



CONTENIDO DE ESTA

REVISTA:

MSCT. Adelanto entrada y salida 1/2 hora Pg. 2

Subcontrata y propia actividad. Convenio aplicable. Pg. 2

La sentencia destacada. Art. 37.6 ET, no ampara cambio de turno Pg. 3

Novación Cto. Indefinido a T/parcial. Ampliación temporal a T/CompletoPg. 4

Convenio posterior dispone de derechos de convenios anteriores. Pg. 5

Acoso Laboral. Características del NO acoso Pg. 6

Reclamación indemnización por despido ERE. Debe seguir modalidad de despido Pg. 7

I.T. y Desempleo Pg. 8

Prueba testifical. Turno de repreguntas Pg. 8

Extinción Indemnizada. Inexistencia de desudas a fecha del juicio Pg. 9

Nuestras noticias Pg. 10

Nuestras noticias Pg. 11

Feliz Año 2024 Salud y Paz

Finaliza el año 2023 y es tradición de cada fin de año, expresar nuestros mejores deseos a quienes más estimamos. Quienes sienten una arraigada tradición católica felicitan la Navidad, quienes desean resultar más inclusivos lo harán deseando Felices Fiestas, y los más eclécticos optarán, sencillamente, por mostrar sus mejores deseos para el próximo año.

Es lo común, sin embargo, llegada esta fecha, hacer balance de lo vivido en el año que termina. El resultado casi siempre nos parece pírrico: una corta lista de fugaces éxitos y una valoración de daños de una extensa lista de fracasos.

Habremos evaluado el estado de nuestro patrimonio, el número de clientes, el éxito profesional, el prestigio, las relaciones sociales y personales y lo habremos enfrentado a los riesgos asumidos, al esfuerzo, a la incertidumbre vivida, al desánimo y a las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral.

Afirman algunas estadísticas que los ganadores de lotería, por regla general no alcanzan la felicidad por el mero incremento de su patrimonio o de su fortuna. Y lo creo. Lo creo porque la felicidad es un estado personal que se alimenta de emociones, sensaciones y sentimientos, que no se pueden infundir a nuestro espíritu desde lo material externo sino que deben brotar de nuestro interior, y esto, salvo excepciones, solo ocurre cuando, desde el bienestar físico y una vez cubiertas las necesidades materiales básicas, se disfruta de las cosas más entrañables que nos ofrece la vida: familia, amigos, salud y paz.

Completan el cuadro anterior otros valores que también se impulsan desde nuestro interior, como la motivación que nos conduce finalmente a la autorrealización, que no es poca cosa. Con todos estos ingredientes llegamos a la conclusión de que la felicidad no depende

tanto de factores aleatorios e incontrolables, como de decisiones personales. Establezcamos nuestros propósitos para 2024 alumbrando esos objetivos que están en nuestra mano: disfrutar de la familia, disfrutar de los amigos, tomemos consciencia de la fortuna de estar sanos, seamos conscientes del privilegio de vivir en ausencia de guerras o de violencia generalizada. Piensa en positivo, y el optimismo hará buenas sus razones. Ojalá tu balance del pasado año haya arrojado resultados espectaculares en el ámbito personal, emocional y social y ¡como no!, ojalá también tu balance del próximo año 2024 deslumbre por sus resultados y sea el reflejo del logro de tus sueños más deseados.

Desde ALAS, su Presidente y la Junta Directiva te deseamos Felices Fiestas, Salud y Paz para 2024.

Las opiniones expresadas en los distintos artículos de esta publicación, que no han sido revisados, son de exclusiva responsabilidad de sus autores y puede no coincidir con las de
ALAS Asociación de Laboralistas

Tribunales Superiores de Justicia

ARAGÓN, de 5 de octubre de 2023
(Rec. núm. 551/2023)

