

### Laboratorio Social del Campo de Gibraltar

# LA CONTRATACIÓN LABORAL

## tras un año de su entrada en vigor.

27 de Abril de 2023 (17:30 h)

#### CONTENIDO:

Sentencia destacada ..... Pg. 2

Despido Nulo. Carga de la Prueba ..... Pg. 3

Carrusel de novedades legislativas ..... Pg. 4

Ejecuciones de Sentencia. Depósito y consignación de cantidades brutas. Deduciones por el juzgado ..... Pg. 5

Pausa para el café. Accidente de trabajo .... Pg. 6

Acc. Trabajo. Presunción de Laboralidad... Pg. 7

Laudos. Actividad de alquiler de vehículos Pg. 7

Nuestras noticias Pg. 8

## D. DIEGO ZAFRA MATA

¿Cuál es el verdadero contorno del contrato fijo-discontinuo? ¿Puede sustituirse a un trabajador durante su I.T., por dos trabajadores a tiempo parcial? Durante los períodos de inactividad a un trabajador fijo discontinuo ¿se le puede realizar un contrato temporal?.... Una batería enorme de dudas como las anteriormente ejemplificadas nos alcanzan a muchos a pesar de haber transcurrido mas de un año desde la completa entrada en vigor de la normativa de contratación impulsada por el RD Ley 32/2021.

Son muy escasos los tribunales en cuyos pronunciamientos se han resuelto cuestiones concretas, otros se han pronunciado sólo tangencialmente. Sin tener certezas sobre las cuestiones inéditas los laboristas debemos, sin embargo, ir extrayendo conclusiones para nuestro quehacer diario sin otra fuente que una lectura entre líneas de estos escasos pronuncia-

mientos, proyectando soluciones a unas cuestiones, a través de las respuestas dadas a otras. Sin embargo, la tarea de ofrecer respuestas ciertas representa una gran dificultad. Sólo a modo de ejemplo, conceptos tales como “ocasional”, “oscilaciones”, “previsible”, “imprevisible”... generan dudas interpretativas mas que razonables y justificadas.

Para tan vertiginosa tarea, tendremos el privilegio de recibir a **don Diego Zafra Mata**, magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Almería, y magnífico colaborador de nuestra asociación en cuyo Laboratorio ha participado en numerosas ocasiones que se cuentan por sendos éxitos de asistencia, y de satisfacción de los asistentes

Su participación representa una extraordinaria oportunidad para los socios y simpatizantes de ALAS para adquirir conocimientos y resolver dudas, en la medida de lo que permita el actual conocimiento del estado de la cuestión.



**D. Diego Zafra Mata**  
Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Almería

## La Sentencia destacada

*TSJ de Valencia,  
, de 4 de octubre  
de 2022, rec.*

*Núm 1197/2022*

*El tribunal debe  
conocer las cir-  
cunstancias concu-  
rrentes y,  
“obviamente las  
personales y fami-  
liares de la persona  
trabajadora” para  
poder efectuar una  
adecuada pondera-  
ción de intereses “*

### Reducción de jornada por guarda legal y concreción del horario: el ET no ampara cualquier tipo de petición.

Argumentos del RS de la actora:

...la recurrente toma como punto de partida que la trabajadora tiene derecho no solo a la reducción de la jornada, sino también a la concreción del horario resultante, habiendo interesado que quede señalado en horarios de mañanas de lunes a viernes de 10 a 14 horas.

..., considera que la trabajadora no tiene que acreditar la necesidad de cuidar a su hijo que ya había nacido al tiempo de la contratación, sino que basta el dato real y objetivo de su existencia y de que es menor de doce años

Asimismo, considera que el imponerle la carga de la prueba consistente en acreditar que sus circunstancias han variado desde la contratación por el hecho de ya ser madre cuando ingresó en la empresa o de que se trata de madre monoparental vaciarían el contenido de su derecho

Finalmente, insiste en la existencia de una "discriminación por infracción del derecho a la igualdad de trato entre trabajadores de la empresa al conceder lo que a otro de igual categoría se le niega encontrándose ambas en las mismas condiciones"

Respuesta del tribunal:

Así las cosas, de entrada, hemos de tener en cuenta que el derecho a la reducción de jornada reconocido en el art. 37.6 y 7 ET no

ampara cualquier tipo de petición.

