

CONTENIDO DE ESTA REVISTA:

TA:

La sentencia destacada. Sobre el Control de Convencionalidad **Pg. 2**

Concreción Horaria y No discriminación **Pg. 3**

Despido Procedente. Alta de IT y no reincorporación inmediata **Pg. 3**

Actividades formativas **Pg. 4**

Preaviso Trabajo a turnos **Pg. 5**

Liquidación de Vacaciones

Trabajo a t. parcial **Pg. 5**

Prescripción alegada 1ª vez en la vista oral **Pg. 6**

Contrato de franquicia. Uso abusivo **Pg. 7**

SEPE. Vulneración derechos fundamentales. **Pg. 8**

Viaje de Ocio ALAS 2024 **Pg. 9**

Nuestras noticias **Pg.10**

ADMINISTRADORES, SOCIOS y TRABAJADORES SOCIETARIOS Régimen Retributivo y Encuadramiento en la Seguridad Social 25 de abril de 2024 (17:30 h)

La figura de los administradores de las sociedades mercantiles y trabajadores que forman parte del accionariado ha generado mucha controversia en lo referido al tratamiento fiscal de sus retribuciones. De la misma forma la prestación de servicio por parte de familiares de socios de entidades mercantiles han generando no pocas controversias respecto de su condición, naturaleza de su relación y naturaleza y consideración de sus retribuciones.

De otro lado, la condición de administrador, socio o trabajador societario vinculado a los socios por familiaridad o convivencia, tiene implicaciones en cuanto a su modelo de encuadramiento en la Seguridad Social.

En resumen confluyen en esta figura varias especialidades jurídicas diferentes pero íntimamente relacionadas: fiscal, mercantil y laboral.

Transcurridos más de 3 años desde que este tema se abordó en este mismo foro, conviene su revisión, puesta al día y actualización ya que durante

este tiempo se han publicado distintos pronunciamientos de los organismos afectados y los tribunales competentes para su revisión que justifican el interés de la cuestión.

Es cierto que no todas las cuestiones suscitadas en relación al tema objeto de estudio, son pacíficas a día de hoy, por ello la exposición tendrá un carácter eminentemente práctico y casuístico y orientado a establecer un marco de diálogo entre ponentes y asistentes en el que poder exponer las diversas opiniones, teorías y soluciones que cada participante tenga sobre la cuestión.

La presencia de los dos ponentes que se responsabilizan de la jornada, responde a la voluntad de retornar a los orígenes de la ALAS, cuando los propios asociados asumíamos la responsabilidad de preparar las reuniones de formación, y dirigir debates sobre cuestiones de interés desde un aspecto eminentemente práctico y una perspectiva de mayor utilidad profesional.



D. Pedro A. Medina Lamadrid

Para atender la perspectiva fiscal y mercantil tendremos el privilegio de contar con *don Pedro Arturo Medina Madrid*, economista, auditor y profesor universitario cuya formación, experiencia y altura profesional nos garantiza el aprovechamiento de cada minuto de su exposición.

Por su parte, *D. Félix Alberto Vilches Márquez*, Graduado social, Licenciado en Ciencias del Trabajo y Presidente de ALAS, tratará la materia referida al encuadramiento en la Seguridad Social. Te esperamos

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

La Sentencia destacada

Sentencia del Pleno del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 5 de marzo de 2024. Recurso de Suplicación: 3817/2023

La sentencia se centra en el control de convencionalidad y su aplicación con base en la Carta Social, Europea (CSE) revisada.

Esta sentencia se centra en el control de convencionalidad y su aplicación con base en la Carta Social Europea (CSE) revisada.

La sentencia fue emitida por el Pleno de la Sala Social del TSJ de Cataluña. Tiene un voto particular discrepante del magistrado Javier Núñez, al que se adhieren cuatro magistrados y dos magistradas.

Control de Convencionalidad y CSE:

La sentencia analiza el control de convencionalidad, que implica verificar la conformidad de las normas nacionales con los estándares internacionales, en este caso, la CSE.

Se examina la aplicación de los preceptos de la CSE considerados infringidos por la parte recurrente.

Aunque la mayoría de la Sala rechaza el recurso de suplicación, se acepta parcialmente la posición de la parte recurrente.

