubero en lugares cerrados como hornos, chimeneas y calderas, en los que se utilizaba amianto como aislante. En dichos lugares se levantaba polvo de amianto al realizar trabajos con las tuberías, sobre todo cuando éstas eran picadas con una piqueta, lo que provocaba que el amianto se desprendiera en polvo que flotaba por el ambiente que el trabajador respiraba.

La resolución del INSS de 29 de junio de 2010 declaró al trabajador en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de calderero derivada de enfermedad profesional. Esta declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual fue mantenida por la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Murcia de 2 de septiembre de 2013, que revocó la sentencia de instancia (del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cartagena) que había declarado al trabajador en situación de incapacidad permanente en grado de gran invalidez. El trabajador falleció el 18 de noviembre de 2010.³

3. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cartagena de 30 de octubre de 2013 (autos 499/2012) impuso un recargo del 30 por ciento de las prestaciones al acreditarse la infracción de medidas de seguridad del trabajador en su contacto con el amianto y la relación de causalidad que dicha situación tenía con la patología padecida.

La anterior Sentencia fue ratificada en suplicación por la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Murcia de 13 de julio de 2015.

4. La viuda e hijos del trabajador fallecido interpusieron demanda de reclamación de indemnización de daños y perjuicios.

La demanda fue desestimada por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cartagena de 3 de diciembre de 2018. La viuda e hijos del trabajador fallecido interpusieron recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social.

El recurso de suplicación fue desestimado por la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Murcia de 29 de enero de 2020.

Comentario

Reitera en esta sentencia el TS su criterio en el sentido de que si por sentencia se ha reconocido la existencia de infracción de la normativa de prevención, y se ha declarado que tal infracción es la causante del accidente, declarando responsable al empresario y confirmando, bien la sanción o el recargo en el correspondiente procedimiento judicial, no puede luego en el procedimiento de reclamación de daños y perjuicios pretenderse volver a discutir la existencia o no de la infracción, pues opera el efecto positivo de la cosa juzgada.

En el caso de autos lo llamativo es que tanto el juzgado como la Sala del TSJ declararon la inexistencia de infracción, lo que obliga al TS a citar diversas sentencias donde había resuelto la misma cuestión, y a casar la sentencia de la Sala y a revocarla, para afirmar que la infracción no se podía discutir por el efecto de la cosa juzgada.



Licitud de la prueba: reportaje fotográfico de un detective que graba a un trabajador en situación de Incapacidad temporal, trabajando en su jardín por lo que es despedido.

SENTENCIA

Sentencia de 25/5/2023, recurso 2339/2022.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

El demandante D. Braulio, con DNI nº NUM000, ha venido prestando servicios para la empresa SOCIEDAD DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES SL con una antigüedad de 1 de junio de 1999, con categoría profesional de limpiador y salario mensual de 2116,03 euros, incluido el prorrateo de pagas extras.

El Servicio de Prevención ajeno de la empresa demandada, Ibersys, declaró en fecha 21 de abril de 2020 que el aquí demandante era una persona vulnerable al coronavirus y aconsejaba a la empresa que se extremasen las medidas de prevención para evitar la exposición al riesgo, medidas como implantación del teletrabajo o trabajos a más de dos metros de otras personas o utilización de mascarillas FP2.

En fecha 27 de abril de 2020 el actor causó baja laboral por incapacidad temporal derivada de enfermedad común con diagnóstico de cervicalgia.

En fecha 23 de junio de 2020 la empresa entregó al trabajador carta de despido disciplinario

por transgresión de la buena fe contractual, con fecha de efectos de 23 de junio de 2020.

En el periodo comprendido entre el 27 de mayo y el 18 de junio, D. Braulio, que se encontraba en situación de baja por incapacidad temporal, vino realizando en numerosas ocasiones (al menos durante siete días y en jornadas de varias horas) labores de esfuerzo en el jardín y huerto de su casa, utilizando para ello una pala y un rastrillo para preparar la tierra, así como labores de pintado del tejado de una construcción de un vecino, y de una fuente del jardín, labores de albañilería en un muro del jardín para las que manipula herramientas, se agacha y adopta posturas forzadas, labores de realización de un cercado de metal, recogida de escombros, etc.

Comentario

Aborda el TS el tema de la validez de la prueba del detective, que califica como testifical, señalando la validez de la prueba con carácter general, para, acto seguido, examinar en el caso concreto la licitud de la misma, en atención al lugar donde se encontraba el trabajador en el momento en que fue grabado.

El TS analiza el artículo 48 de la Ley 5/2014, de Seguridad privada, y en concreto la excepción que se contiene en el mismo en el sentido de que no cabe que los detectives realicen averiguaciones de actividades laborales en los domicilios o lugares reservados.

A continuación, delimita en concepto de lugar reservado, para concluir que el jardín del trabajador este incluido en dicho concepto.

Así afirma: " ... Parece razonable deducir que también el jardín del domicilio del trabajador es

un lugar en el que solo puede entrarse con el consentimiento de este, titular del domicilio, o, salvo supuestos de flagrante delito, mediante resolución judicial (artículo 18.2 CE). En efecto, se trata de un ámbito en el que se ejerce la vida íntima, personal y familiar y que puede permanecer ajeno a las intromisiones de terceros en contra de la voluntad de su titular. Es un espacio en el que este también tiene una expectativa legítima de privacidad, aunque pueda ser con alguna intensidad menor que en el espacio edificado distinto del jardín. Y, de no considerarse que el jardín sea, en sentido estricto, el domicilio del trabajador, dicho jardín entrará sin dificultad en el concepto de otros lugares reservados (artículos 48.1 a) y 48.3 de la Ley 5/2014), que lo son porque toda intromisión de terceros en ellos necesita del consentimiento de su titular.

Por lo demás, no consta que, en el presente supuesto, el jardín del trabajador fuera visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad, ni que no hubiera muros, setos o vallas de cualquier naturaleza que dificultaran la visibilidad desde el exterior..."

Lo llamativo de la sentencia no es solo esa afirmación de que el jardín es lugar reservado, sino la ausencia de referencia en la sentencia a otras actuaciones que se imputaron al trabajador y que podían justificar el despido. Así, el hecho de que estuviera arreglando el tejado de un vecino, que nada tiene que ver con un lugar reservado, pues es una actividad en el exterior, al aire libre.

Despido colectivo por ineptitud sobrevenida. Falta de titulación para el desempeño del puesto de trabajo, que es desconocida por la nueva empresa adjudicataria y que legalmente no se exigía cuando se prestaba servicio con la empresa saliente. Si después de la sucesión empresarial la empresa entrante conoce que el trabajador carece del título legalmente habilitante para el desempeño de su puesto de trabajo puede acudir al despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

SENTENCIA

Sentencia de 25/4/2023, recurso 1931/2022.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

1º. - El actor D. José Manuel, ha venido prestando servicios por tiempo indefinido, a jornada completa, para la empresa demandada GRUPO 5 ACCIÓN Y GESTIÓN SOCIAL S.A., dedicada a la actividad económica de prestación de todo tipo de servicios sociales, educativos, sociosanitarios, socioeducativos y/o psicosociales, desde el 1 de enero de 2021, con antigüedad reconocida por subrogación de 3 de diciembre de 2015, ocupando puesto de trabajo de Gobernante/Técnico de Integración

2º.- El demandante ha venido prestando servicios propios de su categoría en el albergue municipal „Mejía Lequerica“, primero para la Comisión Española de Ayuda al Refugiado y a partir del 1 de enero de 2021, para la demandada, en virtud de la concesión del servicio otorgada por el Ayuntamiento de Madrid.

3º. - El servicio objeto de contratación exige una plantilla de 24 trabajadores, según pliego de condiciones. Según pliego de prescripciones técnicas de la contrata el puesto de técnico de integración social/ auxiliar de servicios sociales exige titulación de técnicos de integración social, auxiliar de servicios sociales o similar, con experiencia en el desarrollo de funciones similares (folio 179).

4º. - Al tiempo de la subrogación no se facilitó a GRUPO 5 ACCIÓN Y GESTIÓN SOCIAL S.A. la titulación de los trabajadores subrogados, sino tan solo se le facilitó la lista de trabajadores y una nómina.

5º. - Como quiera que tras asumir la plantilla la demandada se percató de que el demandante y otro trabajador no estaban en posesión de la titulación, aunque sí acreditan una experiencia de cinco años en el puesto, la empresa consulta/solicitud al Ayuntamiento de Madrid, sobre la posibilidad de mantener al actor en el desempeño de dichas funciones. La consulta fue rechazada por la corporación local, que se remite a la exigencia contenida en el pliego de cláusulas administrativas y técnicas de la contratación, que exige estar en

6º. - Por carta fechada el 16 de febrero de 2021, la empresa comunicó al actor la extinción del contrato con efectos del mismo día, mediante despido objetivo basado en la ineptitud sobrevenida de su capacitación profesional para desarrollar su puesto de trabajo, debido a la falta de titulación para el desempeño del mismo, ex art. 52.a) del ET.



Comentario

Se analiza en esta sentencia el tema de validez del despido efectuado por la empresa por ineptitud, cuando, producida la subrogación, la empresa entrante constata que algunos trabajadores carecían de la titulación habilitante para el desempeño de sus funciones.

El TS ya había admitido que, si la empresa entrante conocía en el momento de la transmisión tal circunstancia, podía negarse a aceptar al trabajador, excluyéndolo de la sucesión.

El supuesto de ahora es distinto, porque la empresa conoce tal circunstancia después de producida la sucesión, toda vez que la empresa saliente no le dio los datos de las titulaciones.

En este caso entiende que el nuevo empresario puede acudir a la vía del despido objetivo por ineptitud, que debe ser declarado procedente.



Hechos

El trabajador, fallecido a causa de enfermedad profesional, mesotelioma papilar infiltrante en trabajo por contacto con el amianto, formuló demanda en reclamación de daños y perjuicios.

Este fue declarado en situación de incapacidad permanente absoluta, con efectos de enero de 2015 y en mayo de ese año presentó esa demanda.

El 10 de agosto (sic mayo) de 2016 el trabajador falleció, por lo que fueron llamados al proceso la viuda y herederos; el 29 de septiembre (sic junio) siguiente el juzgado de lo social dictó sentencia condenando a las empresas codemandadas al abono de 260.559,58 rebajada, en vía de suplicación a 240.701,29.

Posteriormente, en noviembre de 2017 la viuda y el hijo presentaron la demanda origen del presente recurso en la que reclaman el abono de 237.675,29 por daños y perjuicios derivados del fallecimiento del trabajador por enfermedad profesional.

El juzgado de instancia estimó parcialmente la demanda reconociendo el derecho a percibir 175.667,08 euros en total (y en las particulares cuantías que para viuda e hijo señala), aplicando la doctrina del TS en el sentido de que no debe haber compensación alguna con las cantidades establecidas a favor del trabajador fallecido -por las secuelas y la incapacidad temporal- aunque finalmente las percibieran los herederos.

El TSJ revocó la sentencia y desestimó la demanda.

Comentario

La cuestión que aquí se debate se concreta en si es compatible la indemnización que solicita y recibe el trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, con la que, al fallecer aquel a consecuencia de las lesiones o enfermedad padecida, reclaman la viuda y el hijo, por la pérdida del causante.

En el caso de autos el trabajador pidió la indemnización por enfermedad profesional y falleció antes de que el juzgado resolviese, por lo que se personaron los herederos que

ENFERMEDAD PROFESIONAL. INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS A FAVOR DE LOS HEREDEROS DEL TRABAJADOR POR FALLECIMIENTO DE ÉSTE. Compatibilidad con la indemnización por daños y perjuicios percibida por el causante, por incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional.

SENTENCIA

Sentencia de 18/5/2023, recurso 2050/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

continuaron el procedimiento e hicieron suya la indemnización que el juez reconoció a favor del trabajador fallecido.

Pocos meses después la viuda y el hijo pidieron una indemnización por el fallecimiento del familiar, y lo que se discute es la compatibilidad de esta indemnización con la anterior que percibieron ellos también. La tesis del TS es que son compatibles porque son indemnizaciones distintas. Cuando fallece el causante y se reclama la indemnización por muerte, no se reclama como si de un derecho sucesorio se tratase, sino como un derecho propio, pues lo que se reclama es el daño por la muerte del pariente, mientras que el enfermo o accidentado lo que reclama son los daños y perjuicios sufridos por la enfermedad o el accidente.

