

### LABORATORIO SOCIAL

#### Aula de Formación y capacitación profesional

## Ponencia de D. Antonio V. Sempere Navarro

El pasado día 1 de junio tuvimos el privilegio de contar con un ponente de la talla de don Antonio Sempere Navarro, que si bien es sobradamente conocido por su condición de Magistrado del Tribunal Supremo quiso dejar expresa constancia de su intervención en su condición de Catedrático de Derecho del Trabajo; y como tal, haciendo gala de una imponente capacidad de síntesis y una extraordinaria cualidad pedagógica desgranó ante una asistencia muy numerosa la síntesis de una amplia selección de jurisprudencia que fue escogida bien por su vigencia y actualidad, bien por la transversalidad o la importancia de sus

pronunciamientos. Su magistral intervención ha significado un hito en la historia de ALAS, que queremos reconocer y agradecer públicamente, añadiendo que además de su altura jurídica, su altruismo, su generosidad y su afán de colaboración descubren la grandeza de las grandes personalidades dejando entre nosotros una impronta imborrable.

Con su intervención, ponemos un broche de oro al fin de las actividades formativa del primer semestre del año 2.022, que retomaremos, tras el período estival, y el disfrute, quien pueda, de unas merecidas vacaciones.



**Antonio V. Sempere Navarro. Magistrado del Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Catedrático de Derecho del Trabajo.**

## ¿Qué es compliance laboral?

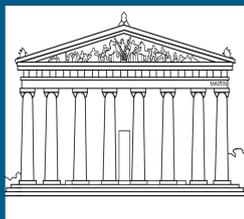
Podría definirse como el conjunto de acciones empresariales internas, planificadas para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral dentro de una organización, a fin de evitar los riesgos o consecuencias penales derivadas de las infracciones cometidas.

El artículo 31 del Código Penal establece que “las empresas, en su condición de personas jurídicas, pueden ser responsables penalmente de los delitos cometidos por sus empleados”. La importancia de la cuestión merece la debida atención en nuestro pro-

grama formativo. Ciertamente es que el programa debiera estar dirigido a empresas y directivos pero ... ¿caso no somos los asesores los responsables de todo, ya sea por acción u omisión?. Por aprender, formar e informar, que no quede. ¡Lo vemos en septiembre!

## La Sentencia destacada

“Comunidad de Vecinos. Responsabilidad por subcontratas del Art. 42. Concepto de Propia Actividad. ¿Podrá extenderse a los servicios de limpieza? ”



*El cómputo de los 20 días de caducidad se reinicie a los quince días de presentada la conciliación”*

### TRIBUNAL SUPREMO. Sentencia de 27/05/22 Rec. 3307/2020

La Comunidad de Propietarios participa de la condición de agente económico, con una actividad de esa naturaleza mediante la cual, con los medios materiales y humanos, ya los sean de directa contratación o por medio de terceros, participa en la producción de servicios. Y esto es lo que permite entender que la actividad que ha externalizado se identifica como propia actividad a los efectos del art. 42 del ET, en coherencia con lo que esta Sala ha entendido al interpretar su contenido

La prestación de los servicios que puedan llevar a cabo una Comunidad de Propietarios puede realizarse mediante la contratación directa por aquella de un trabajador por cuenta ajena que los atiende, bajo su ámbito de dirección y organiza-

ción. También, puede concertar con una empresa la prestación de esos servicios. Como ha dicho esta Sala, la interpretación del art. 42 del ET, en relación con la propia actividad, aunque es restrictiva, se identifica con la contratación de servicios integrados en un ciclo productivo, enmarcándose en este caso la comunidad en ese concepto que implica la de ofrecer aquellos que la Comunidad haya podido establecer para quienes conviven en las fincas que la integran, no solo los propietarios sino otros ocupantes que por virtud de arrendamientos puedan tener allí establecido su domicilio.

