



Número 8

23 de Noviembre de 2021

En portada

LABORATORIO SOCIAL

COLOQUIO: Aspectos psicológicos y procedimentales de la Vista Oral.

Sumario:

CONDENA FIRME, al 2
Consejo Andaluz de Graduados Sociales

Reclamación Salarial. 2
Interrupción de la Prescripción por actuación de la Inspección

Patologías no alegadas 3
hasta el juicio. Deben ser consideradas

FOGASA. Prevalece la 3
opción del trabajador .

Extinción indemnizada del 4
contrato por reducción de jornada del 20 %

Por qué asociarte 4

Código de buenas prácticas en la Admon. de Justicia Andaluza. 5

Despido en situación de I.T. Nulidad por constituir práctica empresarial 5

¿Qué hay de lo mío? 6

BOLETÍN INFORMATIVO

Laboratorio Social del Campo de Gibraltar

Martes, 30 de Noviembre de 2021, 17:30 h

“La Vista Oral. Aspectos psicológicos y procedimentales”

Ilma. Sra. D^a M^a Teresa Vidaurreta Porrero.
Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Algeciras

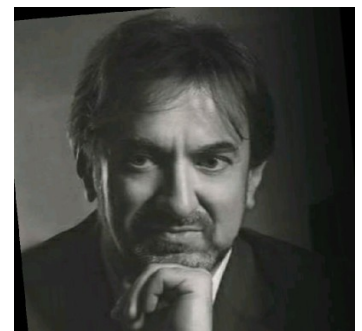
Ilmo. Sr. D. Calos Javier Galán Gutiérrez
Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de Algeciras



D^a M^a Teresa Vidaurreta Porrero.

La vista oral constituye uno de los grandes hitos del proceso laboral y por ello ha sido objeto de innumerables publicaciones y profundos análisis. Adolecen la mayoría, sin embargo, de la visión y la perspectiva práctica que ofrece la experiencia en el desempeño diario. Es por esto, que la petición formulada por ALAS a los ponentes de nuestra próxima sesión se separa del

estricto análisis técnico-jurídico para adentrarnos en el mundo de lo subjetivo y de la visión personal, incluso acudiendo al mundo de lo anecdótico, pero siempre al hilo del análisis y comentarios sobre instituciones y figuras más o menos controvertidas, o más o menos pacíficas. Para cualquier laboralista, la ocasión de conocer la perspectiva personal de dos profesionales de la altura de nuestros ponentes resulta una ocasión única. Pero para los laboralistas del Campo de Gibraltar, resulta una oportunidad impagable tener la oportuni-



Don Carlos Javier Galán Gutiérrez.

dad de conocer de primera mano la impronta que cada uno de los ponentes imprime a la vista oral que le corresponda dirigir.

Acompáñanos. Puedes remitir con antelación tus preguntas y sugerencias de debate a nuestra dirección de correo electrónico. Te esperamos

La comida de confraternización se celebrará el día 2 de diciembre de 2021, Jueves a las 14:30 h.

¡CONFIRMA Y RESERVA TU PLAZA!

CONDENA FIRME AL CONSEJO ANDALUZ DE GRADUADOS SOCIALES

Ha quedado firme la Sentencia del T.S.J. de Andalucía que confirmó a su vez la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Algeciras, **que estableció una indemnización de 1.000,00 por violación del derecho fundamental de libertad expresión..., del entonces vocal de la Junta de Gobierno, don Félix Alberto Vilches Márquez.** Además impuso al Consejo Andaluz el pago de las costas del procedimiento, lo que ha ocasionado un daño patrimonial adicional de 800, 00 euros, que también pagarán todos los colegiados andaluces.

La sentencia dictada en proceso de Tutela de Derechos Fundamentales se pronuncia con contundencia : <<Así, el juez a quo lleva a cabo una ponderación conjunta o global del cúmulo de pruebas practicadas, [...] Y, en este escenario, la juzgadora de instancia estima que en el email de 29 de abril de 2019 “(...) el recurrente no hace más que reiterar la petición de información, mostrar su disconformidad con la nula respuesta por parte de la Presidencia o Junta de Gobierno, y denunciar las dificultades para la realización de sus funciones como miembro de la Junta si no tiene a su disposición la información necesaria para participar con conocimiento pleno de los asuntos. ... >>

Con la firmeza de esta sentencia se irroga a la corporación el mayor desprestigio de la historia del Consejo Andaluz de Graduados Sociales por actos llevados a efecto a impulso y propuesta de la Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz, ambos, bajo la presidencia de D. José Blas Fernández Sánchez.