Así el TS afirma: "...el derecho a la indemnización por causa de muerte no es un derecho sucesorio, sino ejercitable „ex iure propio“, al no poder suceder en algo que no había ingresado en el patrimonio del „de cuius“". Refiere su doctrina diciendo „El hecho pues de contar con un doble título ex iure hereditatis y ex iure propio, cada uno con su contenido patrimonial específico, permite su ejercicio conjunto, dado que no son acciones incompatibles o que se excluyan mutuamente (art. 71.2 LEC). Así lo reconoce la sentencia 535/2012, de 13 de septiembre, cuando señala que „[...] como legitimación tienen también, aunque no la actúen en este caso, como perjudicados por el fallecimiento que resulta del mismo accidente -iure propio- puesto que se trata de daños distintos y compatibles“. Y sigue diciendo: „Por consiguiente, el daño corporal sufrido por el causante antes del fallecimiento, pericialmente determinado, puede ser reclamado por los herederos y es compatible con el daño experimentado por éstos como perjudicados por su fallecimiento“..." por su fallecimiento".

Retribución salarial: modo de abono del plus de toxicidad. Si el convenio no regula la forma de abono, al tratarse de un complemento de puesto de trabajo ha de abonarse por día trabajado.

SENTENCIA

Sentencia de 20/6/2023, recurso 3840/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

Las actoras venían prestando servicios para la demandada Uni-2, SA, realizando funciones de limpieza en una clínica; clínica en la que se producen vertidos de residuos biológicos.

Gizatzen se subrogó en la posición de Uni-2, SA con efectos de 1-1-2019. Le empresa venia abonándole el plus de peligrosidad por día trabajado.

El juzgador de instancia declaró el derecho de las actoras a percibir el plus de peligrosidad contemplado en el art. 6 del convenio colectivo de limpieza de Vizcaya en un porcentaje del 20%, que se entiende que subsume el de toxicidad, que se devengará por día trabajado, pero no por día natural, sin que proceda su compensación con el plus de clínica que perciben las actoras.

Recurrieron en suplicación las actoras a efectos de que se les reconozca el derecho a percibir el plus por día natural y no por día trabajado, pretensión que fue estimada por la Sala de TSJ, que consideró que el abono del plus no debe realizarse en función de los días efectivos de trabajo, sino en relación al salario correspondiente al mes natural.

Comentario

Aborda la sentencia comentada la cuestión de la forma de abono del complemento de toxicidad o de peligrosidad, pretendiendo los trabajadores que no se abone por días trabajados sino por días naturales.

El TS, después de analizar la naturaleza del complemento y afirmar que es de puesto de trabajo, entiende que hay que distinguir dos situaciones posibles, a saber,

a) que el convenio colectivo regule el modo de pago. En tal situación habrá que estar a lo que decida el convenio, que refleja la voluntad de los negociadores.

b) que el CC no diga nada. En este supuesto considera nuestro más alto Tribunal que por razón de la naturaleza del complemento el mismo ha de abonarse solo por día trabajado , y así, después de citar varias sentencias que sostienen que se trata de un complemento de puesto de trabajo no consolidable, afirma"... *En conclusión, no habiéndose establecido en el Convenio de referencia disposición alguna que regule el discutido plus de manera distinta a la que resulta de la aplicación de la anterior doctrina de la Sala, cabe afirmar que en el supuesto al que se refiere la sentencia recurrida se trata entonces, como se dijo, de un complemento vinculado al puesto de trabajo, que, salvo que se haya dispuesto otra cosa en el contrato individual (lo que no ocurre en el caso de los actores), habrá de percibirse cuando realmente y de manera efectiva se desempeñe esa actividad que comporta la toxicidad que se retribuye con el complemento, esto es, por día efectivo de trabajo y no por día natural...*"

Tutela derechos fundamentales y conciliación de la vida laboral y familiar. Concreción horaria de la jornada reducida por razones de guarda legal de hijo menor. Inexistencia de vulneración de derecho fundamental, cuando la empresa ha justificado de modo suficiente las razones de su negativa a la concreción solicitada.

Hechos

En el presente caso, la demandante viene prestando servicios para empresa de call-center, con categoría profesional de gestora telefónica, desde el 10 de septiembre de 2007.

La trabajadora ha venido prestando servicios para la demandada en un centro de Jaén, de lunes a viernes, de 15 a 22 horas, en las tres primeras semanas de mes y la cuarta de domingo a jueves, en igual horario. Los domingos en los que no opera el Servicio de Calibrados, es destinada a otro servicio prestado en su centro de trabajo.

La actora tiene una hija nacida el NUM002 de 2018, estando matriculada en un centro infantil con horario de 7:30 horas a 17 horas y su esposo es trabajador por cuenta propia en el sector transporte con actividad de lunes a viernes en horario de mañana y tarde.

El 18 de diciembre de 2018 solicita una reducción de su jornada por motivos de guarda legal, de lunes a viernes y fines de semana de 15:30 a 21:30 horas, con jornada semanal de 30 horas, que fue concedida.

Posteriormente, el 5 de marzo de 2019 presentó una solicitud de concreción de su jornada y horario consistente en no trabajar los domingos y de lunes a viernes seguir con el horario de 15:30 a 21:30 y los sábados de 9 a 15 horas, lo que le fue denegado por razones de índole organizativo existente para los fines de semana.

Presentó una nueva solicitud de concreción horaria, el 29 de mayo de 2019, consistente en trabajar de lunes a viernes de 9:30 a 15:30 hasta el día 1 de junio de 2030, lo que fue denegado por iguales razones y verse negativamente afectado el servicio con esa petición de no trabajar en fines de semana y cambio de turno.

En la empresa, el servicio de calibrados es uno de los que aglutina el contrato del servicio de teleoperador que refiere los hechos probados, teniendo asignados 115 trabajadores de los 414 que prestan servicios en el centro de Jaén. De aquellos, 71 tienen turno de mañana y 41 de tarde.

La trabajadora presentó la demanda origen de las presentes actuaciones, en la que reclamaba que se declare vulnerado el derecho fundamental del art. 14 de la CE, por discriminación por razón de sexo, así como la concreción horaria por guarda legal y al pago de una indemnización por daños morales consecuencia de la lesión del derecho fundamental del art. 183 de la LRJS.

El juzgado de lo social estimó parcialmente la demanda y reconoció el derecho a la concreción pedida, si bien desestimó la petición de vulneración de derechos fundamentales por considerar que se trataba de un tema de legalidad ordinaria.

La sala de suplicación estima íntegramente el recurso de la demandante, considerando que se ha incurrido en la infracción de derechos fundamentales, en concreto discriminación por razón del sexo, por lo que procede la indemnización solicitada en la demanda (6.251 euros).

Comentario

Estamos a presencia de una sentencia de gran trascendencia en materia de conciliación, en la que la cuestión debatida se centra en determinar si la denegación de la concreción horaria solicitada por la actora supone, sin más, una vulneración del derecho a la igualdad, y, por tanto, la fijación de una indemnización ex art. 183 LRJS.

Frente a la posición de la Sala del TSJ, que afirma que la negativa de la empresa supone una discriminación por razón del sexo, no siendo por tanto un tema de legalidad ordinaria, el TS concluye que la mera denegación de la concreción horaria pretendida por la actora no supone por sí misma la vulneración del derecho a la no discriminación por

SENTENCIA

Sentencia de 25/5/2023, re-
curso 1602/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

razón de sexo; y ello porque, en el caso, la empresa acredita datos justificadores de su negativa, como son el sobredimensionamiento del turno pretendido de mañana respecto al de tarde, y la necesidad de prestar servicios en fin de semana que desconectan la decisión empresarial de un propósito discriminatorio, aunque el juzgador los considere insuficientes para justificar la denegación.

Así en la sentencia el TS afirma:

"...La mera denegación de la concreción horaria que interesa la persona trabajadora, con indicación de las causas que lo impiden no implica, por sí sólo, que se esté vulnerando el derecho de no discriminación por razón de sexo ni siquiera por discriminación indirecta..."

"... No hay dato del que obtener que la denegación de la concreción horaria que solicitaba la parte actora, cambiando el turno de tarde al de mañana y dejar de trabajar en fines de semana, se base en un factor relacionado con el sexo - por el hecho de ser mujer- sino que, si acaso, se estaría -siguiendo aquella doctrina constitucional- ante una denegación neutra -afectante tanto a hombres como mujeres..."

"... La empresa alegó y así se quedó declarado probado.... razones organizativas que también alcanzaban a los servicios que tenían que atenderse en fines de semana. Estas razones no están conectadas con un factor discriminatorio sino ligadas a exigencias organizativas y a una atención adecuada del servicio en los respectivos turnos que, suficientes o no en el marco de la legalidad ordinaria, evidencian una necesidad de tener que reorganizar la plantilla

para que la trabajadora ejercite su derecho, pero sin que esa denegación esté conectada con un móvil discriminatorio por razón de sexo..."

"... En lo que se refiere a la perspectiva de género, como criterio interpretativo, no hay razón alguna para que deba justificar una solución como la alcanzada en la sentencia recurrida en tanto que lo que se está cuestionando es si la denegación de la concreción horaria ha tenido como real base la de discriminar a la trabajadora y ello implica valorar hechos y no interpretar las normas en juego..."

Parece establecer el TS que, si la empresa alega unos motivos organizativos con apariencia de verosimilitud, que además prueba y que explican su negativa a la conciliación propuesta, no cabe entender que hay discriminación, sino que se trata de un tema de legalidad ordinaria, lo que excluye la existencia de indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

De todos modos, hay que tener presentes los cambios que el RDL 5/2023 introduce en la materia de la conciliación, que entiendo, sin embargo, no afectan a la doctrina que ahora se establece.

Hechos

La empresa suprimió unilateralmente la subvención de la comida del medio día del personal en turno de tarde, que venía abonando desde el año 2006

Esa decisión empresarial fue notificada por escrito a todos los trabajadores el 19 de septiembre de 2012.

La papeleta de conciliación se presenta el 29/10/2014, la demanda se formula finalmente el 16/10/2015.

Se declara probado que el precio de la comida era de 5, 37; los trabajadores abonaban la suma de 1,20; la cantidad subvencionada era de 4, 17;

Modificación sustancial de condiciones de trabajo: impugnación y caducidad.

Si se trata de una verdadera modificación sustancial y se notifica por escrito, el plazo para impugnar la decisión empresarial es de 20 días hábiles, de caducidad, desde la notificación, aunque el empresario no haya seguido los tramites del art. 41 ET. (en el caso de autos se trataba de la supresión de la subvención de la comida al turno de tarde)

SENTENCIA

Sentencia de 20/6/2023, recurso 1757/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Comentario

Se analiza en esta sentencia la importante cuestión de si cuando se llevan a cabo modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo el plazo de caducidad se computa siempre desde la notificación, o, es necesario, además, que se cumplan los requisitos restantes del art 41ET.

En el caso de autos la empresa unilateralmente suprimió la subvención y se lo notifico a todos los trabajadores, sin abrir periodo de consultas ni negociar.

El interés de la sentencia radica en el que criterio que establece, según el cual si hay notificación escrita comienza a correr el plazo de caducidad, siendo irrelevante que se dé cumplimiento al 41 ET que exige además otras formalidades.

La tesis del TSJ era que al no cumplir con las exigencias del art. 41, no se aplicaba el 138LRJS, ni su plazo de caducidad, y que el procedimiento adecuado era el ordinario, sin caducidad de 20 días.

El TS clarifica la cuestión afirmando que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, que hubo notificación escrita, y que, con tales circunstancias, se aplica el 138 LRJS y el plazo de caducidad de 20 días hábiles desde la notificación, aunque no se hayan observado las otras formalidades que el precepto establece.

Así señala:” ... La aplicación de esta doctrina conduce a concluir que la acción de impugnación de la decisión empresarial objeto del litigio debió de haberse formulado por la modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 138 LRJS, y dentro del ineludible plazo de caducidad de 20 días desde la fecha de su notificación a los trabajadores, aun cuando la empresa no hubiere cumplido los requisitos formales exigidos por el art. 41 ET ...”

Suspensión de contrato y reducción de jornada ex artículo 47: Efectos de la omisión en un ERTE de la comunicación por el empresario de su decisión final a los representantes de los trabajadores con los requisitos establecidos en el art. 20 del RDL 1483/2012 en relación con el 47 ET.

La no comunicación por el empresario a la representación legal de los trabajadores de su decisión de suspender o extinguir en el plazo legal, acabado el periodo de consultas, en el plazo legalmente previsto de 15 días y con los requisitos de contenido que se establece por la norma, comporta la nulidad del ERTE.