El voto particular, en cambio, se pronuncia a favor de estimar el recurso en su totalidad.

Argumento para rechazar en esta ocasión el control de convencionalidad, en resumen telegráfico:

<< Aunque doctrinalmente siempre se ha considerado por la mayor parte de autores que los Tratados Internacionales están jerárquicamente situados por encima de la Ley, la Constitución española no contempla la vía compositiva en los supuestos de colisión entre ambos, en tanto que su art. 96 se limita a consagrar un modelo monista. Sin embargo, sí lo hace el art. 31 de la Ley 25/2014 de 27 de noviembre sobre Tratados y otros Acuerdos Internacionales, conforme al cual: "las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional". Sin embargo, dicho marco legal no determina a qué órgano jurisdiccional (o constitucional) corresponde aplicar el juicio de convencionalidad. >>

<< Por otra parte, el hecho cierto es que el juicio de convencionalidad pretendido por la recurrente opera, como se ha dicho, respecto a la Ley, pero sin que pueda "escalar" en la escala de la jerarquía normativa; por tanto, sin que pueda extenderse a la Constitución -en la interpretación de la misma dada por el TC-, ni a la normativa comunitaria -en la interpretación efectuada por el TJUE-. >>

<< Como fácilmente puede comprenderse es difícilmente aceptable que una disposición legal validada por el TC y por el TJUE (aunque con redactados distintos) puede ser omitida en un mero juicio de convencionalidad que limita sus efectos únicamente a la norma legal. Una cosa es que el análisis de la incidencia de un tratado internacional se sitúe en aspectos no abordados por el TC o el TJUE; y otra, distinta, que opere sobre cuestiones que en forma directa han sido tratadas por dichos tribunales, como aquí ocurre. >>



No toda decisión sobre la concreción horaria implica necesariamente un trato de discriminación por razón de sexo.

1. Contexto: La trabajadora solicitó una concreción horaria para adaptar su jornada laboral a las necesidades familiares.

La empresa denegó la solicitud basándose en la descompensación de plantilla entre los turnos de mañana y tarde.

2. Discriminación por Razón de Sexo: Aunque la ponderación de intereses no justificaba la denegación, la sentencia concluye que **no debe calificarse como discriminatoria por razón de sexo.**

3. La respuesta del Juzgado de lo Social 14 de Madrid. Aunque concede la concreción solicitada, considera que la decisión empresarial no vulnera el derecho de igualdad, y sobre la vulneración de derechos fundamentales afirma que "Se trata, por tanto, de la discusión fundada en motivos de legalidad

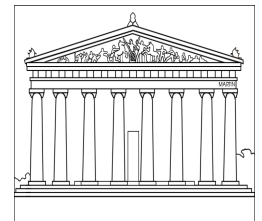
ordinaria (interpretación de la regulación contenida en el ET y en los convenios de aplicación) sobre cómo se puede ejercer el derecho a la reducción de la jornada, no estando ante un supuesto de impedimento o no reconocimiento del derecho a la reducción de la jornada, que es lo que podría operar como indicio de la discriminación" ya que "La empresa no niega el derecho a la reducción, sino que invoca el texto de la ley y una serie de sentencias según las cuales, sin discutir el derecho a la reducción, se cuestiona la posibilidad de cambiar de turno y de excluir días de trabajo, lo que es una discusión que a diario se plantea en la Jurisdicción, fundada en razones de legalidad ordinaria y que no se configura como un supuesto de discriminación, sino de mera interpretación de la normativa vigente".

4. El TSJ de Madrid, estima íntegramente el recurso de la demandante, considerando que se ha incurrido en la infracción de derechos fundamentales por lo que procede la indemnización solicitada en la demanda (6.251 euros).

5. El Tribunal Supremo casa la sentencia, y confirma la del Juzgado Social nº 14 de Madrid:

<< 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. >>

Sentencia del Tribunal Supremo, nº. 379/2023, de 25 mayo 2023. Rec. 1602/2020



DESPIDO PROCEDENTE. No reincorporación inmediata tras el Alta Médica

El Contexto: se declara probado que la trabajadora, que prestaba servicios de lunes a sábado, tras un proceso judicial por despido, en ejecución de sentencia se declaró probado que se reincorporó al trabajo el 6 de junio de 2017, iniciando al día siguiente proceso de IT por ansiedad, del que fue dada de alta médica el 27 de julio de 2017, que impugnó al día siguiente, reincorporándose al trabajo el martes, 8 de agosto de 2017, día en el que la empresa le comunicó que procedía a darle de baja en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por baja voluntaria o bien por motivos disciplinarios al no asistir al trabajo desde el día 27 de julio de 2017.