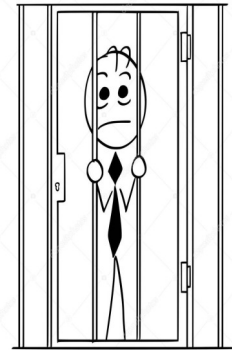
Que se tenga conocimiento al momento de redactar esta noticia, el hecho sigue oculto a todos los graduados sociales andaluces.

Reclamación salarial: Interrupción de la Prescripción

La cuestión controvertida consiste en determinar si el requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a una empresa para que abone a todos sus trabajadores las diferencias salariales que pudieran resultar de la aplicación de un convenio colectivo, cuando la Inspección ha actuado en virtud de una denuncia, sin que conste la identidad del denunciante, interrumpe la prescripción de la acción de reclamación de cantidad de las diferencias salariales interpuesta por una de las trabajado-

ras, concluyendo que sí. Cuando la Inspección de Trabajo requiere a una empresa para que abone unas diferencias salariales a raíz de una denuncia anónima, dicha intervención actúa como interrupción de la prescripción de la reclamación de cantidad interpuesta por un trabajador.

El TS desestima el recurso de casación para unificación de doctrina y confirma la interrupción de la prescripción en la reclamación salarial.



“La noticia sigue oculta a todos los Graduados Sociales Andaluces”

“S.T.S. Sala 4ª,
de 18 Oct. 2021,
Rec. 4480/2018”

DEBEN TENERSE EN CUENTA PATOLOGÍAS NUEVAS ALEGADAS EN EL JUICIO, NO VALORADAS NI ALEGADAS EN VÍA ADMINISTRATIVA NI EN LA DEMANDA.

La Sala de suplicación estimó el recurso, razonando que el artículo 143.4 de la LRJS dispone la posibilidad de incorporar hechos distintos -a los alegados en vía administrativa- si son nuevos o no hubieran podido conocerse con anterioridad.

El INSS plantea en casación para la unificación de doctrina, que se han valorado patologías nuevas que, alegadas en el acto del juicio oral, no fueron valoradas ni alegadas en la vía administrativa, ni en la demanda, siendo así que la depresión mayor con episodio de autoagresión que la propia sentencia recurrida reconoce "aparecida con posterioridad a la resolución administrativa pero (...) antes del juicio" y que considera "cuestión nueva"- apreciada por la sentencia recurrida, es la única patología que justifica el grado de incapacidad permanente absoluta reconocido en ésta.

El TS admite que constituye una alegación extemporánea: <<Así pues, la alegación en el acto del juicio de esa lesión pulmonar constituye un hecho nuevo que altera sustancial y sorpresivamente la pretensión y sitúa al INSS en indefensión, lo que el asegurado pudo y debió evitar, por ejemplo, al amparo de lo dispuesto en los arts. 78.2 y 143.4 de la LRJS, mediante la simple ampliación tempestiva de su demanda, o incluso solicitando la práctica anticipada de pruebas, para evitar aquél efecto sorpresivo y, a la postre, vulnerador de la tutela judicial de la contraparte. El límite, pues, por imperativo del art. 24 de la Constitución, no se encuentra ya en la introducción de hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad, sino en que cualesquiera de éstos

han de ser puestos en conocimiento de la contraparte con antelación suficiente como para poder articular sus motivos de oposición, y sus pruebas, evitando así la obvia indefensión que le produciría su sorpresiva incorporación al litigio por la contraria. (...)"