En este sentido, en concreto, el ejercicio del derecho en cuestión no alcanza a imponer un cambio horario, un cambio de turno, ni el paso de jornada partida a continuada; en estos casos, no se estará en el ámbito del art. 37.6, sino, en su caso, en el del art. 34.8 ET, que tiene un régimen jurídico sustancialmente diverso. Así lo han señalado en diferentes ocasiones los tribunales ( STS de 20 de octubre de 2010, rec. 3501/2009, en línea con las sentencias de 13 y 18 de junio de 2008, con alusión a cambio horario o de turno; STS de 24 de julio de 2017, rec. 245/2016, en relación con la conversión en jornada continuada de la que no lo es o el horario flexible). Por otra parte, la jurisprudencia citada, tanto constitucional como ordinaria, así como la doctrina de suplicación (entre otras, STSJ de Madrid de 27 de enero de 2009, rec. 4376/2008; STSJ de Cataluña de 13 de julio de 2009, rec. 36/2008), insisten en la idea de que la ponderación de los intereses en juego exige no solo que la empresa funde su decisión en razones organizativas suficientemente graves y ofrezca propuestas alternativas que permitan la realización del derecho, sino que se atiendan todas las circunstancias concurrentes, incluyendo, obviamente, las personales y familiares de la persona trabajadora y, desde luego, sin desatender la relevancia constitucional del derecho. Ello exige, por supues-

to, que tales datos sean aportados al proceso, pues, si no se aportan, difícilmente van a poder ser tenidos en cuenta por parte del órgano jurisdiccional.

En este sentido, la parte actora ha invocado la transgresión del derecho a la igualdad de trato basándose en el hecho de que hay otra trabajadora a la que se le ha reconocido el derecho solicitado de concentrar la actividad por las mañanas. No obstante, no puede entenderse que haya habido una vulneración del derecho señalado, pues ni coinciden las situaciones de partida, ni las circunstancias de la solicitud son las mismas, sin que haya un precepto legal o convencional que discipline un orden de preferencias para ordenar las peticiones. Así, la otra trabajadora que ya tiene reconocida la jornada de mañana la solicitó dos años antes que la actora y desde entonces la viene disfrutando, sin que en ese momento concudiese con otra persona ejercitando un derecho análogo, desconociéndose cuáles son las circunstancias que envuelven a una y otra, pues no se han discutido en ningún momento, y quedando justificadas las limitaciones invocadas por la empresa al dar respuesta a la solicitud instada por la recurrente, a quien, se insiste, se le ha reconocido totalmente la reducción solicitada y parcialmente la concreción propuesta,...[...]"



# Despido Nulo. Carga de la prueba Efectos de los art. 96.1 y 181.2 bajo el imperio del art. 105.2 LRJS

Razones del Recurso de la actora:

"... el fundamento jurídico 6º de la Sentencia recurrida se afirma que "la razón del despido no fue por el embarazo, sino por discrepancias sobre los salarios" (sic.) El Magistrado "a quo", por tanto, acoge la justificación del despido de la actora aportada sorpresivamente por la empresa en el acto de juicio (no debe olvidarse que en la carta de despido se basa en una disminución en el rendimiento, según consta en el hecho probado 12º), pero lo hace olvidando los criterios que se establecen en el artículo 96.1 LJS para la valoración de la justificación de las medidas empresariales enjuiciadas en aquellos supuestos en que -como en el presente- concurren indicios razonables de discriminación (a saber: "en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."). Idénticos criterios se reiteran en el artículo 181.2 LJS".