Resumen. Retrasar la salida del trabajo media hora (retrasando asimismo media hora la entrada) no implica modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En relación al horario, no toda modificación del horario de trabajo tiene carácter sustancial, pues debe ser un cambio de peso o relevante en un aspecto básico de la relación laboral calificable de oneroso. Así, los tribunales han tratado como modificaciones accidentales, esto es, no sustanciales, las siguientes: la introducción del horario flexible (TS 17-1204, Rec 42/04); el empezar y acabar la jornada durante el verano, media hora más tarde, sin modificar la posibilidad de utilizar el transporte público (TS 10-10-05, JUR 271015); la variación del horario, con jornada nocturna, durante escasos días, a unos trabajadores que dieron su consentimiento y que no sufrieron menoscabo alguno, por las necesidades creadas por la campaña de aniversario del centro comercial (TSJ Cantabria 17-1-95, AS 200); el desplazamiento en la franja horaria de tres horas durante diez días, que afecta a ocho trabajadores (TSJ Murcia 15-3-96, AS 579), el cambiar el horario de toda la plantilla de 9 a 14 a 8,30 a 14,30, teniendo en cuenta que el horario normal establecido en el calendario laboral es de 7,30 a 15 (TSJ Granada 11-1-99, AS 499); el deslizamiento de la hora de entrada y salida al trabajo inferiores a una hora (TS 22-9-03, RJ 7308).

Con tales criterios la modificación impuesta a los trabajadores, consistente en entrar media hora más tarde al trabajo saliendo media hora más tarde, en segmentos horarios que no afectan a los transportes públicos y únicamente durante los meses de verano, no puede calificarse de sustancial. No se transforma el contrato. Objetivamente no puede calificarse de más oneroso entrar al trabajo media hora más tarde, ni se ha transformado un aspecto fundamental de la relación laboral”.

CASTILLA Y LEÓN. (Burgos) de 5 de octubre 2023
(Rec. 615/2023)

Resumen. El contenido del art. 42.6 ET sólo es aplicable en el caso de que concurra el requisito de la «propia actividad» descrito en el art. 42.1 ET.

«la aplicación del convenio colectivo de la empresa principal sólo podría aplicarse de modo imperativo a una contrata o subcontrata (tercera empresa) si la ley directamente opta por intervenir sobre el convenio aplicable imponiendo tal equiparación temporal (lo que, por cierto, hace expresamente en el art. 11 de Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal imponiendo que durante la prestación de servicios en la empresa usuaria los trabajadores en misión tienen derecho a las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les correspondería de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria). En otro caso, cada convenio colectivo se aplica únicamente a las situaciones que se encuentren dentro de su ámbito funcional (actividad empresarial), territorial y personal, sin que sea posible con carácter general su extensión a una tercera empresa ajena a su ámbito subjetivo y objetivo de aplicación. Únicamente podría lograrse la equiparación de las condiciones salariales de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas, entonces, cuando la propia negociación colectiva la contemple, y también de modo indirecto, en tanto se obliga a las empresas dentro de su ámbito de aplicación (a las empresas principales y no a empresas terceras) a cumplir una obligación, aunque la misma, a su vez, pueda tener efectos en otra relación ajena al convenio (la contratista). En concreto, muchos convenios colectivos, sobre todo de hostelería y construcción, equiparan las condiciones salariales cuando la empresa principal subcontrate parte de su actividad, obligándola a incorporar dicha obligación en los contratos celebrados con las empresas contratistas o subcontratistas (STS 12 febrero 2021, rec. 2839/2019 con cita de la STS 12 de marzo 2020, rec. 209/2018 para un ejemplo concreto).

La Sentencia destacada

La reducción de jornada por cuidado de hijo menor no permite pasar de un sistema de trabajo a turnos a uno fijo.

(STS,
de 21 de no-
viembre de 2023

Rec.
3576/2020)

Adaptación que,
quizás, sería posi-
ble a través del 34.8

ET



"A juicio de la Sala, ninguno de los dos artículos transcritos ofrece duda interpretativa alguna. La aplicación de los criterios hermenéuticos establecidos en las leyes (Código Civil, Ley Orgánica de Igualdad) conduce a una misma exégesis según la que el legislador ha reconocido a las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de doce años -tal como ocurre en el caso que nos ocupa- el derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tal derecho se acompaña de la facultad de concretar las características específicas de la reducción de suerte que es a la persona trabajadora a quien la norma otorga el derecho de determinar las condiciones de la reducción horaria, con un único límite: el que la reducción se comprenda "dentro de su jornada ordinaria". Si por jornada de trabajo ha de entenderse el tiempo concreto y delimitado durante el que el trabajador tiene la obligación de cumplir con la prestación laboral; esto es, se trata del tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador, en cómputo diario, semanal o anual (SSTS 534/2017, de 20 de junio, Rec. 170/2016; 229/2019, de 19 de marzo, Rec. 30/2018); el término jornada ordinaria hace referencia a la que efectivamente viene