SENTENCIA

Sentencia de 17/5/2023, recurso 266/2020.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

La empresa comunicó mediante correo electrónico de 8/3/2021 a las secciones sindicales de UGT-FICA, Sección Sindical de Industria de CC.OO y Sección Sindical del Sindicato de Trabajadores (STR) con implantación en la representación unitaria y que conformarán la comisión negociadora, la próxima iniciación de periodo de consultas de procedimiento de expediente de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas conforme al art. 47.2 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 23.1 del Real Decreto Ley 8/2020 al estar relacionadas con el Covid 19. -conforme-.

El día 12 de marzo de 2021 se constituyó la Comisión representativa de los trabajadores por seis miembros en los términos que obran en el descriptor 6 cuyo contenido damos por reproducido.

El día 15 de marzo de 2021 la empresa se dirige a los miembros de la referida comisión representativa en los términos que obran en el descriptor 3 comunicándoles que la medida que se propone adoptar consiste en una reducción de jornada fundada en causas económicas y productivas relacionadas con el Covid 19 e conformidad con el art. 23.1 b) del RD Ley 8/2020, citándoles para la reunión inicial a celebrar el día 17-3-2021 y proponiendo celebrar reuniones los días 22 y 23 del mismo mes y año.

El acta de la tercera de las reuniones obra en el descriptor 10 en ella la empresa tras efectuar una serie de valoraciones, efectuó la siguiente propuesta:

ERTE con un complemento del salario base del 80 por ciento, a cambio de:

- Aplazamiento del Convenio colectivo hasta 2022.
- Supresión del calendario de fines de semana, pero contemplando la petición de la RLT del día anterior.

- Vacaciones: Se garantiza el disfrute de al menos 10 días consecutivos en periodo estival por trabajador (si este lo desea), pudiéndose incluir en estos días los descansos semanales, manteniéndose el disfrute de 3 días adicionales fuera de dicho periodo, que se sumarán al número de días de vacaciones sin disfrutar fuera del periodo estival.

- Prolongación de jornada con la fórmula recogida en la propuesta de febrero.

- Cambios de turno y descansos para 2021.

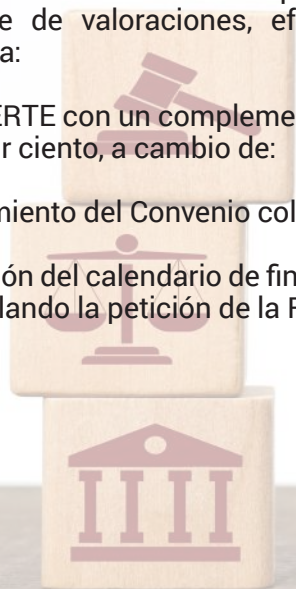
La RLT no entiende como en una propuesta de ERTE de 7 centros se incluyen medidas que afectan a todas las instalaciones. No aceptan la propuesta de la empresa y afirman que su esfuerzo pasaba por medidas de flexibilidad propuestas el día anterior, pero no ligarlo al ERTE. Por último, insisten en que, bajo su punto de vista, no existe causa para el procedimiento. La RE contesta que las causas están debidamente detalladas en la memoria del procedimiento y que la mayoría de las medidas propuestas son de aplicación, única y exclusivamente en los centros afectados.

El día 31 de marzo de 2021 la empresa remitió correo a los miembros de la Comisión representativa de los trabajadores en los siguientes términos:

„Adjunto enviamos la documentación final presentada ante la autoridad laboral, una vez habiendo finalizado el periodo de consultas la semana pasada, sin acuerdo“

Consta que a dicho correo se adjuntaban los siguientes documentos en formato PDF: Justificante firmado, Memoria e Informe Técnico Definitivo y Actas del Periodo de Consultas.

Se han cumplido las previsiones legales.“





Comentario

Se analiza en esta sentencia los requisitos formales de la comunicación del empresario a la RLT, de su decisión final sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, cuando el periodo de consultas acaba sin acuerdo, así como la naturaleza jurídica de tal comunicación.

El TS sostiene que la comunicación por el empresario de su decisión final a los representantes de los trabajadores constituye un presupuesto constitutivo de la medida colectiva adoptada (reducción de jornada), cuya omisión no es un mero incumplimiento de un deber informativo, sino un requisito esencial para su efectividad, cuya ausencia aboca a la declaración de nulidad del expediente.

Afirmado esto, analiza los requisitos de la comunicación, previstos en los artículos 20, párrafos 6 y 7 del RD 1483/2012 y considera que la comunicación del empresario no los cumple, citando su sentencia de 15/2/2023, recurso 224/2022, que analiza la misma cuestión respecto de los despidos colectivos y llega a la misma conclusión.

Finalmente considera que la notificación no es correcta, y, por tanto, no existe, lo que comporta la caducidad del procedimiento y la nulidad de la decisión.

Y así lo afirma cuando dice: " ... Ahora la controversia se ubica en el plano formal del presupuesto que hemos calificado de constitutivo: el deber de cumplimentar la comunicación a la representación de los trabajadores conforme a lo prevenido en el art. 20 apartados 6 y 7 del RD 1483/2012.

No habiendo cumplimentado la empresa en debida forma, contenido y tiempo la comunicación que el legislador prescribe, opera en toda su extensión la consecuencia que apareja: terminación del procedimiento por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar uno nuevo. Es precisa-

mente el desenlace que recoge la sentencia impugnada, que, en consecuencia, procede mantener, declarando su firmeza...

Exige, pues, el TS que la notificación se haga en plazo, y además, que contenga los requisitos del artículo 20 que se transcribe:

„6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento."

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Vacaciones y disfrute en el año natural. Cuando el trabajador no ha podido disfrutar sus vacaciones, o parte de ellas, porque está en un periodo legal de dispensa de trabajo, tiene derecho a disfrutarla, cuando acabe este periodo, aunque haya transcurrido más de un año.

Hechos

FI trabajó para Bayerische Motoren Werke desde 1986 hasta el 30 de septiembre de 2019. FI está jubilado desde el 1 de octubre de 2019.

A finales de 2012, en el marco del régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, FI y Bayerische Motoren Werke acordaron convertir su relación laboral en una relación laboral a tiempo parcial en el marco del tipo de régimen de trabajo mencionado. En estas circunstancias, estaba previsto que FI trabajara del 1 de febrero de 2013 al 31 de mayo de 2016 y que disfrutara de un período de dispensa de trabajo del 1 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2019.

FI disfrutó de sus vacaciones del 4 al 25 de mayo de 2016 para agotar los días de vacaciones que le correspondían del año 2016. Sin embargo, al estar enfermo durante ese período, no pudo disfrutar de dos días y dos tercios de un día de vacaciones antes del fin del mes de mayo de 2016.

En 2019, FI presentó una demanda ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania) contra Bayerische Motoren Werke con el fin de obtener una compensación por los días de vacaciones no disfrutados, alegando a este respecto que no había podido disfrutar de esos días de vacaciones por enfermedad.

El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) desestimó el recurso por considerar que, como alegó Bayerische Motoren Werke, el derecho a vacaciones correspondientes al año 2016 había expirado el 31 de marzo de 2017 a medianoche. Según ese órgano jurisdiccional, el hecho de que Bayerische Motoren Werke no advirtiera a FI de la necesidad de agotar sus vacaciones carece de pertinencia, puesto que le habría sido imposible hacerlo habida cuenta de la dispensa de trabajo de la que disfrutaba desde el 1 de junio de 2016 hasta la extinción de la relación laboral, el 30 de septiembre de 2019.



SENTENCIA

Sentencia de 27 de abril de 2023. Sala Sexta.



ENLACE

[Texto de la sentencia](#)

Comentario



Aborda una vez más el TJUE el tema de las vacaciones y la prescripción en concreto aquellos supuestos en los que ha habido situación de l. temporal.

En el caso de autos el trabajador que tenía un contrato temporal pacto en el 2012 con la empresa acumular todo el tiempo de trabajo desde febrero del 2013 hasta mayo del 2016, con dispensa de trabajo desde junio 2016 hasta septiembre del 2019, fecha de su jubilación.

El actor tenía que disfrutar sus vacaciones del 4 al 25 de mayo del 2016, pero al caer enfermo no pudo disfrutar de ese periodo 2 días y dos tercios de un día de vacaciones.

Y ese periodo es el objeto del litigio que el TJUE resuelve, afirmando que, aunque presenta la demanda en el 2019 la misma no esta prescrita y tiene derecho a ello, porque es contrario al derecho europeo la regla que establece que si no las disfrutas dentro del año natural ya no puedes disfrutarlas, sin tener en cuenta situaciones como la enfermedad etc., que hagan imposible el disfrute.

Así, afirma:” ... El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador en el ejercicio de su trabajo en el marco de un régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación se extingue, al finalizar el año de devengo de las vacaciones o en una fecha posterior, cuando el trabajador no ha podido disfrutar de esas vacaciones antes de la fase de dispensa de trabajo por motivo de enfermedad aunque no se trate de una ausencia de larga duración.



XLI JORNADAS DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS

AULA PRÁCTICA LABORAL **ALONSO OLEA**





Tribunal Superior de Justicia de Canarias

Despido nulo: despido discriminatorio por asociación y garantía e indemnidad. Es nulo el despido que se concreta en la no renovación del contrato de la trabajadora, al iniciarse el curso escolar, porque su pareja que trabajaba en otra empresa del grupo manifestó que no trabajaría más que la jornada legal, y que no haría horas extras.

SENTENCIA

Sentencia 20 de abril de 2023. Número procedimiento: 132/2023.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#)

Hechos

La trabajadora presento demanda en la que s-La actora fue contratada como cuidadora por la mercantil Explotaciones Varucas SL, dedicada a "otras actividades anexas al transporte", mediante contrato de trabajo temporal a tiempo parcial por obra o servicio determinado de fecha 13/9/2021, que tenía por objeto: "curso 2021-2022

-En fecha 23/6/2022 se le comunicó a la actora la extinción de su relación laboral por finalización del contrato suscrito.

- D^a M B, persona trabajadora bajo dependencia de Transportes SL, contactó con la actora por teléfono el 9/8/2022 para saber si el próximo curso escolar volvía o no a querer trabajar, a lo que la actora, tras consultar si sería en la misma ruta, confirmó que estaría dispuesta a ello, y tras preguntar la actora si tendría que firmar el contrato Doña M B a le contestó que 'me imagino que sí... no te preocupes que eso ya cuando empiece el curso ya ellos me mandará un cuadro me mandará cosas y ya yo lo pondré...', concluyendo la actora mostrando su disposición

-La actora contactó el 8/9/2022 con D^a M B M mostrando su preocupación por que no le había 'llegado nada para entregar la documentación'. D^a M B le contestó: 'mira Á que este año me dijo la encargada que este año no te puedo llamar para hacer la ruta, porque tú eres la mujer de R no? vale por R a pasarse al convenio se pasó al convenio me dijeron que no que no que este año no te llamara para hacer la ruta por él pasarse...te afecta a ti lo siento yo lo sé, pero él a pasarse al convenio me dijeron que no te llamara. bueno pues a él se lo advirtieron, pero vale...'

-la encargada es la hermana de doña B M

- La expresión 'pasarse a convenio o trabajar a convenio' significa en la jerga laboral descansar y trabajar las horas según recoge el convenio colectivo, y no trabajar más jornadas de las estipuladas.

- GRUPO FERMERA SL -cuya administradora única es doña - vendió el día 5/11/2021 CANARY TOURIST SHUTTLE SL -cuyo administrador único es don - todas las participaciones sociales de la entidad code-

mandada, BETANCURIA TOURS SL, la cual tiene por objeto social el 'transporte terrestre de viajeros discrecional'

-La pareja sentimental de la actora, Don R, presta sus servicios laborales profesionales como conductor a tiempo completo bajo dependencia de la empresa codemandada, BETANCURIA TOURS SL, en virtud de contrato suscrito el 17/11/2017.

Comentario

Radica el interés de la presente sentencia en el hecho de que recoge el llamado despido discriminatorio por asociación, que fue reconocido por el TJUE en su sentencia de 17 de febrero de 2008- C-303/2006 (Asunto Coleman), y se trata de una discriminación transferida o refleja padecida por personas vinculadas a la persona perteneciente a colectivos vulnerables, o susceptibles de discriminación, en el presente caso por su actividad reivindicativa frente a la empresa.

Tal figura, además, aparece ya regulada en la ley 5/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, en cuyo artículo se recogen las definiciones legales, y se afirma"

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Pues bien, a partir del relato factico entiende la Sala que existe un indicio de represalia contra la actora por la actuación de su pareja, que se concreta en la no renovación del contrato que se la había prometido, represalia que supone la vulneración de la indemnidad, y la discriminación por asociación, o discriminación transferida o refleja.

Con base en ello la Sala declara la existencia de un despido nulo.