(...En conclusión, la concurrencia indicios razonables de discriminación por razón de sexo en el presente supuesto, sin que la demandada haya aportado ninguna justificación del despido de la actora que cumpla los requisitos impuestos por los artículos 96.1 y 181.2 LJS (a saber: justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad), debe conducir necesariamente, con revocación de la Sentencia recurrida, a la declaración de nulidad del despido enjuiciado, por vulneración del derecho fundamental de la actora a la no

discriminación por razón de sexo y, en general, a la igualdad de trato. Dicha declaración de nulidad debe implicar necesariamente, además, la indemnización de los daños morales irrogados a la demandante por la vulneración de sus derechos fundamentales, conforme a lo ordenado por el artículo 183.1 LJS. Por nuestra parte, en el fundamento jurídico III de la demanda hemos justificado extensamente, con apoyo en la jurisprudencia más reciente de esta misma Sala sobre la materia, la cuantificación de la indemnización pretendida, por lo que consideramos que debe ser acogida".

F.D. 3º. En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios ( sentencias 90/1997 y 29/2002 ).Y lo que ocurre en este caso, es que sí aparece un panorama indiciario de discriminación por el hecho de que la trabajadora se encontrase de baja laboral por razón de su embarazo y posterior aborto, resultando que en este caso la empresa ha reconocido la improcedencia del despido en la misma carta y no intentó ni la más mínima prueba de que su conducta fuese ajena a una intencionalidad discriminatoria.

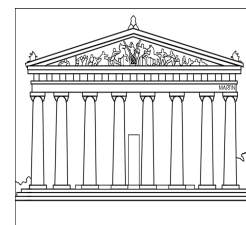
El juzgador en su fundamento de derecho sexto manifiesta que la prueba aportada (WhatsApp) y las testificales, demuestran que la razón del despido no fue el embarazo sino por discrepancias en los salarios. Sin embargo, nada de ello se invoca por la empresa en la carta de despido, constanding que la causa era la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, reconociendo en la comunicación la improcedencia. Por tanto, no pueden admitirse a la empresa otros motivos de oposición al despido que los contenidos en la comunicación escrita, tal y como dispone el artículo 105.2 de la LRJS.

F.D 4º La parte recurrente valora los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del despido discriminatorio impugnado en la cantidad de 10.000 €, importe indemnizatorio que se encuentra dentro de los límites que para el grado mínimo de las faltas muy graves se fijan en el artículo 40.1.c) del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), referencia cuantitativa frecuentemente utilizada en la jurisprudencia para esta finalidad. Alega la recurrente que en el artículo 8.12 de la LISOS se encuentran tipificadas como faltas muy graves "las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...) por circunstancias de - 8 - sexo (...)", [...] Teniendo en cuenta la jurisprudencia mencionada y las alegaciones de la parte recurrente procede estimar parcialmente la pretensión y fijar la indemnización en cuantía de 7.501 euros, de conformidad con los preceptos anteriormente mencionados.

*TSJ DE  
CASTILLA Y  
LEÓN  
Sentencia  
1949/2022, de  
5 de diciembre  
de 2022*

*Rec.  
2443/2022*

*Entrega de la carta  
de despido cuatro  
días después de su  
reincorporación  
tras haber sufrido  
un aborto,  
reconociendo al  
tiempo la  
improcedencia del  
mismo.*



## CARRUSEL DE NOVEDADES LEGISLATIVAS, “Una batería de medidas de estudio inexcusable”



*El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, contempla el reconocimiento de la prestación por desempleo para este colectivo, así como también otros cambios importantes en el régimen jurídico de esta modalidad de relación laboral, en cuestiones tales como, por ejemplo, la extinción del contrato. Cambios en la regulación laboral del servicio del hogar familiar.*



*Medidas laborales que para el año 2023 incluidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado: cotización en Régimen General y RETA, Mecanismo de Equidad Intergeneracional, prestaciones... etc.*



*La nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo deroga el anterior Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, crea la Agencia Española de Empleo (el organismo que sustituirá al actual SEPE) y recupera el informe que permitirá a la Inspección de Trabajo controlar la causa de un ERE desde el 02/03/2023.*