Respuesta T.S: <<procede entender que el indicio de vulneración de la garantía de indemnidad ha quedado desvirtuado al existir causa legal para adoptar la medida disciplinaria que tomó la parte aquí recurrente, al haber incurrido el demandante en faltas de repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, ex art. 54.2 a) del ET, al no haberse reincorporado al puesto de trabajo, tras haber sido expedida alta médica el 6 de julio de 2019, hasta el día 21 del citado mes. Y el hecho de que el despido se haya adoptado tras haberse incorporado tardíamente no priva al empleador de activarlo en el momento en el que lo hizo, siempre y cuando no

estuviera prescrita la conducta imputada. Como tampoco es relevante el que se haya comunicado al empresario la razón por la que no se reincorporaba al trabajo que era más técnica y de interpretación de la normativa, sobre la que las partes discrepaban, que de otra razón que, vinculada a su estado de salud, pusiera de manifiesto, por los medios de prueba que podía valerse, de que presentaba dolencias que le impedían trabajar, lo que, además, no solo no consta en el relato fáctico sino que, por el contrario, se revela que el alta médica fue ajustada a derecho (hecho probado quinto). >>

Sentencia del Tribunal Supremo, n.º 276/2023, de 17 de abril de 2023



Laboratorio Social del Campo de Gibraltar

**ADMINISTRADORES, SOCIOS
y TRABAJADORES SOCIETARIOS**
Régimen Retributivo y Encuadramiento Seg. Soc.
Día 25 de Abril de 2024, 17:30 horas

PONENTES

Sr. D. Pedro Medina Lamadrid
Economista. Auditor. Profesor universitario

Sr. D. Félix A. Vilches Márquez
Graduado Social. Licenciado en Ciencias del Trabajo

ASISTENCIA PRESENCIAL GRATUITA

Asistencia por ZOOM:

- Socios gratuita
- No socios: Gastos de Secretaría 10 €

LUGAR DE CELEBRACIÓN

Polg. Las Marismas de Palmones,
Edif. Artysur, 6ª Planta, Aula 2, Los Barrios

Inscripción
libre y
gratuita
hasta
completar
el aforo

Inscripción: comunicacion@asociacionlaboralistas.es

Organización e incidencias: 677 282 996

COLABORAN



INDESS
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
PARA EL DESARROLLO SOCIAL SOSTENIBLE



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

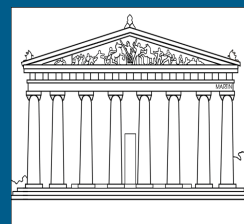
Respecto del trabajo a turnos, el artículo 36 del ET no ha establecido preaviso mínimo alguno

El sistema de trabajo a turnos no afecta a la duración de la jornada, sino a su distribución. De ahí que sea en la distribución irregular de la jornada, y no tanto en el trabajo a turnos, en la que se plantea la necesidad de determinar "la hora de la prestación de trabajo resultante" (artículo 34.2 ET) de dicha distribución irregular, siendo aquella hora de la que precisamente hay que preavisar, porque es cambiante por la propia naturaleza de aquella irregularidad, lo que no sucede, al menos en su misma dimensión, en el trabajo a turnos. Sea como fuere, ocurre que solo en la distribución irregular de la jornada se ha fijado legalmente en el artículo 34.2 del ET un preaviso "mínimo" de cinco

días, sin que, respecto del trabajo a turnos, se haya establecido preaviso mínimo alguno en el artículo 36 del ET. El preaviso "mínimo" de cinco días en materia de distribución irregular de jornada de trabajo del artículo 34.2 del ET es, en tanto que tal mínimo, una norma de derecho necesario relativo que los convenios colectivos deben necesariamente respetar, por lo que tienen vedado establecer un preaviso inferior a esos cinco días. En cualquier caso, no hay base legal para aplicar el preaviso sobre distribución irregular de la jornada del artículo 34.2 del ET al trabajo a turnos del artículo 36.3 del ET y ello, aunque en los cambios de turno puedan incidir las necesida-

des de conciliación con la vida personal y familiar. Quiere ello decir que, así como los convenios colectivos no pueden establecer un preaviso en materia de distribución irregular de jornada inferior al dispuesto por el artículo 34.2 del ET, no ocurre lo mismo con el preaviso de cambio de turno en el trabajo a turnos, siquiera sea porque en esta materia no hay ningún preaviso legal mínimo que la negociación colectiva tenga que respetar. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2021, núm. 262/2021, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