Es cierto que los servicios comunes existentes en la finca urbana a la que pertenece la Comunidad de Propietarios los son, en principio pero no de forma excluyente, para el

solo uso y disfrute compartido de quienes, por su condición de copropietarios, la componen pero ello no significa que esos servicios no encajen en lo que puede calificarse como ciclo productivo, a los efectos del art. 42 del ET, en tanto que la actividad se pone a disposición de quienes tienen el uso y disfrute de las viviendas o locales de forma que aquella actividad se incorpora a lo que sería el resultado final respecto de una las competencias que la Comunidad debe atender, que es la de acordar las medidas necesarias o convenientes para el mejor servicio común, lo que se puede llevar a cabo bien directamente asumiendo ella el servicio o encargándose a otra empresa, cubriéndose con ello la finalidad del art. 42 cuando establece la responsabilidad de la empresa

### TRIBUNAL SUPREMO. Sentencia de 8/VI/22 Rec. 4927/2019

B) Por ministerio de la Ley la suspensión del cómputo de la caducidad tiene una duración limitada en el tiempo, sometida a dos diferentes parámetros, de tal manera que **se tomará como referencia el que primero acontezca de los dos**. Así, de acuerdo con el art. 65.1 LRJS el cómputo de la caducidad se reanuda bien al día siguiente de intentada la conciliación, bien transcurridos quince días hábiles -concretamente, al día siguiente hábil de 6 JURISPRUDENCIA esos quince días hábiles- desde la presentación de la solicitud de conciliación si ésta no se hubiera intentado con anterioridad .

# T.S.J. de Andalucía. Daños morales

Reitera su doctrina STSJA (Sevilla) de 13-12-2018 : "La indemnización del daño moral consiste en que el daño y su reparación se sitúan en planos distintos, lo que implica que la indemnización en este tipo de daños no tiene una función de resarcimiento por sustitución de los bienes lesionados; la indemnización de los daños morales tiene una función distinta, una función de compensación -amen de ser realmente un punitive damages o daños punitivos. La indemnización monetaria en este caso no resarce a la víctima de los daños sufridos, sino que la compensa. Es decir, no nos encontramos ante una indemnización con la función clásica de resarcimiento patrimonial por equiva-

lente, sino que debemos alterarla y concluir que la indemnización de daños y perjuicios además de su función resarcitoria, también tiene una función compensatoria."

"...merece un suficiente resarcimiento que además contribuya a la finalidad de prevenir el daño, fines que no cumple la indemnización establecida de 7.500€ y así, a modo de ejemplo, en la STS de 5-2-2013 [...] se declara la vulneración de dos derechos fundamentales, a la integridad moral y de la garantía de indemnidad, condenándose al abono de una indemnización reparadora por tales vulneraciones en importe de 60.000€, luego aquí que el daño

moral infringido a la dignidad dentro de su entorno laboral está más que acreditado y que el daño patrimonial que les ha supuesto la pérdida definitiva de su trabajo es obvio, más la conducta empresarial burda, evidente y ostensible, y su finalidad disuasoria, no solo respecto a los dos actores, sino respecto a todos los trabajadores de la empresa, le hacen merecedor de superior reproche económico al condenado en la sentencia de instancia, [...] , [...] con lo que la indemnización para cada uno de los actores debe ser de 45.316€ y así cumplir con los parámetros de compensación, resarcimiento y prevención del daño establecidos por el art. 183 LRJS

**"Sentencia  
TSJ Andalucía  
de 19 de mayo  
de 2022.  
Rec.  
2453/2020"**

**La Sala eleva  
la  
indemnización  
de 7.500 € a  
45.316 €**

# DESPIDO COLECTIVO. Método de cómputo del período de 90 días del art. 51.1 E.T.

4.- La sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2020, asunto C-300/19, examinó el alcance de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. En su parte dispositiva establece que, "a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido de esa misma disposición". El apartado 32 de esta sentencia del TJUE sostiene que el cómputo ha de referenciarse al período anterior o posterior al despido individual impugnado durante el que se haya produci-

do el mayor número de despidos, sin que deba limitarse exclusivamente al período anterior o al posterior, por cuanto el art. 1.1, párrafo primero, letra a), de la Directiva no menciona a estos efectos, ningún límite temporal exclusivamente anterior o posterior al despido individual impugnado (apartado 30), y la plena eficacia de la Directiva se vería limitada, en contra de su propia finalidad, si fuera interpretada en el sentido de que los tribunales nacionales no pueden computar los despidos producidos antes o después de la fecha del despido individual impugnado a efectos de determinar si existe o no un despido colectivo, en el sentido de esa misma Directiva (apartado 35). Pero sea como fuere, y con independencia de que haya de aplicarse este nuevo criterio impuesto por el TJUE para identificar el período de 90 días al que debe referenciarse el despido, debe en todo caso tratarse de períodos sucesivos de 90 días, y así lo ratifica esa misma sentencia en su parte dispositiva al indicar expresamente que los períodos han de ser

"consecutivos", y lo afirma igualmente en su apartado 33, al precisar "En cambio, tal como observa el Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, de la estructura y finalidad de la citada Directiva se desprende que esta exige que el período de referencia sea continuo".