*Eliminándose la posibilidad de iniciar procedimientos de oficio como consecuencia de las comunicaciones de la autoridad laboral cuando cualquier acta de infracción o de liquidación levantada por la ITSS, relativa a las materias de Seguridad Social excluidas del conocimiento del orden social haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que, a juicio de la autoridad laboral, puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora.*

*¿Llegan las Actas Automatizadas sin intervención personal de un/a Inspector/a?*



*Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Cambios en la gestión administrativa de las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores, que comienzan su aplicación a partir de 1 de abril de 2023.*



*Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo: la incapacidad temporal especial por "regla dolorosa" que entra en vigor a partir de 1 de junio de 2023 y cómo afecta a la empresa.*



*Novedades del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.*

**El goteo constante de reformas y novedades legislativas va transformando el panorama normativo laboral de manera continuada y en muchos casos, para quien no mantenga una alerta y vigilancia constantes, de una forma un tanto imperceptible, por afectar cuestiones que no merecen grandes titulares en los medios de comunicación como tampoco en las editoriales especializadas. Sin embargo, los cambios y, más aún, las novedades introducidas resultan de enorme trascendencia en el orden práctico por afectar a situaciones cotidianas. En la línea de orientar la formación tanto a cuestiones vertebrales y transversales, ya de procedimiento laboral o de la normativa básica, como a temas de gestión ordinaria, y para atender el interés de muchos y aliviar la pereza de otros, celebraremos una sesión específica en las primeras semanas de mayo, que se añadirá a la oferta formativa mensual del Laboratorio Social del Campo de Gibraltar.**

## Ejecución de sentencias. La empresa debe consignar la condena en bruto y corresponde al Juzgado practicar las deducciones legales que procedan



### Doctrina de la Sala.

1ª) La empresa "debe consignar el bruto adeudado, sin que pueda hacer retención alguna a cuenta, ya que, como no paga su deuda, sino que sólo asegura que la pagará de ser cierta, ninguna obligación fiscal exigible en ese momento tiene, lo que supone que su recurso no se admitirá a trámite de no asegurar el bruto".

2ª) Al quedar firme la sentencia la obligación de pagar se torna imperativa y el deudor se ve compelido a cumplirla. "En ese momento, si se trata de ejecución judicial, bien se actúe contra la cantidad consignada para recurrir, bien contra la depositada para pagar, habrán de practicarse las retenciones establecidas legal y reglamentariamente. Y es que el Juzgado, al pagar al acreedor, sustituye al deudor y debe hacer el pago en las mismas condiciones que este, esto es respetando las obligaciones que a todo pagador imponen las leyes".

3ª) "Deben practicarse las retenciones legales y reglamentarias a la hora de realizar el pago el Juzgado que ejecuta el fallo condenatorio, por cuánto en otro caso se beneficiaría al acreedor en perjuicio del deudor que vería agravada su situación con relación a lo ejecutoriado. En efecto, conforme al artículo 104-2 de la Ley General de la Seguridad Social, el empresario, al tiempo de abonar los salarios a sus trabajadores, debe descontarles la cotización a la Seguridad Social

que corresponda a cada uno, para su posterior ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, con la advertencia de que, caso no hacerlo en ese momento, no podrá hacerlo después y será a su cargo, exclusivamente, el pago de la cotización. Por otro lado, la obligación de practicar las oportunas retenciones a cuenta del impuesto de la renta de las personas físicas, sobre los salarios pagados a los trabajadores, se establecía a la sazón en los artículos 72, 76 y 78 y siguientes del R.D. 1775/04, de 30 de julio, sustituidos hoy por los artículos 74 y siguientes del R.D. 439/07, de 30 de marzo. Y la falta de esa retención conlleva para el pagador responsabilidades importantes porque, aparte de las sanciones que se le puedan imponer, resulta que el retenedor sigue obligado a ingresar en Hacienda las cantidades que debió retener y, además, adeuda intereses de demora tributarios por la falta de ingreso".