STS, Sala de lo Social, de 14 de marzo de 2024, rec. núm. 96/2022



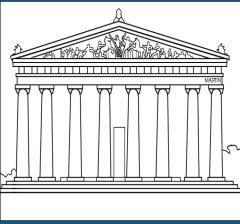
Vacaciones. Trabajadores a t/parcial con sucesivas ampliaciones y disminuciones.

... es la resultante de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los once meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional retribuido, por el concepto de ampliación de jornada, lo que no significa que se deba acudir al promedio dentro de cada año natural, antes y después del disfrute de las vacaciones, sino que el periodo de los once meses correspondientes a la anualidad de devengo de las vacaciones viene referido al periodo inmediatamente anterior a ese disfrute, para así simultanear el disfrute de las

vacaciones con el percibo de esa retribución media durante las mismas, sin perjuicio de que se hubiera llegado a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores para disponer otro momento de pago, lo que no consta. Por consiguiente, la pretensión de la demanda relativa a que se abone ese promedio en el momento en que se disfrutaban las vacaciones y no en otro posterior es plenamente ajustada a lo preceptuado en el artículo 7 del Convenio 132 de la OIT. No hay que olvidar que el trabajador debe

percibir la retribución ordinaria por dicho periodo de descanso y mientras las disfruta. En consecuencia, la retribución que el trabajador ha de percibir en el periodo vacacional en el que obviamente no presta servicios y es por ello un periodo de tiempo en el que no genera retribución por las ampliaciones de jornada, que sí realiza en el periodo de devengo de esas vacaciones, ha de estar necesariamente integrada por ese concepto.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 2024, rec. núm. 69/2022)



(STS, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2024, rec. núm. 687/2022)

<< La diferencia entre la intervención del demandante y del demandado en el trámite de conciliación previa justifica esa diferencia....>>



PRESCRIPCIÓN ALEGADA POR PRIMERA VEZ EN LA VISTA ORAL, SIN ANTICIPARLO EN LA CONCILIACIÓN PREVIA

... esta Sala ha negado que pueda alegarse la prescripción en el acto del juicio cuando se ha omitido en la fase administrativa previa porque continúa vigente la doctrina jurisprudencial que considera que se trata de un hecho excluyente.

El art. 72 de la LRJS establece la vinculación entre el proceso y la reclamación administrativa previa (en los casos en que ésta siga siendo preceptiva) o la vía administrativa previa. Ese precepto prohíbe que en el proceso se introduzcan variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos, salvo los hechos nuevos o que no pudieran conocerse antes.

Por el contrario, el art. 85.3 de la LRJS únicamente prohíbe que el demandado formule reconvencción cuando no se ha anunciado en la conciliación previa. A continuación, ese precepto legal especifica que no será necesaria reconvencción para alegar compensación de deudas siempre que sean vencidas y exigibles y el demandado solicite exclusivamente su absolución.

La citada sentencia del TS 457/2016, de 1 junio (rcud 2527/2014), argumentó que, cuando se alega la excepción de prescripción por primera vez en el acto de juicio, aunque no pudo ser conocida por el actor antes, éste no está obligado a precaverse contra ella porque la carga de la prueba de la superación del plazo prescriptivo incumbe a la demandada.

2.- Las diferencias entre la reclamación previa y la vía administrativa previa, por un lado; y la conciliación o mediación previa por otro; justifican esa diferencia.

La Administración pública no puede transigir. Por ello, en la reclamación previa y en la vía administrativa previa los interesados tienen que desarrollar la argumentación que permita que la Administración pública, sin transigir, acoja esos argumentos y, dictando una resolución conforme a derecho, estime la reclamación o el recurso administrativo, evitando el pleito. En el seno de la contestación a dicha reclamación previa o de la vía administrativa previa, en la que se suscita el debate jurídico, la Administración debe alegar la prescripción si quiere oponerla posteriormente en el juicio.