desarrollando el trabajador, de manera habitual, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente. En los artículos 34 y siguientes ET se regulan las distintas cuestiones relativas a la jornada ordinaria de trabajo: jornada máxima; distribución de la jornada; tiempo de descanso y cómputo del tiempo de trabajo; trabajo nocturno, trabajo a turnos calendario laboral; jornadas especiales; derecho de adaptación de la jornada; y, obligación de registro de jornada, entre otros. Consecuentemente es la trabajadora la que podía concretar el horario que pretendía realizar una vez ejercitado el derecho de su reducción de jornada diaria; ahora bien, esa concreción solo podía hacerse dentro de los límites de su jornada ordinaria (STS 745/2016, de 15 de septiembre, Rec. 260/2015) lo que determina que en el caso examinado, la reducción debería producirse sin alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando y que constituía característica específica de su jornada ordinaria, pues la previsión del artículo 35.6 ET no comprende la posibilidad de variar el régimen ordinario de la jornada (STS de 18 de junio de 2008, Recud. 1625/2007), ni la modificación unilateral del sistema de trabajo a turno (STS de 13

de junio de 2018, Recud. 897/2007). El cambio del sistema de trabajo a turnos y su sustitución por un sistema de turno único de mañana no implica una simple reducción de jornada, sino que implica una alteración de la jornada ordinaria de trabajo.

La actora no ejercitó la posibilidad de solicitar la adaptación de su jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 34.8 ET; adaptación en la que, con independencia de la redacción concreta del precepto en el período a que se refiere la pretensión actora, podría tener cabida el contenido de esta ya que en el ámbito aplicativo de dicho precepto la Sala ha admitido la conversión en jornada continuada de la que no lo es (STS 661/2017, de 24 de julio, Rec. 245/2016); la modificación del horario de trabajo (STS de 13 de junio de 2008, Recud. 897/2007); o, el horario flexible a la entrada y la salida del trabajo (STS 454/2016, de 31 de mayo, Rec. 121/2015).

- La conclusión aquí alcanzada es, además, acorde a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que en su STJUE de 18 de Septiembre de 2019 (Asunto C-366/18) consideró que no vulneraba el derecho comunitario la normativa española que exige que la reducción de jornada se efectúe "dentro de la jornada ordinaria" [...] ...

Tribunales Superiores de Justicia

NAVARRA, de 26 de noviembre 2020.

Sentencia 271/2020

Rec. 234/2020

Resumen. Contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial que es transformado temporalmente a tiempo completo (05/08/19 a 31/12/19) por acuerdo de las partes para, primero, sustituir a un trabajador en vacaciones y, después, atender a un incremento transitorio de producción.

“ Pues bien, el tenor literal del artículo 12.4.e) del ET no prohíbe que la novación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo o viceversa pueda tener una limitación temporal. De dicho precepto no se desprende que solo sea posible la transformación contractual si la misma es por un tiempo indefinido y a este respecto tampoco la norma convencional aplicable efectúa previsión alguna.

Lo único que exige la norma es que la transformación cuente con la voluntad del trabajador y que, evidentemente, en dicha voluntad no se aprecie vicio alguno que anule o invalide el consentimiento prestado. Así la conversión contractual a la que nos referimos requiere un acuerdo entre empresario y trabajador que recoja la expresión del consentimiento por parte del trabajador, consentimiento que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado, y recaído sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato.”

“Si el artículo 12.4.e) permite transformar un contrato a tiempo parcial en 1 a tiempo completo si el precepto no exige que ese pacto deba ser por tiempo indefinido si las partes han decidido voluntariamente suscribir ese pacto novatorio sometido a un límite temporal y si el incremento de horas pactado hasta las 40 horas semanales no puede alcanzarse mediante un pacto sobre las complementarias no podemos apreciar ilegalidad o nulidad alguna en el acuerdo novatorio llevado a cabo.”