Sin embargo concluyó que: <<La doctrina expresada por esta Sala, contenida en la sentencia recurrida (FD primero 2), no ha considerado hechos nuevos ajenos al expediente las dolencias que sean agravación de otras anteriores, ni las lesiones o enfermedades que ya existían con anterioridad y se ponen de manifiesto después, ni siquiera las que existían durante la tramitación del expediente administrativo que no fueron detectadas por los servicios médicos; todo ello acorde con el art. 143.4 de la LRJS que incorpora la posibilidad de incorporar hechos distintos si son nuevos o no se hubieran podido conocer con anterioridad.

Cierto es que antes del juicio el demandante no amplió o concretó su demanda, y lo hizo en el momento de la ratificación de la misma en el acto de la vista, pero si ello resultó sorpresivo para el INSS demandado aún cuando fueron los servicios médicos que remitieron a Psiquiatría previamente al demandante, nada impedía si ello le provocaba indefensión, interesar incluso la suspensión del acto de juicio con la finalidad de poder articular su oposición y sus pruebas practicando si ello era el caso un nuevo informe pericial, lo cual no consta que se hiciera.>>

NO PREVALECE LA FACULTAD DEL FOGASA DEL ART. 110.a) LRJS DE OPCIÓN ANTICIPADA POR LA INDEMNIZACIÓN

La cuestión suscitada se centra en determinar si la opción por la indemnización que realiza el FOGASA, en el acto de juicio por despido, al que no ha comparecido la empresa que se encuentra cerrada y en paradero desconocido, debe ser atendida aunque el trabajador haya solicitado del juez que declara el despido improcedente que extinga la relación laboral a la fecha de la sentencia, con los salarios de tramitación, por no ser posible la readmisión.

El TS responde: <<Es claro que el legislador ha querido fijar una serie de particularidades en relación con los efectos del despido improcedente y una de ellas ha sido la de poder zanjar en sentencia los supuestos de imposible readmisión, mediante el otorgamiento al trabajador de esa facultad sin someterla o hacerla depender de que

el empresario no anticipe un derecho de opción que, por cierto, se desvanece desde el momento en el que solo es realizable la indemnización que es lo que, en definitiva, ha querido el legislador solventar mediante esa fórmula ante una situación empresarial tan concreta, en el caso que nos ocupa, de desaparición de la empresa, siendo consciente de que en estos casos FOGASA debe ser parte en dichos procesos. Con ello no se está impidiendo al organismo recurrente que ejercite los derechos que le correspondan, sino dando a la norma el alcance que el legislador ha querido. Tampoco se está imponiendo a FOGASA ninguna obligación superior a la que legalmente tiene impuesta, al tener que hacer frente a los salarios de tramitación, ya que el art. 33 del ET, en su apartado 1 se identifica como salarios a los de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, pero siempre dentro de los límites que allí se recogen. >>

“Agravación de las lesiones con posterioridad al hecho causante. Deben tenerse en cuenta.”

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1010/2021 de 13 Oct. 2021, Rec. 5108/2018

El trabajador no queda privado de la facultad que le otorga el art. 110.1 b) de la LRJS.

Tribunal Supremo, Sala 4ª

Fecha: 26/10/2021

Recurso: 51/2019

“Una reducción de jornada superior al 20% permite al trabajador la extinción indemnizada de su contrato .”

(T.S.J. de Cantabria, Sala de lo Social nº 624/2021 de 4/10/2021 Rec. 570/2021)

Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo.

El Debate. *“En términos generales, sostiene [la empresa] que no consta probado que la modificación de condiciones de trabajo notificada al trabajador ocasione un perjuicio relevante al mismo, ya que no alcanza al 8%, además de que nunca se llevó a efecto, por lo que no pudo ocasionarle perjuicio efectivo alguno.*

El examen de la cuestión planteada en el escrito de recurso exige recordar que efectivamente, en el pronunciamiento del Tribunal Supremo que se cita en el escrito de recurso, se considera que una modificación consistente en la reducción del salario en torno al 5% no supone un perjuicio grave que permita obtener la extinción indemnizada del contrato de trabajo. En concreto, la referida sentencia resume los requisitos que se vienen exigiendo jurisprudencialmente para poder aplicar lo dispuesto en el artículo 41.3 ET, tomando como base el pronunciamiento previo de la STS de 18 octubre de 2016 (Rec. 494/2015), de acuerdo con la cual,

en términos generales, podría decirse que es necesario que la modificación haya causado un perjuicio al afectado, que además deberá probar tal extremo, sin que sea posible presumir la existencia del perjuicio alegado. Además, añade que es necesario que la modificación operada sea sustancial, ya que ello es consustancial a la existencia de un perjuicio relevante.”