En cambio, la conciliación previa busca alcanzar una transacción. El art. 10 del Real Decreto 2756/1979 establece que el Letrado conciliador puede sugerir a las partes soluciones equitativas. Su naturaleza es distinta de la reclamación previa y de la vía administrativa previa.

3.- En definitiva, cuando el legislador regula la evitación del proceso mediante la conciliación o mediación previa, no establece un precepto equiparable al art. 72 de la LRJS. Respecto de la parte

demandada, la interrelación entre la conciliación o mediación previa y la contestación en el acto del juicio oral, viene regulada por el art. 85.3 de la LRJS mediante dos premisas:

a) Como regla general, el demandado "contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes"; dentro de las cuales se encuentra la excepción material de prescripción.

b) Solamente tendrá que anunciar en la conciliación o mediación previa la reconvencción y la compensación de deudas. Esta última únicamente cuando se pretenda la condena del demandante o si la obligación precisa de determinación judicial por no ser líquida con antelación al acto del juicio.

A la vista de lo expuesto, debemos de llegar a la conclusión de que es posible que la empresa alegue la excepción de prescripción en el momento de contestar a la demanda sin necesidad de anunciarla en la conciliación o mediación previa, ya que el legislador no establece ningún tipo de preclusión en estos casos.

.....

Despido colectivo de hecho. Contrato de franquicia. Uso abusivo de la personalidad jurídica.

RESUMEN: Se declaran nulos los despidos impugnados, al producirse un despido colectivo "de hecho" superándose los umbrales del art. 51 ET, al conformar las sociedades codemandadas un grupo de empresas a efectos laborales articulado a través de contratos de franquicia en el que la matriz ejerce las potestades elementales y estructurales de llevanza de las sociedades, dejándose a las filiales aspectos residuales, lo que lleva a declarar la existencia de un uso abusivo de la personalidad que dirige la conclusión a la apreciación del grupo, aun cuando no concurren otros elementos definidores del mismo.

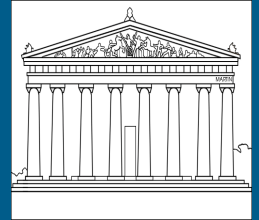
El hecho de que las sociedades franquiciadas estén participadas al 100% por la sociedad XXXX S.L.U no es una cuestión baladí, pues en definitiva la ejecución del contrato de franquicia se deja en manos de la entidad matriz, anulando a las filiales de cualquier posibilidad de actuación caso de concurrir circunstancias que afecten al contrato, pues la administración de la mismas se ejerce en definitiva por quien concierne con ellas el contrato de franquicia. Es precisamente el examen de los contratos de franquicia, idénticos en su estructura y en lo esencial para cada una de las sociedades, y que hemos dado por reproducidos dada su extensión (86 folios) donde se advierte que es el franquiciado, el que fija e impone a las franquiciadas, las condiciones que regirán aquélla,

manteniendo la franquiciadora las facultades principales o trascendentes del contrato para otorgar a la franquiciada, facultades accesorias o secundarias en ejecución del derecho de franquicia.

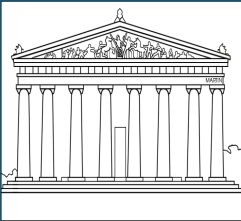
De la lectura de las consideraciones anteriores, lo que se desprende, es que pese a la apariencia de sociedades independientes por inexistencia de contabilidad única y común, con trabajadores propios de cada una de las sociedades sin prestación indistinta alguna, y existencia real de cada una de las filiales, existe una evidente vinculación de cada una de estas últimas que no es ajena ni puede ser, a la gestión desempeñada por la matriz, que ocupa la posición de verdadero empresario, por mucho que en el contrato de franquicia se trate de desvincular económica y jurídicamente a ambas. Véase que la franquiciadora aporta el Know how, puede llevar a cabo inspecciones periódicas en la franquiciada, estando obligada esta última a permitir la entrada en las clínicas; ningún elemento destinado al uso odontológico como materiales o prótesis puede ser adquirido en proveedores que no hayan sido aprobados por el franquiciador, que fija también el horario de las clínicas y determina los precios máximos de los servicios a prestar por el franquiciado, que no puede en ningún caso superar. Además de todo ello, la sociedad franquiciadora proporciona el sistema informático, al que tiene pleno acceso y conoce de primera mano los datos de ingresos y contables de la franquiciada, con obligación de esta última de proporcionar