“Pero, es más, la admisión de la postura que se defiende en la instancia supondría considerar que solo la contratación temporal sería una contratación válida para dar respuestas a necesidades empresariales tales como las derivadas de acometer puntas de producción o sustituciones temporales de trabajadores.”

COMENTARIO.

La sentencia reseñada ofrece una solución imaginativa aunque muy razonable a una coyuntura muy habitual que se presenta de manera muy frecuente en la práctica diaria de nuestros despachos profesionales cuando el cliente empresario necesita resolver la cobertura temporal de una plaza a tiempo parcial.

El tribunal entiende que es completamente ajustado a derecho ofrecer a un trabajador de la plantilla, previamente contratado a tiempo parcial con carácter indefinido, un acuerdo novatorio para la cobertura temporal de una plaza también prevista a tiempo parcial, estableciendo en dicho acuerdo novatorio las causas que justifican la limitación temporal de la ampliación a jornada completa, para su retorno automático a tiempo parcial una vez finalizado el plazo acordado.

La respuesta del tribunal salva la duda que generaba la posibilidad de suscribir dos contratos de trabajo con una sola empresa: el previo contrato indefinido a tiempo parcial y un supuesto contrato temporal, también a tiempo parcial. No menos cierto que está última solución permitiría un mejor control de la causa justificativa de la temporalidad ya que dicho contrato, si bien a tiempo parcial, debería ajustarse necesariamente alguna de las previsiones establecidas en el nuevo artículo redactado del 15 del Estatuto de los Trabajadores y sin embargo una mera novación, incluso haciendo mención a causas temporales tan justificadas como las dichas en la sentencia reseñada, podrían no tener encaje en el nuevo artículo 15 ET pese a la evidencia de su ocasionalidad o eventualidad.

En todo caso parece determinante que el acuerdo de transformación temporal refleje una voluntad del trabajador que no contenga vicio que anule o invalide dicho consentimiento, interpretación que los tribunales deberán obtener fundamentalmente a través de la reiteración de esta fórmula novatoria, del número de trabajadores afectados y de la justificación que se incorpore al propio acuerdo novatorio de esa causa de temporalidad.

*TSJ Galicia
de
24/11/2023*

*Nº de
Recurso:
1761/2022*

“... los derechos reconocidos en convenio colectivo, [...], pueden perder eficacia, incluso durante la vigencia del convenio que los reconoció, si así se pacta colectivamente con posterioridad.”

Novación. Personal que vuelve a convenio desde funciones directivas. No consolida los derechos de los convenios anteriores.

"Partiendo de los incombati- dos hechos probados, la cuestión litigiosa objeto del presente recurso de suplicación consiste en determinar si los dos trabajadores demandantes tienen derecho a que se les abone el complemento de "Garantía ad personam", tras haber dejado de prestar servicios como "PFD" [personal de función directiva], en el caso del trabajador demandante D. Braulio , desde el 1 de octubre de 2018, y en el caso de D. Cecilio desde el 1 de julio de 2018; o bien, por el contrario, como los dos recurrentes habían pasado a realizar funciones de PFD (personal de función directiva) desde el 1 de abril de 2010 , sus contratos se han novado, lo que implica una renuncia a todos los derechos que tenían reconocidos con anterioridad por el convenio colectivo que era 3 JURISPRUDENCIA aplicable, pues desde la indicada fecha pasaron a percibir su retribución como personal excluido del convenio colectivo, tal como resolvió la Magistrada de instancia.

En consecuencia, "el art. 82.4 del ET establece el principio de que el Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconoci-

dos en aquél, aplicándose, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio; y el art. 86.4 del mismo texto legal dispone que el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último salvo los aspectos que expresamente se mantengan" (sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2010 [rec. núm. 157/2009]). Así, por "aplicación del llamado «principio de modernidad», acogido en el apartado 4 del art. 82 del ET ... y en el mismo ordinal del art. 86 ..., la regulación del Convenio anterior ha venido a ser sustituida por la del nuevo. Esto supone, simplemente, que la autonomía de la voluntad de los negociadores se ha manifestado así, y ha de respetarse, siempre que lo convenido no vulnere preceptos de superior rango, debiendo entenderse que tal autonomía se orienta a la finalidad de no «petrificar» los pactos anteriores, sino facilitar la evolución de la materia convencional, adaptándola a las circunstancias del momento en que cada convenio se gesta" (sentencia del Tribunal Supremo de 10 de octubre de