Despido disciplinario y prueba de videograbación. Si la grabación llega al empleador a través de un tercero, que filma en la vía pública los hechos, no hay ilicitud en la obtención de la prueba, y, por tanto, no hay vulneración de derechos fundamentales.

SENTENCIA

Sentencia de 30 de marzo de 2023. Número procedimiento: 2227/2022. .

ENLACE

[Texto de la sentencia](#). No disponible cendoj a fecha publicación revista.

Hechos

El día 25/1/2021 por el Ayuntamiento se comunica a Don C el inicio de un expediente disciplinario “de acuerdo con el informe emitido por el jefe de Servicio de limpieza viaria de fecha 11/1/2021 por agredir a un ciudadano al que le propina varios puñetazos tirándolo al suelo y arremetiendo contra el mismo de forma indiscriminada, hechos sucedidos el día 8/1/2021 en la calle Iguana, número 87-89

Por escrito de fecha 8/3/2021 se notifica el despido al trabajador tras la tramitación del Expediente entendiendo que los hechos en los que incurre el demandante, reconocidos por el mismo, comunicados por el jefe de Servicio y presenciados por Doña, constituye una falta laboral muy grave por incumplimiento de lo establecido en el artículo 54.1 del EBEP, 54 d) del TRLET, los artículos 73 y 79 del Convenio colectivo de Limpieza Viaria.).

La cámara que captó las imágenes de la agresión de Don C a un ciudadano estaba situada en la fachada de un edificio y orientada a la puerta por la que los vehículos entran y salen del inmueble), y fueron instaladas por el dueño del establecimiento comercial Iguana, como se aprecia en las imágenes (Iguana – Avda Democracia, letras sobreimpresas en la grabación), no con la finalidad de grabar la calle o espacio público, sino de vigilancia y protección de su negocio frente a daños y/o robos, abarcando la grabación el espacio público imprescindible que rodea a aquel.

El día que ocurrieron los hechos Don C se dirigió al domicilio del ciudadano y tocó a dos timbres. Esperó que saliese el ciudadano. El mismo salió del edificio con las manos extendidas hacia el suelo. Don C se acercó a él y le golpeó con el puño en la cara tirándolo al suelo. Una vez en el suelo continuó golpeándolo de forma repetida. Cuando la víctima se levanta se dirige a Don C sin actitud agresiva alguna y le habla. Don C habla con él y realiza un gesto intimidatorio que hace reaccionar a la víctima.

Posteriormente se marcha cada uno en distinta dirección. (Grabación de la imagen aportada por la parte demandada).

Don A, jefe del servicio y de Don C, el día 8/1/2021 tuvo conocimiento a través de un

WhatsApp de los hechos ocurridos en el servicio de la Mesas Altas. Preguntó que había ocurrido al mando intermedio y le contestó que no tenía conocimiento. Recibido el vídeo de la agresión, Don A mostró el mismo a Don C que reconoció los hechos manifestando que él era el que en el vídeo agredía al otro ciudadano y que el ciudadano estaba en una actitud desafiante y que le contestó agresivamente o le insultó. Don A tuvo conocimiento del vídeo porque los ciudadanos los aportan para fundamentar las quejas contra el Ayuntamiento.

En el momento en el que se produjo la agresión física el trabajador se encontraba uniformado y prestando servicios para el Ayuntamiento dentro de su horario laboral.

Comentario

Aborda la Sala en esta sentencia la validez de la prueba de grabación de la imagen, al cuestionar la parte actora la licitud de la misma, pretendiendo su expulsión del proceso.

Parte la Sala de hecho de que la grabación recogía imágenes de la vía pública, y aplicando la doctrina del TS considera que “... los supuestos en los que es preceptiva la autorización judicial para realizar grabaciones vídeo gráficas son aquellos en los que se proceda clandestina o subrepticamente a captar imágenes de personas sospechosas en los lugares que deben calificarse de privados por desarrollar en ellos tales sospechosos su vida íntima (STS 1733/2002) ...”

“...En el presente caso, estamos ante una grabación de una cámara de videovigilancia instalada por un vecino, apuntando a la vía pública, tratándose, por tanto, de una prueba aportada por un particular al Ayuntamiento vía WhatsApp, y no de obtención por la Guardia civil, Policía Nacional o Local en ejercicio de las funciones propias de investigación del delito y delincuente (art. 282 LECrim), pero ello no obsta a su validez, si no se ve vulnerado el derecho a la intimidad de las personas. Hemos de recordar que tampoco ha sido el Ayuntamiento, el empleador, quien ha instalado la cámara.



Cuando la captación y grabación de imágenes de personas sospechosas se realiza por la Policía Judicial en espacios o lugares públicos, no se ven afectados los derechos a la intimidad a las personas y, por tanto, no se exige autorización judicial, como así se proclama en el nuevo art. 588 quinquies a) de la LECrim.

Y ello es aplicable también a las grabaciones de particulares en la vía pública o espacios públicos, es decir, fuera del domicilio o entornos privados, reservados al conocimiento y acceso a los demás, protegidos por el derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad..."

A la vista de la prueba practicada entiende la Sala que la cámara de videovigilancia instalada en el exterior de un edificio no invade espacios o entornos privados por lo que no se vulnera ni el derecho a la inviolabilidad del domicilio ni el derecho a la intimidad.

Como se ve en las imágenes, lo único que se graba es la vía pública, lugar en el que se encuentra el trabajador.

En definitiva, no hay vulneración del derecho a la intimidad en general ni en concreto el derecho a la protección de datos personales de las personas que pudieran ser registradas al entrar dentro del ámbito de acción de la cámara, pues serían instaladas por el dueño del establecimiento comercial Iguana, no con la finalidad de grabar la calle o espacio público, sino de vigilancia y protección de su negocio frente a daños y/o robos, la grabación ha abarcado el espacio público imprescindible que rodea a aquel, y en cumplimiento de la Ley de Seguridad Privada facilita al Ayuntamiento las grabaciones ante un posible delito (leve o menos grave) de lesiones, por lo que tal prueba videográfica es prueba válida, no procediendo la nulidad y exclusión del proceso.

Tiempo de trabajo. Guardias localizadas no presenciales: requisitos para que se consideren tiempo de trabajo.

Para que tengan tal consideración es necesario tener en cuenta varios elementos, a saber, el del tiempo de respuesta; la ubicación obligatoria en un lugar elegido por el empleador, aunque no en la empresa, y, por último, la frecuencia de la intervención o del llamamiento.

Hechos

La trabajadora, con categoría de jefa de unidad técnica, forma parte del grupo multidisciplinar para emergencias del Ayuntamiento de Las Palmas, residiendo siempre en el municipio de Gáldar, desde el año 1996.

- Los equipos multidisciplinarios para emergencia del Ayuntamiento de las Palmas (en adelante EMELPA), atienden situaciones de emergencia que no llegue a catalogarse de catástrofe o calamidad pública, como deslizamiento de terreno que pueda afectar a las viviendas colindantes, caída de techo en viviendas, incendios urbanos con pérdida de la vivienda, etc.

- A las 12:00 de cada lunes, se identificará a las personas del EMELPA que hubieran de estar disponible entre las 13:00 del lunes o siguiente día no festivo, hasta la 13:00 del siguiente lunes o día no festivo.

- Los miembros disponibles del EMELPA, durante la 'localización' estaban obligados a:

- Estar disponible entre las 13:00 horas de lunes, hasta las 13:00 horas de lunes, o siguiente día hábil, de la semana siguiente.

- Debiendo estar plenamente disponible todo el tiempo que duraba activado el EMELPA al que hubiese sido designados, y localizable en el móvil puesto a su disposición.

- Debiendo permanecer en el término municipal todo el tiempo que durase activado el EMELPA para el que era designada, con el objeto de garantizar un rápido desplazamiento al lugar de la emergencia.

- Debiendo acudir al lugar de la emergencia en el espacio más breve de tiempo. - La disponibilidad no se extiende durante la jornada laboral; en ese caso, de haber emergencias se atenderán por los servicios municipales ordinarios.

A partir de 2016 no hay intervención alguna, es decir, no hay activación, desde noviembre de 2016 hasta la presentación de la demanda en Julio de 2021; no constan horas extraordinarias

SENTENCIA

Sentencia de 22 de mayo de 2023, Número procedimiento: 572/2022.

ENLACE

[Texto de la sentencia](#)

y por ende no consta activación, es decir 5 años sin intervención alguna.

La parte demandante interesaba que se reconociera, por el periodo de 09/2014 hasta 08/2020, el abono de 106 semanas por disponibilidad en la cuantía total de 237.434,53 €. Y exclusivamente por el periodo 07/2019 a 08/2020, el importe de 42.720,48 €.

De manera subsidiaria, el actor reclama con fundamento en el Acuerdo aplicable a la Policía Local, la cantidad de 13.547,52 €, y por el periodo 09/2014 a 08/2020.

Comentario

Aborda la Sala la problemática de las guardias localizadas, no presenciales, y en concreto la determinación de si se trata de tiempo de descanso o de trabajo.

Se trata de una materia decisivamente influenciada por el derecho comunitario, y por la doctrina del TJUE sobre el tema, que considera que solo hay 2 categorías; o es trabajo o es tiempo de descanso, sin aceptar categorías intermedias.

La Sala parte de dicha doctrina del TJUE y entiende que hay que analizar el tiempo de respuesta al llamamiento o activación que fija la norma, el lugar de ubicación y la obligatoriedad de permanencia en el mismo, y la frecuencia de la activación o llamamiento, porque la idea es que si dispone de plena libertad ambulatoria durante el periodo de guardia localizada y puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales no se trata, en principio de tiempo de trabajo, (ap. 60, sentencia del TJUE de 21/2/2018, asunto Matzak.).

A partir de dicha jurisprudencia la Sala analiza el supuesto de autos y desestima la pretensión actora, porque entiende que aunque se decía que debía permanecer en el municipio de las palmas, vivía en Gáldar y nunca cumplió la exigencia; el tiempo de respuesta era "lo antes posible", sin determinación concreta, lo que dejaba en sus manos la respuesta; y, especialmente porque además, durante 5 años nunca fue llamado, lo que le permitió organizar libremente ese tiempo y disfrutarlo como de ocio.

Despido objetivo: Reconocimiento de improcedencia y obligatoriedad de abono del preaviso. El empresario está obligado a abonar el preaviso no concedido, con independencia de la calificación del despido, incluso si hay readmisión, en cuyo caso el trabajador ha de reintegrar la indemnización, pero no el preaviso.

SENTENCIA

Sentenciade 14 de julio de 2023, procedimien-
to: 168/2023. Ver texto.

ENLACE

[Texto de la sentencia](#). No dis-
ponible aún en el cendoj.

Hechos

DON M, venía trabajando por cuenta y dependencia de la empresa demandada, con antigüedad de 19 de agosto de 2021, categoría profesional de cocinero, y un salario de 54,11 brutos diarios con prorrateo de pagas extras.

En fecha 31 de marzo de 2022 la empresa demandada comunicó al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido improcedente al amparo de lo dispuesto en el artículo 49 k del ET con efectos desde esa misma fecha.

En la carta de despido mencionada se señala que "Las circunstancias que motivan dicha decisión se deben únicamente a la restructuración del departamento del que usted forma parte. No obstante, a lo anterior, sin perjuicio de mantener la veracidad de las imputaciones realizadas, esta empresa reconoce la improcedencia del despido realizado.

Se especificaron por tanto los motivos de la extinción del contrato, pero se opta por reconocer la improcedencia del despido".

El juzgado de lo social declaro la improcedencia y condeno, además al abono de preaviso.

Comentario

Aborda la Sala la cuestión de si el preaviso no concedido ha de ser abonado en todo caso, con independencia de la calificación del despido, y en el caso de autos cuando ha sido declarado improcedente.

La conclusión es clara y afirmativa, señalando la obligatoriedad de abonarlo en todo caso, sin matices, y así afirma: "...La obligación de abonar el periodo de preaviso surge con independencia de la calificación del despido o del reconocimiento o declaración de la improcedencia, pues sus efectos negativos, que se han de reparar, surgen con anterioridad. El abono del preaviso no se condiciona a la declaración de la procedencia de la extinción, sino que es inherente a la causa esgrimida, siendo irrelevante a efectos de su concesión o reparación mediante su abono, su devenir procesal o extraprocesal..."



Tribunal Superior de Justicia de Canarias

SALA DE LO SOCIAL DE LAS PALMAS

Conciliación de la vida familiar y laboral: vulneración de derechos fundamentales e indemnización.