toda la información solicitada, incluidos impuestos, datos de clientes y de la contabilidad. Las circunstancias anteriores son desde luego ajenas a una independencia entre franquiciadora y franquiciadas, más allá de las concretas vinculaciones que pudieran derivarse del contrato de franquicia, tan amplio en las potestades para la primera y tan limitado en las otorgadas a las segundas (véase que prácticamente sólo se le permite la elección del personal) que habilita a hablar de un uso abusivo de la personalidad unitaria, en perjuicio de los ahora despedidos, concurriendo un abuso de derecho en los términos previstos en el art. 7.2 CC que sanciona todo acto u omisión que sobrepase los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño a un tercero.

De todo lo anteriormente expuesto, concluimos que existe un abuso de derecho en la posición de la sociedad XXX S.L.U, buscándose con la compra y posterior fusión de las clínicas de YYYYD un parcelamiento de la responsabilidad, que también se refleja en el contrato de franquicia, exonerando de cualquier tipo de reclamación que pudiera surgir en el ámbito laboral a la franquiciadora, cuando lo cierto y verdad es que la decisión de despedir y la efectiva llevanza de las sociedades franquiciadas, no puede desvincularse de



Audiencia
Nacional.
Sala de lo
Social
15/07/2022
Recurso:
89/2022
Resolución:
110/2022



*Tribunal
Superior
de Justicia.*

Galicia

Fecha:

13/03/2024

Recurso:

336/2024

Nº de

Resolución

1284/2024

SEPE. Denegación de prestaciones a trabajadora en excedencia por cuidado de hijos que solicita el desempleo por finalización de un contrato temporal posterior a la excedencia. El TSJ estima que existe vulneración de derechos fundamentales.

<<A la vista de los incombati- dos hechos declarados proba- dos, la trabajadora deman- dante, cuando se encontraba ejerciendo su derecho a exce- dencia para el cuidado de hijo desde el 28 de octubre de 2022 en una empresa deter- minada, inició una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que le extinguió su contrato a 27 de ju- nio de 2023 por expiración del tiempo, solicitando enton- ces las prestaciones de desem- pleo, que se le deniegan por- que la entidad gestora consi- dera que la trabajadora no está en situación legal de des- empleo en cuanto podría reintegrarse en el trabajo en la primera empresa, sin que lo haya hecho, lo cual, a juicio siempre de la gestora, de- muestra que la trabajadora puede trabajar cuando el des- empleo cubre querer trabajar y no poder hacerlo, argumen- tación en la cual se insiste en el escrito de interposición del recurso de suplicación para justificar la denuncia jurídica más arriba expuesta.

Tal argumentación no puede ser acogida porque **la trabajadora demandante se encuentra en situa- ción legal de desempleo en atención al empleo conseguido a través de una empresa de trabajo temporal mientras se encontraba en exceden- cia para el cuidado de su hijo en otra empresa, pues ha visto extinguido ese empleo por causa ajena a su voluntad, sin que se haya acreditado (en verdad, ni se ha alega- do) un atisbo de fraude (que, por la intermedia- ción de una empresa de trabajo temporal, incluso resultaría más difícil de imaginar y, en su caso, llevar a la práctica).**

Hemos de añadir que, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, nada impide el trabajo de una persona trabajadora en situación de excedencia para el cuidado de menor, o de personas mayores,

salvo, naturalmente, si ese trabajo suponen concurrencia desleal con la empresa.