4ª) "Las resoluciones dictadas al respecto tendrán carácter prejudicial y no impedirán un posterior proceso al respecto ante la jurisdicción contencioso-administrativa, ni menos aún, que, al liquidarse el impuesto sobre la renta de las personas físicas, el trabajador realice las compensaciones oportunas y pida la devolución correspondiente en su caso, sin perjuicio de las infracciones penales y administrativas en que incurra el empresario que no ingrese lo retenido, ingreso cuya efectividad puede asegurar el Juzgado de varias maneras".

La doctrina de referencia ha sido

recientemente recordada y aplicada por la STS 550/2022 de 15 junio (rcud. 1052/2019), al hilo de la discusión sobre si los intereses preceptuados en el art. 576.1 LEC, más concretamente referido a los salarios de tramitación, han de calcularse sobre la cuantía bruta o neta (descontadas las retenciones a cuenta del IRPF y cuotas de la Seguridad Social). De ese modo concluye que "el entendimiento de que el cálculo de intereses tendría que proyectarse también sobre las partidas correspondientes a las retenciones legales y reglamentarias, posicionaría al pagador en una situación más gravosa que la que la propia ejecución contempla, mientras que el trabajador percibiría un rédito sobre cantidades a cuenta del Tesoro o cuotas de la Seguridad Social".

Respecto del asunto concreto:

**No cabe exigir a la empresa que acredite haber practicado las oportunas retenciones cuando lo que ha hecho es poner a disposición del Juzgado las cantidades brutas correspondientes a los salarios adeudados. La falta de acreditación documental del cumplimiento de tal obligación es consustancial al modo en que se ha llevado a cabo el pago por parte del empleador.**

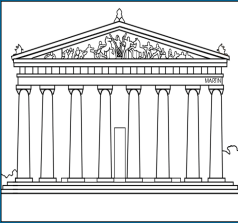
*Quién abona los salarios (empresa, órgano judicial) debe practicar las oportunas retenciones, sin que pueda pretenderse el cobro de las cantidades brutas, por estar a disposición del Juzgado,...*

Tribunal  
Supremo,  
Sentencia  
de 8 de  
febrero de  
2023  
Rec. n.º  
603/2020

### OPINIÓN

Una sentencia intachable, pero que generará una gran carga a los LAJ y efectos perturbadores en su aplicación

Como recomendación práctica convendría auxiliar al juzgado, informando al LAJ por quién deposite cantidad bruta sobre qué deducciones le afectan, ya que éstas le deberían ser devueltas en cantidad suficiente para cumplir las obligaciones de SS, IRPF, etc.



Tribunal  
Supremo,  
sentencia de  
09/02/2023

Rec:  
2617/2019

Caída en una  
pausa en el  
trabajo,  
fuera del  
lugar de  
trabajo,  
dirigiéndose a  
tomar café, es  
accidente de  
trabajo

## Caída en una pausa en el trabajo, calificada como tiempo de trabajo, y fuera del lugar de trabajo. Doctrina de la "ocasionalidad relevante"

Sobre la cuestión que se nos plantea, ante hechos similares, esta Sala ha tenido respuesta en la STS de 13 de diciembre de 2018, rcud 398/2017. En efecto, en ella la trabajadora sufrió una caída cuando salió del trabajo para tomar un café en los minutos de descanso previstos por la norma colectiva aplicable y que lo calificaba como tiempo de trabajo. La Sala sostiene que estamos ante un accidente de trabajo del art. 115.1 de la LGSS y confirma la decisión allí recurrida que, en definitiva, rechazaba que el supuesto debiera analizarse desde la consideración de accidente in itinere o desde la presunción de laboralidad ( art. 115.2 a) y 3 de la LGSS, respectivamente). En definitiva, aplica el criterio de la ocasionalidad que analizó la STS de 23 de junio de 2015 y que conceptúa la figura del accidente de trabajo en sentido propio. Se recuerda la necesidad de que entre el trabajo y la lesión exista una relación de causalidad que, en el caso que resuelve, se afirma existente porque la pausa era necesaria, y la utilización de los quince minutos de la misma por la trabajadora se produjeron con criterios de total normalidad. En definitiva, aplica la denominada teoría de la ocasionalidad relevante que" se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva; la negativa es que los factores que producen el accidente no son inhe-

rentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquella". La STS de 13 de octubre de 2020, rcud 2648/18 , resuelve un supuesto en el que el accidente ocurrió cuando el actor se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso de 40 minutos, se resbaló cayendo al suelo, consecuencia de lo cual sufrió una lesión. Tales hechos, según la Sala, evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y se dice que si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS (que había descartado la sentencia de suplicación), considera que acreditada su producción con "ocasión" de su desplazamiento al aparcamiento de la empresa, la cualidad profesional se impone por el art. 156.1 LGSS. La STS de 20 de abril de