2006 [rec. núm. 133/2005]). (...) Y eso es justo lo que sucede en el supuesto enjuiciado, en el que el texto del Convenio Colectivo de la empresa «ALCOA/INESPAL, S.A., fue publicado en el DOG de fecha 26 de septiembre de 2000 [hecho probado quinto], con vigencia entre el 1 de enero de 2019, a 31 de diciembre de 2003. En la Disposición Transitoria Primera , se pactó que: "La cuantía que a fecha 31 de octubre de 2000 vinieran percibiendo los trabajadores como complemento personal de antigüedad, extinguido en virtud de los dispuesto en el vigente Convenio, se mantendrá como «garantía ad personam». Los dos trabajadores demandantes vinieron percibiendo dicho complemento hasta el año 2010, año en que decidieron pasar a ocupar puestos PFD (personal de función directiva), puestos que están excluidos de la aplicación del Convenio, por lo que se ha producido una novación de las condiciones contractuales que habían sido asumidas en el Convenio antes mencionado.

Tribunales Superiores de Justicia

CATALUÑA Fecha: 19/06/2023

Nº de Recurso: 133/2023

Nº de Resolución: 3935/2023

Resumen. El TSJ revoca la sentencia de instancia declarando la procedencia del despido por acoso, recordando las características de lo que no es acoso laboral.

" (...) Ahora bien, según explica también la doctrina más autorizada, el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde se desprende que la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque unido a otros indicios; y por último la existencia de un conflicto explícito puede ser un indicio de la existencia de acoso moral. No toda falta de consideración que pueda tener lugar en el marco de las relaciones laborales, puede identificarse con un ataque a la dignidad de la personal y al derecho constitucional reconocido en el artículo 10 de la CE , pues para que ello fuera así, sería necesario que tal atentado estuviera dotado de una intensidad suficiente, cualitativa o cuantitativamente que lo hiciera intolerable. Lo mismo se puede decir respecto de las ofensas verbales que se producen en las relaciones interpersonales, de modo que, a efectos de determinar su gravedad, es necesario ponderar una serie de circunstancias como son el modo y el lugar en que se producen la propia entidad de las palabras emitidas, la persistencia de las ofensas, etc. Por tanto, no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral, puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática, de lo que puede ser la exigencia rigurosa de un determinado comportamiento laboral. Y del mismo modo, no puede confundirse el acoso moral, con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa, por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática de las relaciones laborales.

Tampoco el estado de agotamiento, o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles o rotación de turnos, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, deben confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado. Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación laboral, son equiparables al propio y verdadero acoso moral". ."

Sobre las exigencias al empresario que despide a un trabajador por acoso laboral, la sentencia razona con la mayor elocuencia:

"No necesitamos averiguar que la finalidad acosadora tenga que estar predeterminada, sino que basta conocer la objetiva inconveniencia de los ataques, reproches o humillaciones repetidas, deliberadas y carentes de explicación. La calificación ha de obtenerse de elementos que puedan objetivarse, y no basta la alegación y la constatación de algunas conductas porque estas han de ubicarse en el contexto. Pero en el contexto que conocemos de lo objetivamente inconveniente de las comunicaciones la conducta es, sin duda, constitutiva de acoso.

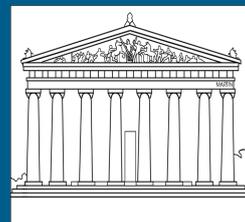
No se le puede exigir al empresario que prevea los riesgos potenciales que pueden llegar a ocurrir en un centro de trabajo, en el terreno de las relaciones personales entre sus trabajadores, ya que en tal caso necesitaría sistemas de vigilancia permanentes que podrían atentar contra el derecho de intimidad de los trabajadores, pero una vez que conoce la conducta de acoso a uno de sus trabajadores por otro tampoco puede quedar inactiva y ha de actuar para cercenar o excluir la conducta de acoso con lo que actuó correctamente cuando decide el despido disciplinario del actor, tras el correspondiente y garantista proceso de investigación derivado de la implementación del procedimiento de acoso."

ERE. Las discrepancias en temas indemnizatorios deben sustanciarse en procedimientos de despido.