Aunque en principio la vulneración de derechos fundamentales comporta el derecho a la correspondiente indemnización, es posible en determinadas circunstancias, atendiendo al comportamiento de la empresa, que se declare que no hay derecho a la misma, manteniendo la vulneración del derecho fundamental.

SENTENCIA

de 6 de julio de 2023. Procedimiento: 486/2023. Ver texto.

ENLACE

[Texto de la sentencia.](#) No disponible aún en el cendoj.

Hechos

La actora viene prestando servicios para la empresa demandada, en la actividad de seguros, con categoría: gestora. - jornada: completa. - centro de trabajo: Las Palmas

La actora es madre de un menor de edad. Su pareja trabaja en régimen partido de mañana y tarde. La actora presta servicios en turno fijo de tarde.

La actora solicitó el 04.07.22 la adaptación de jornada, para prestar servicios en turno fijo de mañana, de 07.30 a 15.00 horas, de lunes a domingo.

La empresa contestó a la actora el día 08.06.22, denegando la solicitud porque, desde el punto de vista organizativo, no es posible acceder al cambio de turno solicitado, ya que el servicio se vería afectado. Por tanto, la empresa le comunica que no acepta adscribirla a un turno fijo de mañana, ni tampoco al rotativo de dos semanas de mañana y dos semanas de tarde, pues ambas suponen una nueva adscripción en un turno que no es para el que ha sido contratada y tienes asignado, y no se respeta, con la petición realizada, las jornadas ordinarias de trabajo. La actora comunicó que no tenía otras alternativas que le permitirán conciliar la vida laboral y familiar. Finalmente, la empresa contestó a la actora, el 26.07.22, la imposibilidad de atender a su petición, por las razones expuestas, así como porque

porque el convenio de Mapfre Grupo Asegurador prevé en su art. 22.8, la forma o procedimiento para adscripción a un cambio de turno, siendo discriminatorio para otros trabajadores no seguir ese procedimiento en el caso de la actora. Asimismo, se deniega porque la adscripción a un turno fijo de mañana supone adscripción a un turno diferente al que ha sido contratada, y la concreción horaria puede realizarse por la tarde. Por último, la plantilla actual de gestores está infra dimensionada en el turno de tarde, contando con menos recursos que en el de la mañana

La empresa le ofreció diversas formas de conciliar como permisos, excedencias y otras fórmulas establecidas en el Convenio

El volumen de trabajo en la empresa es igual por la mañana que por la tarde teniendo más de 20 trabajadores en cada turno, 26 por la tarde y 20 por la mañana, cubriéndose los periodos punta con trabajadores en turno rotativo.

“La Empresa Mapfre España ha ofertado a la demandante trabajar en el turno de mañana por circunstancias eventuales para los días 18 a 27 de julio de 2022, 2 a 5 de agosto de 2022, 22 a 26 de agosto de 2022, 5 a 9 de septiembre de 2022, 12 a 16 de septiembre de 2022, 19 a 23 de septiembre de 2022 y 24 a 28 de octubre de 2022.”



Comentario

Llama la atención de la presente sentencia, la conclusión a la que llega en relación con la indemnización. El juzgado estimó la demanda, declaró la vulneración de derechos fundamentales, por discriminación por razón del sexo, en concreto una discriminación indirecta y fijó una indemnización de 6000 euros, que incrementó en 250 euros por la falta de negociación por parte de la empresa, condenando a 6.250 euros. La Sala, sin modificar la calificación, ni la conciliación concedida que confirma, analiza la procedencia de la indemnización, y llega a la conclusión de que no procede, al: "... estar acreditada también la voluntad negociadora de la empresa, que ofreció varias respuestas y alternativas a la concreción de jornada, así como oportunidades reales de realización temporal de dicha concreción (los días 18 a 27 de julio de 2022, 2 a 5 de agosto de 2022, 22 a 26 de agosto de 2022, 5 a 9 de septiembre de 2022, 12 a 16 de septiembre de 2022, 19 a 23 de septiembre de 2022 y 24 a 28 de octubre de 2022). En consecuencia, no procede la fijación de indemnización alguna por daños y perjuicios, dado que, desde la solicitud en junio hasta la celebración del juicio en noviembre, ha habido numerosas semanas en las que la actora ha trabajado provisionalmente en turno de mañana, lo que, unido a las vacaciones escolares del menor, ha reducido los posibles daños y perjuicios irrogados a la trabajadora..."

Parece sostener la sentencia que como quiera que pese a la negativa general a la conciliación, en momentos puntuales, y porque era posible, facilitó la conciliación, no hay justificación para fijar una indemnización de daños y perjuicios, lo que choca con la doctrina clásica que sostiene que si hay vulneración de derechos fundamentales hay indemnización por daños morales, porque el hecho cierto es que la madre, hasta la sentencia, se vio privada de su derecho; y en todo caso se vio obligada a litigar, pese a tener derecho.



Normas Jurídicas



En este apartado o capítulo de la revista la idea es incorporar las disposiciones legales más importantes que se vayan produciendo a lo largo del trimestre, sin ánimo exhaustivo y con la pretensión de que puedan ustedes conocer en cualquier momento las reformas legales que se vayan publicando.

Obviamente no se recogen todas las normas que publiquen los boletines oficiales, sino las normas con rango legal y qué sean relevantes para la formación de los profesionales, a las que, en su caso, se les incorporara un pequeño comentario.

A) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (BOE de 1 de Marzo de 2023).

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos.

La ley impone la obligación a las empresas de contar con un plan específico de igualdad y un protocolo de actuación frente al acoso, exigencia que alcanza a las empresas de más de 50 trabajadores, hoy me huele quedando su contenido condicionado a un futuro desarrollo reglamentario.

A destacar el hecho de que se exige la negociación y el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, estando previsto que entre en vigor en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la ley, esto es, el 2 de marzo del 2024.

B). PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. (BOE 12 mayo 2023, núm. 113, pág. 65810)

Este Real Decreto-ley regula en gran parte medidas fiscales y de apoyo y ayudas directas al sector agrario (artículos 2 a 12), junto con medidas de flexibilización en materia de política agrícola común (PAC). Revisa, además, la regulación en materia de aguas para paliar las consecuencias de la sequía y energéticas para mejorar las condiciones productivas (artículos 20 a 29). También, reducciones de precios de transporte para jóvenes (artículos 30 a 34).

Destacamos tres aspectos de relevancia para el ámbito laboral:

1. Desempleo de los trabajadores agrarios (artículo 18 Real Decreto Ley 4/2023): se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2023 el artículo 24 del Real Decreto ley 18/2022. Recordemos que redujo el período cotizado a 10 jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria en Andalucía y Extremadura, frente a las 35 habituales.

2. Aplazamiento de cuotas de la seguridad social para trabajadores agrarios (por cuenta ajena y propia) (artículo 19 Real Decreto Ley 4/2023): las empresas incluidas en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios podrán solicitar el siguiente aplazamiento siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor:

3.- Medidas de salud laboral (disposición final 1 Real Decreto Ley 4/2023): se modifica el RD 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo suprimiendo el Anexo II. Apartado 5, e introduciendo una nueva disposición adicional sobre "condiciones ambientales en el trabajo al aire libre": se trata de proteger a las personas trabajadoras ante fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas:

-para trabajos al aire libre en lugares que no puedan quedar cerrados. -derivarán de la evaluación de riesgos.

-las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

-ante avisos de nivel naranja o rojo resultará obligatoria la adaptación de la condiciones de trabajo incluyendo la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

La presente norma entró en vigor el día 13 de mayo de 2023 (día siguiente a su publicación en el BOE).



C) LEGISLACION DE LA UNION EUROPEA. IGUALDAD RETRIBUTIVA. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (Diario Oficial de la Unión Europea 17 mayo 2023, L 132/21).

La Directiva, entre otras medidas, incorpora la obligación de informar del salario en las ofertas de empleo. En concreto, se establece lo siguiente:

1. Los solicitantes de empleo (candidatos en un proceso de selección) tendrán derecho a recibir del empleador potencial información sobre lo siguiente:

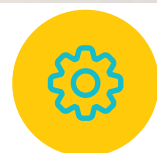
a) la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y

b) en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

2. Ningún empleador podrá hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

3. Las empresas deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Aunque hay un plazo largo para realizar la transposición de la Directiva (hasta el 7 de junio de 2026), el hecho de tener que informar expresamente sobre el sueldo y la prohibición de no poder preguntar por el historial retributivo a los candidatos marcarán, sin duda, un antes y un después en los procesos de selección. Los Estados miembros deberán presentar un resumen de los resultados de la evaluación de impacto de sus medidas de transposición en lo que respecta a los trabajadores y los empleadores con una plantilla de menos de 250 trabajadores y harán referencia al lugar de publicación de dicha evaluación.



D) LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES. Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes. (BOE 6 mayo 2023, núm. 108, pág. 62719)

Conforme al artículo 201 LGSS las lesiones, mutilaciones o deformidades de carácter permanente por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional que aparezcan en el correspondiente baremo dan derecho a una indemnización a tanto alzado. La presente Orden procede a actualizar las cantidades del baremo que, publicado por Orden de 1969, ha sido objeto de varias actualizaciones siendo la última la de la Orden ESS/66/2013, de 28 de enero.

Las cantidades actualizadas figuran en el Anexo, procediéndose a derogar la Orden vigente hasta ahora.

La Orden entró en vigor el 7 de mayo de 2023 (día siguiente a su publicación en el BOE).

E) MEDIDAS URGENTES. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 junio 2023, núm. 54, pág. 90565).

A continuación, desglosamos las medidas más importantes para el área laboral.



Normas Jurídicas

MEJORAS EN CONCILIACIÓN.

Adaptación, reducción de jornada y excedencia

-Ampliación del derecho a la adaptación de jornada (artículo 34.8 ET): de las personas con dependientes a cargo de hijos/hijas mayores a 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

-Ampliación del derecho a la adaptación de jornada (artículo 37.6 ET): para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años. Téngase en cuenta lo dispuesto en la DT 5ª del RDL.

-Reducción de jornada (artículo 37.6 ET): Tienen derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (tanto del cónyuge como de la pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho), siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

-En el caso de excedencia por cuidado de un familiar incluyen el cuidado del cónyuge y pareja de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho (artículo 46.3 ET).

En el caso de las familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples (**artículo 48.6 ET**).



Permisos

-Quince días naturales en el caso de registro de pareja de hecho (artículo 37.3 a ET): se equipara con el permiso en caso de matrimonio.

-Ampliación de dos a cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (artículo 37.3 b ET).

-Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal a la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días (nuevo artículo. 37.3 b bis ET).

-Cuatro días por causas de fuerza mayor (nuevo artículo 37.9 ET): por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

-Permiso parental no superior a ocho a ocho semanas hasta que el menor cumpla ocho años (nuevo artículo 48 bis ET): podrán disfrutarse de manera continua o discontinua, a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral se considerada discriminatorio por razón de sexo (artículo 4.2 c ET).

Se establecen garantías para que las personas trabajadoras no sufran perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación (nulidad de las extinciones de contrato o despidos). También se regula el cálculo de las indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida (DA 19 ET).

También se modifican las letras a) y l) del artículo 48 y el artículo 49 g) del Estatuto Básico del Empleado Público para adaptar algunos de los permisos.

PROHIBICIÓN DEL DESPIDO

-Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2023 la previsión que impide a las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el RDL invocar el aumento de los costes energéticos como causa objetiva de despido.

Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos (artículo 173 RDL 5/2023).

LEY REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL

Objetivo de las modificaciones: dotar de mayor agilidad la tramitación de los recursos de casación para la unificación de doctrina.

-recoge la suspensión de vistas y procedimientos por las causas que se estipulan en la Ley de Enjuiciamiento Civil, a su vez modificada por este RDL, que ha incluido la enfermedad del profesional de la abogacía o de sus familiares cercanos y también por nacimiento y cuidado de menor. Asimismo, aplicable a los graduados y graduadas sociales (artículo 83 nuevo ap. 4 LRJS, en vigor a partir del 29 de julio de 2023).

-se elimina del RCU el recurso contra el auto de inadmisión por falta de subsanación de defectos cuando la parte ya ha sido advertida y requerida para subsanación, dejando pasar el plazo (artículo 225 LRJS, con entrada en vigor el 29 de julio de 2023)

-se añade un nuevo artículo 225 bis LRJS que establece la suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial. Esta modificación será de aplicación a los recursos de casación que se hubieran preparado y estuvieran pendientes de admisión a la fecha de entrada en vigor de este RDL (DT. 10.5 RDL). De oficio o a instancia de parte, se podrá acordar la suspensión del trámite de admisión de otros recursos en atención a cualquiera de los recursos de casación que ya se hubieran admitido a la fecha de entrada en vigor de este RDL y que se declaren de tramitación y resolución preferente por concurrir los requisitos del artículo 225 bis LRJS.