Y ello, además, no es incompatible con la propia finalidad de cuidado de la excedencia pues se puede tratar de un traba- jo más fácilmente compa- tible con el cuidado, por su duración, por su jor- nada, por su flexibilidad, por la cercanía o por otras múltiples razones legítimas, al que la perso- na trabajadora accede seguramente para cubrir, cuando menos en parte, las carencias económicas en las que la sume la excedencia que, por ser situación suspensiva, determina la ausencia de salario y, con indepen- dencia incluso de las consideraciones econó- micas, en el ejercicio de su libertad personal para mantenerse vinculada con el mercado de traba- jo. >>

Acepta nuestra invitación a un viaje de placer

VIAJE DE CONFRATERNIZACIÓN “ALAS” 2024



Retomando los mejores hábitos de nuestra asociación que tanto bien han reportado a nuestras relaciones personales y profesionales, os animamos a participar en un viaje de convivencia y descanso, complaciéndonos en anunciar un emocionante viaje de fin de semana a **Matalascañas**. Aquí están los detalles:

- **Destino:** Matalascañas, un hermoso lugar en la costa de Huelva, conocido por sus playas de arena dorada y su entorno natural inmediato al Coto de Doñana.
- **Fechas:** Del 31 de mayo al 2 de junio.
- **Alojamiento:** Disfrutaremos del Hotel On Ocea Front. Habitación estándar, en régimen de Pensión Completa con bebida incluida, (Cuenta con actuaciones musicales diarias y discoteca nocturna)
- **Precio por pareja:** 360 € Se abonará en el momento de la inscripción.
- **Desplazamiento desde Algeciras.** Autobús a cargo de ALAS. Salida de Algeciras a las 17:30 h. Regreso desde Matalascañas a las 16:30 horas.



- **Actividades:** Habrá tiempo para relajarse en la playa, explorar el entorno natural y organizar algunas rutas de senderismo de baja dificultad .

Queremos que este viaje sea una oportunidad para desconectar de los asuntos profesionales y reforzar los lazos de confraternización entre todos. Este viaje es una oportunidad para recargar energías y celebrar nuestros logros juntos.

Por favor, confirmad vuestra asistencia antes del **26 de abril 2024 (viernes)** para que podamos hacer las reservas necesarias. Las plazas están muy demandadas en el mercado turístico y ahora mismo están bloqueadas a favor de nuestra Asociación. Después de esta fecha no tendremos disponibilidad para recuperarlas.

Las plazas que queden libres se ofrecerán a simpatizantes y colaboradores de ALAS.

Si tienen alguna pregunta o necesitan más detalles, no duden en comunicar con algún miembro de la junta directiva.

¡Esperamos que os unáis a nosotros en esta experiencia única! ¡Nos vemos en Matalascañas!

<https://www.onhotels.es/on-hotels-oceanfront-matalascañas>

**DIRIGIR LA CONFIRMACIÓN DE ASISTENCIA
POR CORREO ELECTRÓNICO A:
comunicacion@asociacionlaboralistas.es
felix@asesoriaviclhes.com**



Laboratorio Social del Campo de Gibraltar

RD Ley 6/2023, Modificaciones de la LRJS



El pasado 21 de marzo se celebró una nueva jornada de formación de ALAS revisando las Novedades del RD-Ley 6/2023, en el orden jurisdiccional social. Para la ocasión contamos con **Dña. Yolanda Urbán Sánchez**, magistrada titular del juzgado de lo social número 23 de Madrid, Magistrada Asesora en la Secretaría de Estado de Justicia.

Con una admirable capacidad de síntesis la ponente seleccionó las novedades más importantes establecidas por dicha norma, poniéndolas en relación con el contexto legislativo en que fueron dictadas y con la realidad material de las disfunciones que pretenden resolver en la actividad diaria de los juzgados.

Sus aportaciones han resultado de suma importancia por su implicación personal en la interpretación de las normas que se exponían en tanto en cuanto la ambigüedad de las mismas puede dar lugar a distintas interpretaciones. El valor de su opinión por su posición jurídica, por su acreditada formación y por su experiencia resultan de cuestionable valor para los operadores jurídicos que queremos enfrentarnos a ella antes de su interpretación por los tribunales y de que se construya la doctrina correspondiente.

La vigencia de la norma imponía su examen con urgencia y de ahí el éxito de la sesión de formación.

Confiamos en poder disfrutar de su participación en nuevas ocasiones, y hasta entonces queremos manifestarle el agradecimiento de nuestra asociación por su colaboración y las atenciones que nos ha dispensado.

Estamos en la Web. www.asociacionlaboralistas.es

contacta con nosotros

comunicacion@asociacionlaboralistas.es

NUESTROS COLABORADORES