...el Juzgado afirma que lo que pretende el demandante es beneficiarse del reconocimiento de una indemnización concreta, mediando discrepancia en los criterios de cálculo de la indemnización, tanto de salario como de antigüedad, y que para ello debió el demandante haber promovido oportunamente demanda de despido para que en ella se discutiese este conflicto, lo que no hizo presentando ya fuera del plazo de caducidad establecido en el art. 59.3 de la LRJS, la pretensión de cantidad que aquí es objeto de la litis, siendo lo cierto que también por aquella vía la excepción habría de prosperar, toda vez que el despido se produjo el 31 de mayo de 2020 y la demanda se interpuso el 16 de diciembre de 2020.

Para decir si estamos ante una cuestión revisable en procedimiento ordinario o ante procedimiento de despido debemos tener en cuenta que en el presente caso debería decidirse si el Acuerdo colectivo es ajustado a Derecho, si las bases de cálculo de la operación matemática son las del artículo 53 LET o las del artículo 56 LET, si deben incluirse o no todos los conceptos que se defienden como retributivos, y si la indemnización debe extenderse hasta la extinción del contrato que fue según la empresa fue el 31 de mayo de 2020 o hasta el 2 de julio de 2020 que es lo que dice el trabajador, y esa discrepancia no encaja en el procedimiento ordinario sino en el de despido porque, además, aunque no se hubiese cuestionado la decisión extintiva, que sí lo es al pretender otra fecha de extinción, tanto la extensión del momento en que se reclama como fecha de extinción como el posible incumplimiento del cálculo correcto podría lle-

var a cuestionar la eficacia de la extinción de la relación laboral en los términos del artículo 51.1 b) LET. La conclusión, por tanto, ha de ser la de la inadecuación del procedimiento ordinario para cuestionar el derecho indemnizatorio derivado del Acuerdo de Extinción y Modificación sustancial establecido por la empresa con los representantes de los trabajadores, de modo que cierra el camino de la jurisdicción para conocer del asunto porque, siendo ya pasado el tiempo de ejercicio de la acción de despido por imperio de la caducidad de la acción (artículo 124.13 a) 1º LET). No habiéndose ejercitado la acción de despido no puede entrarse a conocer la pretensión del importe de la indemnización, debiendo añadir en este aspecto el rechazo de la postrera argumentación del recurrente que al final de su motivo cuarto de revisión relaciona la pretensión con el derecho irrenunciable de la retribución, lo que no se resolvería con la renunciabilidad de derechos sino con la obligación de exigir su cumplimiento con los requisitos legales que incluyen el transcurso del tiempo impidiendo que la acción para reclamar se perjudique con el ejercicio extemporáneo como ocurre con los casos de caducidad, el presente, o prescripción. En definitiva, no es admisible procesalmente el ejercicio de la acción reclamando la modificación del importe de la indemnización, a la cual no podemos acceder ni el Juzgado ni la Sala, y ello hace que no se pueda entrar a conocer ninguna cuestión relativa a esa indemnización en ninguno de sus aspectos.



TSJ de
Madrid de
30 de
octubre
Rec.
351/2023

El proceso ordinario solo es adecuado cuando la pretensión se limita exclusivamente a la reclamación de una cantidad no discutida.

EFECTOS DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL SOBRE EL DESEMPLEO.

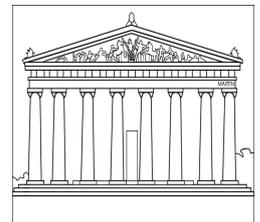


La STS 22 de noviembre 2023 (rec. 3230/2020) entienden que “Cuando el trabajador está percibiendo la prestación por desempleo y pasa a la situación de incapacidad temporal, el párrafo tercero del artículo 283.2 LGSS dispone que el periodo de percepción de aquella prestación no se amplía por pasar a la situación de incapacidad temporal. En concreto, afirma «Al contrario de lo que hemos visto que sucede con el apartado 1 del artículo 283 LGSS, el apartado 2 del precepto no diferencia entre contingencias comunes y contingencias profesionales, sino que lo hace entre la incapacidad temporal que constituya «recaída» de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo y la incapacidad temporal que «no» constituya «recaída» de un proceso ante-