El criterio del T.S.J. *“En el presente caso, de acuerdo con el inmodificado relato fáctico, la reducción de jornada que la empresa pretendía imponer al actor alcanzaba el porcentaje del 26,07% y no, como sostiene la parte recurrente, un 7,94%. Como antes indicamos, la valoración judicial de la prueba lleva al Magistrado de instancia a considerar acreditado este concreto extremo, que además adquiere una singular relevancia de cara a la consideración de la efectiva causación del perjuicio especialmente grave que la jurisprudencia exige para activar el mecanismo resolutorio del artículo 41.3 ET.*

Desde luego, entendemos que na reducción de jornada que alcanza un porcentaje superior al 20% y que, lógicamente, lleva aparejada la correlativa reducción salarial, genera un evidente y claro perjuicio grave para el trabajador y es susceptible de habilitar al mismo para obtener la resolución indemnizada de su contrato de trabajo, tal como la sentencia de instancia declara.

Situados en estos términos, debemos concluir que estamos ante una modificación de condiciones de trabajo que merece la consideración de sustancial.”

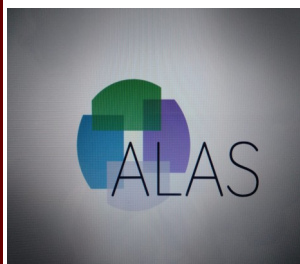
El TSJ Cantabria desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Santander que declaró extinguida la relación laboral condenando a la empresa al abono de la indemnización.

POR QUÉ ASOCIARTE A ALAS

Nuestra apuesta por una formación continuada de calidad, especializada, gratuita y libre para asociados y simpatizantes, nos ha dado a todos la oportunidad de crecer profesionalmente tanto a título individual como colectivo, mejorando nuestra capacitación y prestigiando el ejercicio profesional en nuestra demarcación. La camaradería, el trato cercano y la mutua confianza generada entre todos los operadores jurídicos, con independencia de la posición que ocupa cada cual, suponen, en el día a día, un beneficio añadido de incalculable valor.

Tu presencia y una cuota mínima de 25 euros cuatrimestrales, suponen un esfuerzo mínimo a título individual, que sin embargo, ayuda a consolidar un proyecto de gran valor colectivo con un gran aprovechamiento personal. Crecemos mes a mes con la incorporación de nuevos asociados, y lo hacemos en beneficio mutuo y, sobre todo, en beneficio de aquellos a quienes servimos.

¡ Disfrútalo con nosotros !



CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ANDALUZA.

“Consulta el texto en nuestra web”

El 25 de octubre de 2021 se ha suscrito el **Código de buenas prácticas en la administración de justicia andaluza** en la que han sido protagonistas el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados y el Consejo Andaluz de Procuradores de los Tribunales, de un lado, y Tribunal superior de Justicia de Andalucía de otro. La participación del Consejo Andaluz de Graduados Sociales, de nuevo, brilla por su ausencia. Llanamente, los graduados sociales han quedado excluidos.

Los Asociados podrán proponer la publicación de artículos y noticias, cuya extensión no podrá superar 500 palabras. Los asociados que quieran ejercer el derecho de réplica sobre cualquier artículo de opinión podrán remitir su artículo con la misma extensión que aquél que desee apoyar, refutar o debatir. En todo caso, en uno y otro supuesto, la Junta Directiva decidirá discrecionalmente sobre su inclusión en el Boletín.

DESPIDO EN SITUACIÓN DE I.T. NULIDAD .

“A pesar de que no se pueda asimilar la incapacidad a la discapacidad, estima que la conducta de la empresa es una práctica habitual y ello merece la calificación de nulidad.”