Artículos doctrinales y bibliografía

En este apartado se van a incluir aquellos artículos doctrinales y libros que, a mi juicio, sean interesantes, y especialmente con un gran valor práctico; así como artículos y trabajos que los profesionales a los que la revista se dirige hayan escrito y deseen su publicación.

Desde ahora les animo y exhorto a ello, porque de esa forma se enriquece la revista con las aportaciones de todos ustedes.

Para esta edición, y, sin perjuicio de recordarles que la revista "Ciudad del Trabajo" de la editorial Bomarzo, que dirige Miquel Falguera, recoge cada mes prácticamente todos los artículos que se publican en las revistas jurídicas, les recomiendo las siguientes obras:

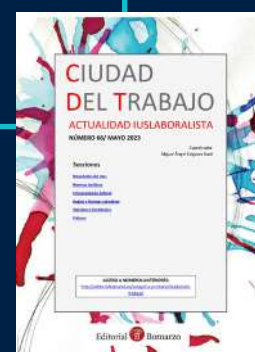
Bibliografía:

1.1. "Contratas de obras y servicios. Contratación a través de ETT"; de Ignacio García-Perrote Escartín y Mercedes López Balaguer; 1ª Edición; Editorial "Aranzadi"; Navarra; 2023.

1.2. "Contratos de trabajo por circunstancias de la producción y de sustitución"; de Antonio Sempere Navarro; 1ª Edición; Editorial "Aranzadi"; Navarra; 2023.

1.3. "La contratación laboral en el empleo público"; de Tomás Sala Franco y Susana Rodríguez Escanciano; 1ª Edición; Editorial "Aranzadi"; Navarra; 2023.

1.4. "Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica"; de Josep Mª Moreno Gené y Ana Romero Burillo; 1ª Edición; Colección "Monografías"; Editorial "Tirant Lo Blanch"; Valencia; 2023.



Artículos doctrinales:

1.5. "Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia laboral"; de Daniel Pérez del Prado; 1ª Edición; Colección "Laboral"; Editorial "Tirant Lo Blanch"; Valencia; 2023.

1.6. "La interdicción de la arbitrariedad en la relación laboral"; de Jaime Gómez Abelleira; 1ª Edición; Colección "Laboral"; Editorial "Tirant Lo Blanch"; Valencia; 2023.

2.1. "Jurisprudencia reciente sobre <suplicabilidad>", de Antonio Sempere Navarro; en "Revista Aranzadi Doctrinal", nº4/2023, BIB nº696/2023; Editorial Aranzadi Thomson Reuters; Pamplona; 2023.

2.2. "La propia actividad como ejemplo de concepto jurídico indeterminado", de Francisco Vila Tierno; en "Revista Jurisprudencia Laboral", nº 4/2023; Publicada por el BOE; Madrid; 2023.

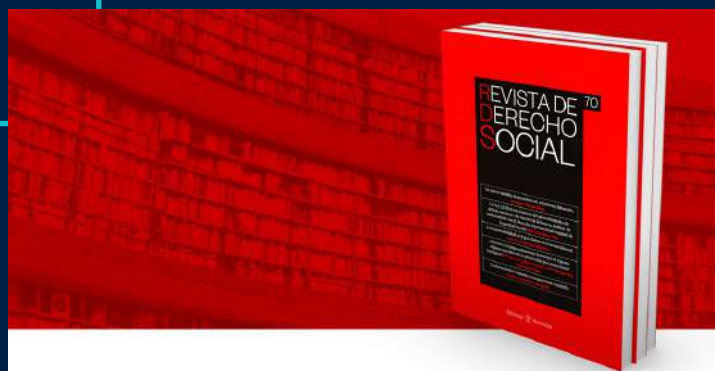
2.3. "El suicidio como accidente de trabajo: ¿Qué hay que probar y cómo probarlo?", de José Fernando Lousada Arochena; en "Revista Jurisprudencia Laboral", nº 4/2023; Publicada por el BOE; Madrid; 2023.

2.4. "Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos", de Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y Salvador Del Rey Guanter; en "Revista española de Derecho del Trabajo", nº 268/2023; BIB 2023/1161; Editorial Aranzadi Thomson Reuters; Pamplona; 2023.

2.5. "Vacaciones devengadas y no disfrutadas por motivos de salud cuando existe dispensa empresarial de acudir al trabajo: el derecho no prescribe, aunque no se hayan pedido antes de terminar el contrato a tiempo parcial, y se concreta en una compensación económica sustitutiva", de Magdalena Nogueira Guastavino; en "Revista Jurisprudencia Laboral", nº 5/2023; Publicada por el BOE; Madrid; 2023.

2.6. "ERTE y posible nulidad del acuerdo alcanzado en periodo de consultas por fraude de ley y abuso de derecho", de Belén García Romero; en "Revista Jurisprudencia Laboral", nº 5/2023; Publicada por el BOE; Madrid; 2023.

2.7. "Inaplicación de la categoría indefinido no fijo al personal estatutario", de Antonio Sempere Navarro; en "Revista Jurisprudencia Laboral", nº 5/2023; Publicada por el BOE; Madrid; 2023.



Temas Suelto

En este apartado vamos a ir recogiendo aquellos temas jurídicos que sean de actualidad o que establezcan un criterio judicial interesante, en el caso de tratarse de sentencias de juzgados o de salas de los Tribunales Superiores de Justicia que no constituyen jurisprudencia, pero que pueden ser de utilidad a la hora, por ejemplo, de defender una postura en un pleito, o de plantear, en su caso, una demanda, cuya noticia ha sido recogida de la prensa, jurídica o no.

1º) Un empleado puede ser despedido por hechos que sucedieron fuera del lugar y horario de trabajo

El TSJCM avala un despido disciplinario por una pelea en un bar entre dos compañeros de trabajo

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha ha avalado el despido disciplinario de un trabajador por hechos que ocurrieron fuera del lugar de trabajo y, aunque no ha quedado completamente acreditado, posiblemente fuera del horario laboral. El tribunal acude a jurisprudencia reciente del Supremo que considera procedente el despido en estas circunstancias si se incurre en comportamientos “que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral”.

El recurrente, que trabajaba como guarda en una finca, fue despedido tras insultar y agredir en un bar a un compañero de trabajo con el que, después de comer en la finca, se fue a tomar unas copas y acabaron manteniendo una discusión. Con ellos también se encontraba una tercera persona con la que habían quedado allí y que iba a ser contratada para que llevase a cabo unos arreglos en el lugar en el que ambos trabajaban. remitidos al CEDS, Ejecutivo defiende la regulación de la indemnización por despido, pero a continuación habla de la „**reciente configuración dentro del sistema jurídico** de protección frente al despido en la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia”.

La carta de despido exponía que el trabajador se había ausentado de su puesto para irse a un bar y que allí había insultado y causado lesiones a personal de la empresa.

El Juzgado de lo Social 2 de Ciudad Real desestimó la demanda presentada por el trabajador, que recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia invocando, en uno de los motivos, la infracción de los artículos 55 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Aun no estando del todo clara la hora a la que sucedieron los hechos, el TSJCM entra a analizar si una conducta cometida fuera del lugar y tiempo de trabajo puede ser motivo para un despido disciplinario. Alude a varias sentencias recientes del Tribunal Supremo que responden a la cuestión de modo afirmativo. Es el caso de la STS 887/2, y la STS 1819/2022.

2º) Consumir cocaína antes de un accidente de trabajo excluye la calificación de laboral.

El TSJ de Murcia falla que, aunque el siniestro se produzca durante la jornada, el empleado crea un riesgo adicional.

No puede calificarse como accidente laboral el sufrido por un trabajador que antes había consumido cocaína. Así lo ha determinado el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Murcia en una sentencia, de 21/4/2023, recurso 1300/2021, a pesar de que el suceso se produjo durante el desempeño del trabajo. Dicen los magistrados que este hecho supone la asunción y creación de un riesgo adicional, por lo que excluyen la calificación de laboral del accidente.

El caso enjuiciado se saldó con la muerte del empleado fruto de un accidente de tráfico, que sufrió mientras conducía el vehículo de la empresa. En el mismo viajaba también un compañero, que resultó herido. Según le había comentado el fallecido, la noche anterior había estado en una barbacoa y se había acostado a las 2 de la madrugada, cuando su jornada comenzaba a las 8 horas.

El informe de la autopsia reveló que había consumido cocaína poco antes del siniestro, “lo que puede tener influencia en la producción del accidente”, subrayaron los médicos.

3º) No cabe despedir al trabajador por el uso personal del ordenador de empresa si antes no se ha prohibido tal uso, sentencia el TSJC

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) ha dictaminado que no cabe despedir al trabajador por el uso personal del ordenador de la empresa si antes no se ha prohibido.

Así lo ha sentenciado la Sala de lo Social en una resolución en la que estima íntegramente el recurso de suplicación de una trabajadora y revoca la del Juzgado de lo Social número 5 de Santa Cruz de Tenerife que en julio de 2022 había declarado procedente el despido llevado a cabo por «Incogaming, Sociedad Limitada» en noviembre de 2020, declarando la improcedencia del despido.

Así la Sala razona: ...la empresa demandada “no ha acreditado, pese a que fue requerida para ello, que cuente con un protocolo de uso del ordenador en el que se restrinja su uso para fines particulares, y en el que se advierta a los trabajadores de la posibilidad de revisar los archivos informáticos de todo tipo que se puedan encontrar en el disco duro del ordenador”.



“y no habiendo tal protocolo de uso, ni la utilización del ordenador para fines particulares por la demandante constituiría, por sí solo, quebrantamiento de la buena fe contractual, ni, en cualquier caso, podía la empresa hacer un registro del disco duro del ordenador para comprobar si la demandante había empleado el ordenador para fines ajenos al trabajo, y durante cuánto tiempo”.

Por ello “no se pueden considerar acreditados los hechos imputados a la demandante en la carta de despido desde el momento en que la comprobación de tales hechos se hizo por medio de un volcado y examen de los datos de navegación del ordenador, sin tener la empresa demandada un previo protocolo de utilización del equipo oportunamente comunicado a la demandante”-

Concluyendo que “al no existir tampoco una previa prohibición expresa de uso del ordenador para fines privados, la empresa no puede pretender que la demandante ha incurrido en una grave transgresión de la buena fe contractual por haber llevado a cabo este tipo de uso”.



4º) Despidos tras la reincorporación de la baja: ¿nulos tras la Ley 15/2022?

Un juzgado declara nulo un cese que se produjo justo después de la reincorporación de la baja por enfermedad

Hace poco más de un año (en concreto, el 14 de julio de 2022) entró en vigor la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación y, dada su redacción, con ella llegaron muchos interrogantes y una gran inseguridad jurídica en torno a los despidos de baja por enfermedad.

Un año después, y como expliqué en un artículo publicado también en *Economist Jurist*, tenemos ya muchísimas sentencias sobre cómo impacta la ley en torno a los despidos de baja por incapacidad temporal.

Como comentaba en ese artículo, el criterio mayoritario de los tribunales (a la espera del Tribunal Supremo) es que no cabe aplicar una nulidad objetiva o automática (es decir, que no todo despido de baja por enfermedad debe ser declarado necesariamente nulo) y que el quid de la cuestión está en entender cuándo la causa del despido es la enfermedad y, por tanto, debe ser declarado nulo por discriminatorio.

Ahora bien, otra de las dudas que está sobre la mesa es si también es posible pleitear por la declaración de nulidad cuando la empresa espera a la reincorporación del trabajador tras su baja por incapacidad temporal para proceder a su despido.

Pues bien, ya tenemos pronunciamientos sobre esta cuestión (aunque por supuesto, el camino hasta el TS va a ser largo y veremos muy probablemente disparidad de criterios en los tribunales). Y vaya por delante que un pronunciamiento aislado hay que contemplarlo con cautela y no cabe extrapolarlo a todos los casos.

Sentencia del JS de Burgos de 4 de mayo de 2023. Despido nulo.

. En esta sentencia se declara nulo un despido que se produjo justo después de la reincorporación e la baja por enfermedad, aplicando lo dispuesto en la Ley 15/2022 e imponiendo además indemnización de 1.500 euros por daños morales en virtud del art. 27 de la Ley 15/2022.

En el caso concreto enjuiciado, al margen de que la propia empresa reconocía incluso la improcedencia del despido en la propia carta (pese a que es algo que no se puede hacer desde hace años), se aducen de manera genérica (despido objetivo) “razones organizativas y productivas”, sin concretar cuáles son dichas razones.