2021, rcud 4466/2018, también se pronuncia sobre otro supuesto en el que la trabajadora, sufre una caída mientras estaba en una cafetería durante la pausa de descanso en su trabajo. La Sala confirma la sentencia recurrida que, rechazando que el supuesto encaje en la presunción de laboralidad, entendió que el siniestro se produjo con ocasión del trabajo. La sentencia reitera la doctrina de las de 13 de diciembre de 2018 y 13 de octubre de 2020, que antes hemos recogido. Finalmente, la STS de 13 de octubre de 2021, rcud 5042/2018 desestima el recurso de la Mutua que aquí recurre en un supuesto en el que la trabajadora, durante su tiempo de descanso, salió del centro de trabajo para aparcar su vehículo más cerca de aquel, momento en que fue atropellada. La Sala, reiterando la doctrina, considera aplicable al supuesto enjuiciado de "la teoría de la "ocasionalidad relevante", caracterizada - como se ha dicho, por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento.

## Accidente de trabajo. Presunción de laboralidad. Desprendimiento de retina tiempo y lugar de trabajo.

La sentencia recurrida y las impugnantes sostienen que, en el caso, concurren circunstancias que permiten tener por desvirtuada la presunción de laboralidad; ahora bien, esta afirmación no se comparte. Se alude a degeneraciones retinianas periféricas predisponentes (empalizadas y retinosquiasis), a la inexistencia de un hecho traumático, a la falta de conexión entre el trabajo y la enfermedad sufrida, a la posibilidad de que el desprendimiento de retina se hubiera producido en casa o por la noche y a la existencia de algún síntoma previo; ahora bien, nada de ello desvirtúa el hecho cierto de que la enfermedad se manifestó en tiempo y lugar de trabajo y de que, dadas las características del mismo, la categoría profesional del trabajador y el uso de maquinaria o herramientas tales como desbrozadora o motosierra, no pueda afirmarse que la enfermedad padecida excluya por su propia natura-

leza la posible etiología laboral, ni que existan o se hayan producido hechos de tal relieve que sea evidente la falta de relación entre el trabajo y la enfermedad. La sentencia de instancia afirma que no consta ningún elemento laboral desencadenante, pero lo cierto es que no hay ningún dato ni de la actividad que desarrolló el trabajador a lo largo de la jornada laboral del día 18/1/18, ni de la que desarrolló en días anteriores, ni de las condiciones en las que el trabajador venía realizando su trabajo para la demandada. Puesto que la enfermedad se manifestó en tiempo y lugar de trabajo y se benefició de la presunción de laboralidad, era a la Mutua y a la empresa a las que correspondía acreditar que no existió conexión entre la enfermedad y el trabajo, y no al trabajador a quien correspondía acreditar la existencia de la conexión, y es lo cierto que con los datos de la sentencia la posible

relación entre enfermedad y trabajo no ha quedado descartada. No puede descartarse, en efecto, que el desarrollo del trabajo pudiera haber actuado como factor desencadenante o coadyuvante en la producción del suceso lesivo, teniendo en cuenta que se trata de un trabajo que requiere de esfuerzos, posturas forzadas y similares cuya absoluta desconexión con la patología sufrida no consta; e incluso pudiera ser que la especial predisposición genética del trabajador a sufrir el desprendimiento de retina resultara agravada precisamente por el trabajo. No desvirtuada la presunción de laboralidad, y en el mismo sentido establecido por el INSS, se declara como contingencia procedente de la IT que se inició el 18/1/18 la de accidente de trabajo, con la consiguiente procedencia de estimar el recurso, revocar la sentencia recurrida y desestimar la demanda. (de la Mutua)