“ T.S.J. Cataluña,
De 14 de septiembre 2021

([rec. 2943/2021](#))

La Sala del TSJ de Cataluña ha declarado la nulidad de un despido injustificado de una trabajadora de una empresa de contact-center que estaba de baja por incapacidad temporal (afectada por espondilosis). La particularidad del caso es que, la resolución entiende que, a pesar de que no concurren las circunstancias para, en virtud de la doctrina *Daouidi*, asimilar la incapacidad a la discapacidad, estima que la conducta de la empresa es una práctica habitual y ello merece la calificación de nulidad.

<<Y, en razón a todo lo anterior, concluimos que la actuación de la empresa constituye una vulneración del derecho a la integridad física, artículo 15 CE , puesto que una " política de empresa" (HDP 7º y RJ

6º, in fine) tendente a despedir a quien ha estado a menudo en situación de incapacidad temporal es un factor de segregación de quienes se vean en la necesidad de situarse en tal estado, en la medida en que es una amenaza genérica y - a la vez- directa, claramente disuasoria para las personas trabajadoras de hacer uso del derecho fundamental a proteger su propia integridad física, y concurre una afectación negativa a la salud de los trabajadores, en la medida en que siendo ello público las personas que están enfermas difícilmente cogerán una baja por incapacidad temporal, porque corren el riesgo de ser despedidas; en definitiva, pensamos que una actuación empresarial que de responder a un hecho aislado (se despi-

de a alguien que está de baja por enfermedad, por tal razón sin mayor extensión ni explicación) no implica vulneración de derecho fundamental, cuando se convierte en " política de empresa" y se práctica con carácter general se convierte obviamente en un ataque directo al derecho de las personas trabajadoras reconocido por la citada previsión constitucional , que -además- tiene su expresión directa para el mundo del trabajo en al artículo 4.2.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). >>



ALAS Asociación de Laboralistas del Campo de Gibraltar

En la medida de lo posible iremos dando a conocer la situación de los Juzgados de nuestra demarcación.

Queda hecha la advertencia de que, pese a la solvencia de la fuente de la información, los datos no son vinculantes en absoluto.

En su caso, compruebe personalmente la evolución y expectativas de los asuntos de su interés. Pese al rigor, ALAS no asume responsabilidad alguna por la información suministrada.

¿QUÉ HAY DE LO MÍO?

Para facilitar la estimación de la duración de los distintos asuntos, en la medida en que se nos facilite, iremos publicando trimestralmente la información sobre la evolución de la tramitación y resolución de asuntos en los Juzgados de lo Social del Campo de Gibraltar .

JUZGADO DE LO SOCIAL N 2 DE ALGECIRAS, a 30 de junio de 2021

PROCEDIMIENTOS

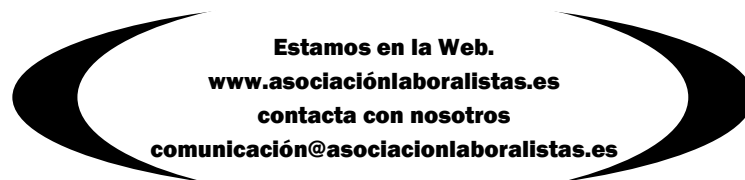
Asuntos Pendientes trimestre anterior	868
Asuntos Resueltos durante el Trimestre	289
Asuntos ingresados durante el Trimestre	208
Asuntos pendientes al final del Trimestre	787

EJECUCIONES:

Pendientes trimestre anterior	154
Asuntos Resueltos durante el Trimestre	43
Asuntos ingresados durante el Trimestre	35
Asuntos pendientes al final del Trimestre	146

J.S.nº 2 Algeciras) FECHAS ESTIMADAS PARA NUEVOS SEÑALAMIENTOS (A 1 DE NOVIEMBRE DE 2021)

Procedimientos ordinarios:	Mayo / 2022
Despidos	Marzo/ 2022
Derechos fundamentales	Enero / 2022
Seguridad Social (Excepto impugnación altas médicas)	Abril / 2023
Conflictos col./ Modif. Sust. y Geográfica, Ertes	Enero / 2022



NUESTROS COLABORADORES