La trabajadora, tras recibir el alta después de una baja por IT, mantuvo una reunión con el responsable de personal de la empresa y el representante legal en una cafetería acordando disfrutar de vacaciones y reincorporarse el 24/10/2022 a su puesto de trabajo.

El mismo 24/10/2022 la trabajadora recibió carta de despido en la que se hacía constar las razones que motivan el despido:

“Necesidades organizativas y de producción de la empresa; se necesitan trabajadores con un perfil diferente al que usted presenta y con un mayor grado de versatilidad en su actividad”.

No obstante, lo anterior, ante las dificultades probatorias que presentan lo anteriormente descrito, la empresa reconoce expresamente la improcedencia del despido, poniendo a su disposición la cantidad de 4.8857,06 euros (...). ”.

El JS estima la demanda de despido interpuesta por la trabajadora y declara la nulidad.

5º) El hecho de haber sido personal interino largo tiempo no implica que haya habido un daño

La regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no da base para otorgar indemnizaciones con una finalidad sancionadora,

Tratamos la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) núm. 576/2023, de 9 mayo.

La cuestión de interés casacional patentada consiste en determinar «si puede considerarse que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos del personal interino y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuáles son las consecuencias que se derivan de la misma”.

Declara el Tribunal Supremo que el primer extremo de la cuestión de interés casacional plantea, en abstracto, cuándo es abusivo mantener una relación de empleo temporal tratándose de funcionarios interinos, lo que depende de los supuestos legales de interinidad, en concreto estos:



1.º Para el supuesto del apartado a) del artículo 10.1 una interinidad razonable se corresponde con dos ejercicios, luego habrá abuso de superarse sin que la vacante se integre en la oferta de empleo para ser cubierta por un funcionario de carrera de nuevo ingreso o no se provea por funcionarios de carrera mediante los sistemas de provisión de puestos o de promoción profesional.

2.º Para el supuesto del apartado b) del artículo 10.1 se entiende que, por ser de sustitución, no hay vacante, luego será razonable la interinidad durante el tiempo en que se prevea la sustitución dependiendo de la causa y habrá abuso de la interinidad si la sustitución no es transitoria sino indefinida.

3.º Y en caso de nombramiento de interinos para ejecución de programas o por exceso o acumulación de tareas, el tiempo razonable será el de los plazos de los apartados c) y d) del artículo 10.1 en relación con el apartado 6 de forma que si se prolonga indefinidamente se tendrá por abusiva.

La segunda parte de la cuestión de interés casacional planteada consiste en determinar “en caso de abuso de la temporalidad, si al extinguirse esa relación de empleo, procede otorgar al cesado una indemnización de efecto sancionador a modo de medida disuasoria deducible de la cláusula 5 del Acuerdo Marco”.

Al respecto, declara el Tribunal Supremo que la jurisprudencia lo rechaza y a tal efecto cita la Sentencia 1401/2021, de 30 de noviembre (recurso de casación 6302/2018).

Respecto de la diferencia entre el abuso de la temporalidad en el ámbito laboral respecto del ámbito funcional, en la mencionada sentencia se hicieron las siguientes consideraciones:

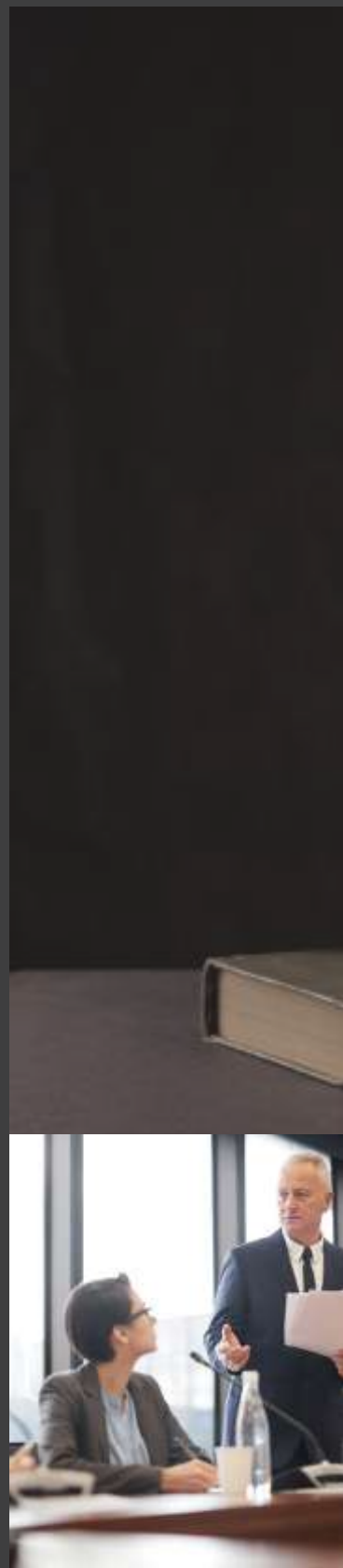
«En primer lugar, cuando se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino -o, más en general, de duración determinada- la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el

Derecho Administrativo y consiste, entre otras cosas, en la aceptación por el empleado de una serie de reglas que conforman un «estatuto» en gran medida heterónomo. En este sentido, no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración”.

Así las cosas, lo que en el fondo se plantea en este recurso de casación es si debe darse por bueno el reconocimiento hecho en instancia y en apelación de una indemnización de naturaleza sancionadora, sin ninguna base en el ordenamiento español. Esta Sala considera que la respuesta debe ser negativa. El deber de reconocer una indemnización de naturaleza sancionadora, como respuesta a una situación contraria a lo establecido en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no viene impuesto por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea atinente a la cláusula 5 del Acuerdo Marco; no viene impuesto por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea atinente a la cláusula 5 del Acuerdo Marco; jurisprudencia que ha afirmado de manera inequívoca que dicha cláusula 5 «[...] no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional [...]». Así las sentencias Sánchez Ruiz (C-103/18 y C- 429/18) de 19 de marzo de 2020 (párrafo 118) e Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19) de 3 de junio de 2021 (párrafo 79).

Con base en lo expuesto, concluye el Tribunal Supremo en los siguientes términos:

1.º Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el funcionario interino luego cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.



Tema



2.º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

La regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no da base para otorgar indemnizaciones con una finalidad sancionadora,

Tratamos la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) núm. 576/2023, de 9 mayo.

La cuestión de interés casacional patentada consiste en determinar «si puede considerarse que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos del personal interino y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuáles son las consecuencias que se derivan de la misma».

Declara el Tribunal Supremo que el primer extremo de la cuestión de interés casacional plantea, en abstracto, cuándo es abusivo mantener una relación de empleo temporal tratándose de funcionarios interinos, lo que depende de los supuestos legales de interinidad, en concreto estos:

1.º Para el supuesto del apartado a) del artículo 10.1 una interinidad razonable se corresponde con dos ejercicios, luego habrá abuso de superarse sin que la vacante se integre en la oferta de empleo para ser cubierta por un funcionario de carrera de nuevo ingreso o no se provea por funcionarios de carrera mediante los sistemas de provisión de puestos o de promoción profesional.

2.º Para el supuesto del apartado b) del artículo 10.1 se entiende que, por ser de sustitución, no hay vacante, luego será razonable la interinidad durante el tiempo en que se prevea la sustitución dependiendo de la causa y habrá abuso de la interinidad si la sustitución no es transitoria sino indefinida.

3.º Y en caso de nombramiento de interinos para ejecución de programas o por exceso o acumulación de tareas, el tiempo razonable será el de los plazos de los apartados c) y d) del artículo 10.1 en relación con el apartado 6 de forma que si se prolonga indefinidamente se tendrá por abusiva.

La segunda parte de la cuestión de interés casacional planteada consiste en determinar “en caso de abuso de la temporalidad, si al extinguirse esa relación de empleo, procede otorgar al cesado una indemnización de efecto sancionador a modo de medida disuasoria deducible de la cláusula 5 del Acuerdo Marco”.

Al respecto, declara el Tribunal Supremo que la jurisprudencia lo rechaza y a tal efecto cita la Sentencia 1401/2021, de 30 de noviembre (recurso de casación 6302/2018).

Respecto de la diferencia entre el abuso de la temporalidad en el ámbito laboral respecto del ámbito funcional, en la mencionada sentencia se hicieron las siguientes consideraciones:

«En primer lugar, cuando se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino -o, más en general, de duración determinada- la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el Derecho Administrativo y consiste, entre otras cosas, en la aceptación por el empleado de una serie de reglas que conforman un «estatuto» en gran medida heterónomo. En este sentido, no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración».

Así las cosas, lo que en el fondo se plantea en este recurso de casación es si debe darse por bueno el reconocimiento hecho en instancia y en apelación de una indemnización de naturaleza sancionadora, sin ninguna base en el ordenamiento español. Esta Sala considera que la respuesta debe ser negativa.

as

Jurídicos

El deber de reconocer una indemnización de naturaleza sancionadora, como respuesta a una situación contraria a lo establecido en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no viene impuesto por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea atinente a la cláusula 5 del Acuerdo Marco; jurisprudencia que ha afirmado de manera inequívoca que dicha cláusula 5 «[...] no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional [...]». Así las sentencias Sánchez Ruiz (C-103/18 y C- 429/18) de 19 de marzo de 2020 (párrafo 118) e Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19) de 3 de junio de 2021 (párrafo 79).

Con base en lo expuesto, concluye el Tribunal Supremo en los siguientes términos:

1.º Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el funcionario interino luego cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

2.º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

6º) El TSJ Madrid declara improcedente el despido por negarse a firmar una cláusula de disponibilidad no pactada

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara, en una reciente sentencia, improcedente el despido de una trabajadora que se negó a firmar una cláusula en el contrato porque incluía una cláusula no acordada que indicaba que haría unas guardias. La trabajadora se niega a firmar el

documento y la empresa le da de baja en la Seguridad Social.

Hechos

La trabajadora participó en el proceso de selección de candidatos y además realizó una entrevista. Como a la empresa le pareció idóneo su perfil, le remitió una carta de oferta para formalizar un contrato indefinido a tiempo completo con periodo de prueba de 6 meses. La empleada aceptó y acto seguido, se remitió telemáticamente el contrato, pero en el mismo aparecía una cláusula de realización de guardias y disponibilidad que antes no se había mencionado. Por ese motivo la trabajadora no firmó pese a que ya se le había dado de alta en la Seguridad Social.

Es la empresa la que dio la baja a la trabajadora en la Seguridad Social y le manifestó expresamente que es por no aceptar la cláusula de obligatoriedad de realizar guardias, indicando también que las cláusulas de la compañía son estándar para todos los empleados y que no se pueden modificar. Por ello entiende que, al no estar de acuerdo con las condiciones de su contratación por negarse a firmar la cláusula en cuestión, no se puede continuar con la relación laboral.

La trabajadora acudió a primera instancia para que declaren el despido como improcedente, pero el fallo consideró que el despido es inexistente y que no hay vulneración en la tutela judicial efectiva.

No conforme con la sentencia la mujer interpone recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid que estimo el recurso, alegando que" ... Es la patronal la que se niega a quitar del contrato una cláusula que puede obligar a la trabajadora a algo que no tenía pactado antes por el mero hecho de haberlo incluido en el contrato y que, si de verdad nunca se va a exigir su cumplimiento, no debería estar en el contrato..."

7º) La empresa no puede difundir por WhatsApp las causas del despido disciplinario de un trabajador.

Los tribunales obligan a indemnizar al empleado acusado de robo por vulnerar su derecho al honor

La empresa que comunica de forma masiva al resto de la plantilla el despido disciplinario de un trabajador por cometer un robo vulnera el derecho al honor del empleado y, en consecuencia, tiene que indemnizarle por esta comunicación innecesaria. Así lo considera el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en una sentencia de 8/7/2022, recurso 1157/2022, fundamentada en la ponderación entre el derecho colectivo a la libertad de información y el derecho individual al honor.

Los hechos enjuiciados ocurrieron en enero de 2020, cuando una empresa del sector de la hostelería despidió por motivos disciplinarios a una empleada de uno de sus 25 establecimientos. El departamento de recursos humanos de la empresa instó a los administradores de cada uno de los 25 grupos de WhatsApp a remitir el siguiente mensaje; "Con mucha tristeza os informo que ayer tuvimos que despedir por robo a María quién se dedicó a hacer falsos abonos de tickets, que no estaban justificados y se quedaba el dinero...".

El importe total de lo defraudado por la trabajadora, según ha manifestado la empresa, fueron 1.829 euros. Una cifra muy cercana a los 1.500 euros a los que asciende la indemnización que ahora recibirá la empleada por parte de la mercantil por la vulneración de su derecho al honor.