rior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo. La diferencia estriba, en esta ocasión, en que, en el primer caso, si el trabajador continúa en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el periodo de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, sigue percibiendo la prestación por incapacidad temporal «en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.» Por el contrario, si la incapacidad temporal no constituye una recaída, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal «en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.» Pero lo que importa, a efectos del presente recurso, es que, en los dos supuestos (esto es, tanto si la incapacidad temporal constituye una

recaída, como si no lo es), «el periodo de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará 3. Como puede comprobarse, el párrafo tercero del artículo 283.2 LGSS establece, con toda claridad, que el periodo de percepción de la prestación por desempleo no se amplía por la circunstancia de que el trabajador percceptor de aquella prestación pase a la situación de incapacidad temporal. De ahí que no se pueda reprochar a la sentencia recurrida que haya revocado la sentencia del juzgado de lo social que había entendido que el tiempo de duración de la incapacidad temporal no se ha de descontar de la duración de prestación por desempleo reconocida»

*STS, de 22
de
noviembre
de 2023, rec.
núm.
3230/2020)*
*Distinción entre CC y
contingencias
profesionales, Recaída y
No Recaída.*



*TSJ
de Madrid
de
07/12/2023
Nº de Re-
curso:
820/2023*

Prueba Testifical. No existe turno de repreguntas

“Desde un punto de vista jurídico-procesal, no existe el derecho al turno de “repreguntas” por la parte proponente de una declaración testifical.

De acuerdo con el artículo 370 de la LEC, si ambas partes procesales solicitan la declaración de un testigo, el interrogatorio

se producirá primero por el demandante y, con posterioridad, por el resto de partes.

No existe ninguna precisión en el artículo 370 de la LEC que invite a pensar que puede existir un turno de “repreguntas” o un “segundo turno” por quién ya ha podido preguntar.

... el artículo 372 de la LEC dis-

pone que cuando la parte proponente de la prueba testifical haya terminado de preguntar a un testigo, el resto de partes (no proponentes y que no han podido hasta ese momento formular ninguna pregunta) podrán realizar preguntas si el tribunal las estima pertinentes.

TSJ
Castilla-
León, de 6
de
noviembre
de 2023

Recurso
1623/2023

*....una vez
 pagada la
 deuda por
 falta de abono
 de 4 meses y
 la paga extra
 tras la
 interposición
 de la
 demanda , no
 enerva la
 acción
 resolutoria*

Extinción contractual indemnizada. Inexistencia de deuda a la fecha del juicio.

Respecto a la inexistencia de deuda alguna a la fecha del juicio una vez pagada la deuda tras la interposición de la demanda judicial, recuerda la recurrente la doctrina del Tribunal Supremo de conformidad con la cual el abono total o parcial de las cantidades adeudadas con antelación al juicio, o incluso a la conciliación administrativa, sirve para cancelar la deuda, pero en modo alguno enerva la acción resolutoria contractual.

... Por lo que respecta a la deuda que se debe tener en cuenta a la hora de valorar la gravedad del incumplimiento empresarial el Tribunal Supremo en la sentencia últimamente citada de 19 de diciembre de 2019 concreta que los incumplimientos no se cierran hasta el momento del acto de juicio, en tanto que la obligación de la empresa de abonar el salario en el tiempo establecido persiste más allá del momento en el que se plantea la acción judicial, de forma que, estando pendiente una acción como la que nos ocupa, pueden tomar-

se en consideración los incumplimientos que se produzcan hasta el acto de juicio. Pues bien, en este caso los incumplimientos de la empresa a tener en cuenta son los constituidos por la falta de abono de las mensualidades de septiembre a diciembre y la paga extra de este último mes del año 2022, que son las adeudadas al momento de presentarse la demanda, y posteriormente abonadas antes del juicio. En cuanto al nivel del incumplimiento que debe concurrir para calificar el hecho como suficiente para justificar la extinción del contrato nos dice el Tribunal Supremo en la sentencia referenciada que "la falta de pago puntual del salario o, como también aquí sucede, del subsidio de incapacidad temporal, ha ido evolucionando jurisprudencialmente hacia su objetivación, como indica la sentencia de contraste, acudiendo a las siguientes notas: ': 1) no es exigible para la concurrencia de la causa de resolución del artículo 50.1.b) ET la culpabilidad en el incumplimiento del empresario; 2) para que prospere la causa resoluto-

ria basada en 'la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado' se exige exclusivamente el requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial; y 3) este criterio objetivo de valoración del retraso continuado, reiterado o persistente en el pago de la retribución no es de apreciar cuando el retraso no supera los tres meses.[...]