*TSJ de  
Andalucía  
de Sevilla,  
Sentencia de  
17 Nov.  
2022, Rec.  
529/2021*

## Alquiler de vehículo con y sin conductor. Normativa aplicable. Laudo de 17-07-1996

No deja de llamar la atención que una actividad económica en auge, de enorme relevancia económica y gran número de empresas y trabajadores afectados, en crecimiento constante, adolezcan, aparentemente, de una normativa reguladora de sus condiciones de trabajo. A la búsqueda de convenio de aplicación, explorando sus ámbitos funcionales, se sortean sin éxito las actividades del Comercio en General, las del Comercio del Metal, la propias del Metal, incluso la reglamentación propia del Transporte (actual), donde un día

estuvieron encuadradas durante la vigencia de las extintas Ordenanzas Laborales.

Finalmente, salvo un par de provincias que se han dotado de su correspondiente y específico convenio sectorial, descubrimos que las actividades de **Alquiler de Vehículos con y sin Conductor** siguen ordenando sus relaciones laborales por una norma de 17 de julio de 1996, y mas en concreto por el **Laudo arbitral** dictado por don Fernando Valdés Dal-Re en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la

derogada ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera de veinte de marzo de 1971 en lo que se refiere al subsector alquiler de coche. (BOP 205 de 24/08/1996).

No por resultar un mal tan extendido a tantas actividades y por recurrente, dejamos de sorprendernos por la pasividad de la negociación colectiva en cubrir los vacíos normativos. Habiéndose firmado tan recientemente el CC de Transporte de Cádiz, bien podía haberse regulado la actividad. Esperaremos.

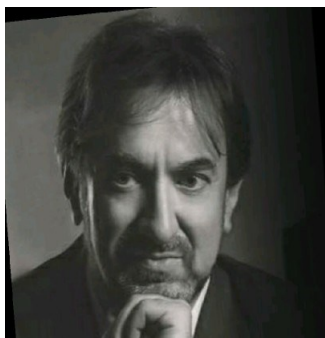




# LABORATORIO SOCIAL

## Aula de Formación y capacitación profesional

### Sentencias Recientes del T.J.U.E. y del Tribunal Supremo



**Don Carlos Javier Galán Gutiérrez.** Magistrado-Juez, titular del Juzgado de lo Social núm. 2 de Algeciras

En nuestra sesión del día 21 de marzo de 2023, en formato presencial, el magistrado **D. Carlos Javier Galán Gutiérrez** impartió una ponencia en la que nos ilustró sobre los pronunciamientos recientes del TJUE y del TRIBUNAL SUPREMO, analizando una selección de sentencias expresivas de la doctrina y jurisprudencia más relevante.

Su conocimiento de la materia y su condición de espectador privilegiado de los debates judiciales que experimenta a diario le permitieron, desde la imparcialidad, acompañar el análisis técnico de consejos prácticos para los laboristas y de propuestas de actuación en el marco del ejercicio diario que resultan de la mayor utilidad.

El debate posterior resultó absolutamente enriquecedor, resolviendo dudas surgidas durante su ponencia, y debatiendo sobre temas ciertamente inquietantes para otros a la luz de las posibilidades que se abren en torno a alguna de las sentencias comentadas. Es justo el sentido y la intención que se persigue en nuestras sesiones de trabajo: arrojar luz donde no la hay, y adelantarnos en el conocimiento de los cambios de doctrina y de jurisprudencia.

El ponente recibió las felicitaciones de muchos de los asistentes por ZOOM. Reciba también, además de nuestro agradecimiento, nuestra más sincera enhorabuena.

Estamos en la Web. [www.asociacionlaboralistas.es](http://www.asociacionlaboralistas.es)

contacta con nosotros

[comunicacion@asociacionlaboralistas.es](mailto:comunicacion@asociacionlaboralistas.es)

## NUESTROS COLABORADORES