En la demanda sobre tutela de derechos fundamentales presentada por la trabajadora afectada solicitaba una indemnización de 60.000 euros. Tras el rechazo por el juzgado de lo social, la empleada presentó recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña.

La sala del TSJ estimo el recurso y condeno a abonar una indemnización en torno a los 1500 euros.

8º) La justicia avala el despido de una teletrabajadora por no justificar los tiempos muertos.

El TSJ de Galicia dicta que la empleada desobedeció al no imputar los tramos de descanso en la herramienta informática

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia, en sentencia de 5/5/2023, recurso 6960/2022 ha avalado el despido de una teleoperadora, que simultaneaba la oficina con el trabajo en remoto, por dedicar hasta un 500% más de tiempo para resolver las incidencias asignadas y por no justificar los tramos de descanso.

La Sala de lo Social del tribunal gallego considera que desoír durante siete jornadas los requerimientos de los jefes para que imputara correctamente estos tiempos es suficiente para justificar el cese disciplinario.

La trabajadora prestaba servicios como técnico de soporte para la empresa Coremain. Según relata la resolución, había sido contratada en noviembre de 2020 para, entre otras funciones, resolver las incidencias del cliente Vodafone. Estos tickets se

gestionan a través de una herramienta informática en la que deben registrarse los tiempos utilizados por los técnicos. Sin embargo, las alarmas internas saltaron al comprobar que los tiempos medios realizados por la empleada excedían continuamente de los de sus compañeros sin motivo justificado. En ocasiones, se desviaban más de un 500% de lo procedimentado.

La compañía le indicó que debía registrar toda la actividad en el programa, incluidos los tiempos muertos. La trabajadora trató de justificarse alegando que había tenido problemas técnicos, que estaba en una formación interna o ayudando a un compañero. La situación se mantuvo, pese a las advertencias, y fue sancionada con tres días de suspensión de empleo y sueldo. Finalmente, fue despedida por indisciplina en el trabajo.

De los informes aportados por la compañía se podía deducir que había tramos de descanso que no estaban justificados. Por ejemplo, una gestión de 73 minutos estaba computada por el cliente en 8 minutos.

9º) La Justicia fija que un teletrabajador no puede ser indemnizado de forma adicional por desconexión digital.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña rechazó el recurso de un trabajador que pidió una indemnización adicional a la empresa por no respetar su descanso y desconexión digital.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña deja claro que someter a un trabajador a jornadas largas y sin horarios, no respetar su descanso ni el derecho a la desconexión digital, no son motivos suficientes para que la empresa indemnice de forma adicional al empleado, que, en este caso, pedía 120.000 euros por daños morales.

El Tribunal entiende que no procede este recurso porque “el derecho a la desconexión digital no está recogido en nuestra Constitución como un derecho fundamental”, por lo tanto si la empresa vulnera el derecho al descanso y desconexión digital del trabajador, este puede romper su relación con la misma pero no puede pedir que se lo indemnice adicionalmente por daños

morales porque no se viola un derecho fundamental.

El caso del teletrabajador que no desconecta.

El recurso fue interpuesto por un teletrabajador que se desempeñaba como senior project manager global desde hacía año, en la empresa en la que se dedicaba a la gestión de nóminas. Su horario laboral, según contrato indefinido, era de 8.30 a 17.30, con una hora para comer y la empresa compensaba aquellas horas que se consideran extras.

El empleado demandó que no se cumplieran los horarios pactados, que no se respetaba su descanso ni desconexión digital, y que esta situación, le provocó una patología psiquiátrica que lo tuvo con una situación de incapacidad temporal durante largo tiempo. Según consta en la resolución, el trabajador presentó más de 10.000 correos electrónicos que reflejaban la actividad laboral fuera de su jornada habitual, en fines de semana y entre las 22 horas y las 6 am.

El teletrabajador también señaló que los clientes internacionales, por la diferencia horaria, le impedían desconectar, y por este motivo tuvo graves problemas en su vida personal y familiar, lo que también generó una baja por ansiedad. En 2021, denunció a la empresa a Inspección de Trabajo por falta de control en el registro de jornada, a la que fue condenada.

Finalmente, en 2022, presentó una demanda señalando que el modelo de negocio de la empresa le exigía una completa disponibilidad que no le dejaba tiempo de descanso por no poder desconectar de los medios tecnológicos de los que tenía que estar pendiente permanentemente.

Por estos motivos, pedía una indemnización adicional de 120.000 euros por daños morales, a la fijada por el Tribunal que sí le reconoció el derecho a desvincularse de la empresa a la que condenó a pagarle 14.800 euros.

La desconexión digital no es un derecho fundamental.

El Tribunal Superior de Justicia de Barcelona argumenta su sentencia que “una cosa es que el trabajador acuse a la empresa de ocasionar sus problemas de salud y que estos puedan guardar relación con el trabajo, y otra que haya realizado conductas tendentes a perjudicar su integridad físicas o moral o su derecho de intimidad”.

Además, señala que el teletrabajador no ha podido demostrar la vulneración de derechos fundamentales y determina que el “el derecho a la desconexión digital no es está recogido en la Constitución española como derecho fundamental (sí lo está en la Unión Europea), además no manifestó en ningún momento sus dificultades en el trabajo y la patología fue tratada como enfermedad común no impugnada y la inexistencia de acoso laboral”.

10º) Las propinas pagadas con tarjeta en un negocio de hostelería deben ser repartidas entre todo el personal, salvo que exista un acuerdo diferente entre los representantes de los trabajadores, al respecto.

Así, lo dictamina el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 31 de mayo de 2023, en el sentido de que las propinas en metálico están fuera de cualquier control tanto empresarial como por parte de la representación legal de los trabajadores y ante la no controvertida ausencia de regulación normativa y convencional en materia de reparto debe mantenerse el reparto de propina exclusivo para los camareros siendo de su propia competencia.

Por el contrario, destaca la ponente, la magistrada Gracia Alarcón, que en las propinas cobradas con tarjeta la empresa interviene, tanto en el cobro al cliente como en el abono de las mismas en nómina. Siendo, además, que en este tipo de propina en la que se establece una diferencia de trato entre los trabajadores, según presten servicio en un departamento u otro,

así como en función de la categoría profesional.

Así la Sala argumenta:” ... Por tanto, la empresa no puede quedar vinculada por un uso contrario a la normativa vigente y discriminatorio para los trabajadores excluidos, por lo que, siendo, como establece la jurisprudencia transcrita, las propinas una verdadera donación, conforme a lo dispuesto en el artículo 619 del Código Civil , procede, como acertadamente aprecia la sentencia del TSJ del País Vasco, un reparto igualitario al efectuarse por parte del cliente en beneficio de la pluralidad de personas que han intervenido en el servicio prestado que gratifica, tal y como establece el artículo 637 del citado código , de manera que hemos de colegir que las propinas que la empresa recauda a través del pago telemático, en aplicación de esta norma y, a falta de un acuerdo consensuado, ponderado, razonable y lícito por parte del comité de empresa, han de ser repartidas de forma igualitaria a todo el personal que interviene en el servicio de restauración prestado por el Departamento de Restauración del hotel, al igual que lo viene haciendo la demandada con el nuevo personal del Restaurante Amos...”

Blogs Amigos

Se relacionan a continuación un grupo de blogs dedicados al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, con el vínculo correspondiente, con la idea de que se puedan consultar puntualmente por los profesionales. Hemos recogido los que nos parecen más interesantes, que publican noticias y novedades de modo habitual y frecuente, destacando en primer lugar los que nos parecen de consulta obligada permanente y periódica:

BLOGS IUSLABORALISTAS

- UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES (Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz): <http://ignasibeltran.com/>

EL BLOG DE EDUARDO ROJO: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

- EL FORO DE LABOS: <https://www.elforodelabos.es/>

- NET21: <https://www.net21.org/>

- OTROBLOGMÁS, PERO ESTE ES EL MÍO!!!! (Miguel Arenas): <http://miguelonarenas.blogspot.com.es/>

- SEGÚN ANTONIO BAYLOS: <http://baylos.blogspot.com.es/>

- TU ASESOR LABORAL (Ángel Ureña Martín): <http://www.tuasesorlaboral.net/>

- ARGUMENTOS DE DERECHO LABORAL (Adrián Todolí): <https://adriantodoli.com/blog/>

- PERSPECTIVAS DE DERECHO DEL TRABAJO (Oriol Cremades Chueca): <https://oriolcremades.com/>

- LAW&TRENDS: <https://www.lawandtrends.com/>

- LEGALTODAY: <https://www.legaltoday.com/>

- AF LABOR: <https://aflabor.wordpress.com/>

- BLOG DE JESÚS CRUZ VILLALÓN: <http://jesusacruzvillalon.blogspot.com.es/>

- EDITORIAL BOMARZO: <http://editorialbomarzo.es/blog/>

- EL BLOG DE FERRAN CAMAS RODAS: <http://www.ferrancamas.com/>

- EL BLOG DE WILFREDO SANGUINETI: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/>

- NUESTRO SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL: <http://nuestraseguridadsocial.blogspot.com.es/>



A dark blue background with a central white icon of a balance scale. Surrounding the scale are various light blue icons: three people at the top, a document on the right, a speech bubble on the left, and a gavel on the left. A circular graphic with segments and lines is also present. At the bottom, there is a light blue icon of a book with a ribbon.

Enlaces Jurídicos

1. LEGISLACIÓN:

A) PUBLICACIONES OFICIALES

- DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (DOUE): <http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=es>

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE): https://www.boe.es/diario_boe/

- BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS (BOC): <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/>

B) BASES DE DATOS DE LEGISLACIÓN

- EURLEX (normativa de la UE): <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es>

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (a partir de 1960): https://www.boe.es/legislacion/legislacion_ava.php

- NOTICIAS JURÍDICAS: http://noticias.juridicas.com/base_datos/

- LEGISLACIÓN EN MATERIA DE DESEMPLEO (SPEE): <https://sede.sepe.gob.es/>

2. JURISPRUDENCIA

- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA: <https://www.icj-cij.org/>

- TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT: <http://www.ilo.org/tribunal/lang-en/index.htm>

- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>

- COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CARTA SOCIAL EUROPEA): <https://www.coe.int/en/web/portal/home>

- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA: <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es>

- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es>

- TRIBUNAL SUPREMO, AUDIENCIA NACIONAL Y TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA:

<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

3. CONVENIOS COLECTIVOS

- REGCON (Ministerio de Empleo y Seguridad Social): <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?autonomia=9000&consultaPublica=1>

- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/

4. PORTALES JURÍDICOS

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

<http://www.aedtss.com/>

- ASOCIACIÓN NACIONAL DE LABORALISTAS:

<http://www.asnala.com/>

- ASOCIACIÓN CATALANA DE IUSLABORALISTES:

<http://www.iuslabor.org/>

- EL DERECHO: <http://www.elderecho.com/>

- ESPACIO ASESORÍA (Lefevre): <http://www.espacioasesoria.com/noticias-empleo>

- NOTICIAS JURÍDICAS: <http://noticias.juridicas.com/>

- PORTICO LEGAL: <https://porticolegal.expansion.com/>

- TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO:

<http://grupo.us.es/iwpr/>

5. REVISTAS JURÍDICAS

- EL LABORALISTA (ASNALA): <http://www.elaboralista.com/>

- FORO DE SEGURIDAD SOCIAL (Asociación Profesional del Cuerpo de Técnicos de la Seguridad Social):

<http://www.atass.org/index.php/2014-11-27-11-37-02>

- LABOS REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL: <https://revistas.uc3m.es/index.php/LABOS>

- REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM:

<https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/index>

- REVISTA DE JURISPRUDENCIAL LABORAL:

https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/anuario.php?id=L_2019_REVISTA_DE_JURISPRUDE

- REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA (Dykinson); <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derechosocial-y-empresa/>

- REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO: <https://revista-juridicadeltrabajo.blogspot.com/>

- REVISTA TRABAJO (OIT): <http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/lang-es/index.htm>

UTILIDADES

- EPBLEx: <https://eplex.ilo.org/es/> (base de datos de la OIT de legislación comparada sobre protección del empleo: contratos temporales, período de prueba y despidos)

- FORMULARIO PARA EL CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO (CGPJ):

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>

- ESTADÍSTICAS LABORALES (MEYSS): <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>

www.espacioasesoria.com/noticias-empleo





COMPROMETIDOS CON LA FORMACIÓN

 **CABILDO DE
FUERTEVENTURA**



Fuerteventura
Reserva de la Biosfera



C/ Triana, 92. 35002. Las Palmas de Gran Canaria.



928 383 461



iiinformacion@gmail.com