En el caso que ahora nos ocupa las mensualidades adeudadas llegaron a ser cuatro más una paga extra, bastantes para que el incumplimiento empresarial sea calificado como grave y suficiente para declarar la extinción del contrato de trabajo a instancias de la trabajadora al amparo del artículo 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Al no haberlo entendido así la sentencia impugnada ha infringido el precepto señalado por lo que procede la estimación del recurso interpuesto y de la demanda.

Almuerzo de confraternización con motivo de la Navidad



El día 14 de diciembre pasado celebramos la comida de confraternización organizada por ALAS en un extraordinario ambiente de camaradería y diversión, con la asistencia de aquellos socios que pudieron eludir las muchas obligaciones que a todos nos alcanzan en estas fechas .

Como siempre, la ocasión sirvió para reforzar lazos personales pero, como no, también para alumbrar alianzas profesionales o reforzar las ya existentes. De ese mismo espíritu también emergen soluciones amigables a conflictos propios y contenciosos ajenos.

Resultado del buen ambiente y del ánimo de prodigar este tipo de eventos surgió de los asistentes una propuesta que mereció el compromiso allí formalizado por la Junta directiva de organizar otra reunión a mediados de año, probablemente en junio, con motivo de la feria de Algeciras .

De la misma forma se instó a la Junta directiva para estudiar la posibilidad de organizar viajes colectivos el fin de semana sin que necesariamente tengan relación con actividades formativas profesionales académicas o jurídicas sino puramente lúdicas.

Ciertamente desde ALAS se ha impulsado históricamente la organización de estos viajes de carácter mixto, formativos y lúdicos, con participación de muchos asociados y sus parejas con grandes resultados en todos los aspectos.

Desde estas líneas queremos promover una encuesta informal para que por parte de los asociados y simpatizantes se dirijan propuestas a los miembros de la Junta directiva respecto de los destinos más apetecibles y fechas más oportunas.



Instantánea de la celebración del almuerzo de confraternización de ALAS. (Cortijo de Guadacorte, 14 de diciembre de 2023)



LABORATORIO SOCIAL DEL CAMPO DE GIBRALTAR. La Contratación Laboral. Estado de la cuestión y puntos críticos



CONCEPCIÓN ESTHER MORALES VÁLEZ

Magistrada del TSJ de Madrid

El pasado 22 de noviembre cerramos el ciclo de actividades formativas de 2023, ofrecidas por ALAS en el seno del Laboratorio Social del Campo de Gibraltar, con una ponencia sobre La Contratación Laboral y la revisión de su estado actual y de los puntos críticos que aún perduran, que estuvo a cargo de doña Concepción Esther Morales Vález, magistrada suplente del Tribunal Superior de justicia de Madrid que desarrolló la exposición de una manera brillante, dinámica, ilustrativa, abordando una perspectiva práctica desde el mayor rigor jurídico, y en clave de pura utilidad para los asistentes que, como siempre que disfrutamos de su participación, obtuvimos un enorme enriquecimiento técnico y una visión jurídica muy atinada, que nos permitirá mejorar en nuestro día a día en la toma de decisiones relativas a la contratación laboral.

A la finalización de su exposición, tras el coloquio no menos enriquecedor hemos recibido numerosas felicitaciones de un gran número de los muchos profesionales inscritos en la jornada, expresando su gran satisfacción con el evento, admirando el estilo de su intervención

En ALAS nos sentimos muy honrados con cada intervención de doña Concepción Morales quién brinda de manera tan generosa su colaboración y su participación en nuestras actividades cada vez que se lo hemos solicitado y, desde estas líneas queremos expresarle nuestra más sentida gratitud y nuestro deseo de poder seguir contando en el futuro con tan magnífica colaboración.

Estamos en la Web. www.asociacionlaboralistas.es

contacta con nosotros
comunicacion@asociacionlaboralistas.es

NUESTROS COLABORADORES