5.- La mentada sentencia del TS de 21 de julio de 2021 arguye que "el período de 90 días podrá ser el anterior, o bien, el posterior, al despido individual en litigio, aquel durante el cual se haya producido el mayor número de despidos y extinciones contractuales computables a estos efectos. Pero en todo lo demás debe mantenerse la doctrina que exige la necesidad de que tales períodos sean sucesivos, consecutivos, sin que pueda remontarse el cómputo a fechas tan alejadas en el tiempo a la fecha del despido individual que quedan fuera de cualquiera de los ciclos sucesivos de 90 días que se presentan sin solución de continuidad en períodos anteriores o posteriores al mismo, para respetar de esta forma la dicción literal del último párrafo del art. 51.1 ET en la que especifica-

**"Sentencia  
Tribunal  
Supremo  
de 19/05/2022  
Rec:  
2453/2020"**

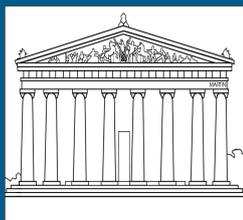


mente se dice "Cuando en períodos sucesivos de noventa días...", estableciendo el requisito de que sean sucesivos los períodos temporales que hayan de tenerse en cuenta para cuantificar el número de despidos que deben ser considerados."

## TRIBUNAL SUPREMO.

Sentencia de 31/05/22 Rec. 1819/2020

**“Pelea con  
compañeros  
fuera de la  
empresa:  
Despido  
procedente”**



F.D. 3º. “3. Resulta nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral: incide sobre otros compañeros de la empresa, afectando a la convivencia entre los mismos y a la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. Las graves ofensas proferidas por el demandante a sus compañeros, de palabra -incluyeron expresiones de odio y físicas (intento de agresión con una botella, evitada

por uno de ellos, abofeteo y zarandeos), condicionaron irremediablemente las relaciones laborales entre ellos y también un deterioro para la imagen de la entidad empresarial, provocando su descrédito frente a terceros; así lo evidencia la intervención posterior del dueño del restaurante poniendo en conocimiento de la anterior la situación desencadenada por el trabajador despedido.

Los insultos vertidos, que alcanzaron un sesgo discriminatorio por razón de

la raza, y las ofensas de obra, han trascendido las relaciones privadas, atentando a la dignidad de los propios compañeros de trabajo y repercutiendo en la empresa misma, de manera que la circunstancia del lugar en que acaecieron, o que su origen fuera un desencuentro sobre la máquina tragaperras, no puede enervar en este caso la sanción disciplinaria de despido y su calificación de procedente.

## AUDIENCIA NACIONAL. Sala de lo Social

Fecha: 30/05/2018 N° de Recurso: 72/2018 N° de Resolución: 88/2018 0

**“Retribución de  
Vacaciones –  
según jornada  
vigente a la  
fecha de disfrute  
- tras sucesivas  
ampliaciones y  
disminuciones  
de jornada, que  
no contempla el  
uso fraudulento  
de tales  
modificaciones”**

“...las ampliaciones de jornada a que se refiere la demanda,[...] son novaciones contractuales de carácter parcial en virtud de las cuales, los trabajadores de la empresa contratados a tiempo parcial, voluntariamente acceden bien a realizar una jornada a tiempo completo, bien un número de horas superior al inicialmente contratado. Por ello, la peculiaridad del presente caso reside en el hecho de que no se trata de determinar si un determinado concepto retributivo debe ser o no incluido en la retribución de vacaciones, como ha sucedido en múltiples casos anteriores resueltos tanto por esta Sala, como por el Tribunal Supremo, sino en determinar cuál es módulo temporal que ha de determinar la retribución normal que conforme a la doctrina expuesta ha de integrar la retribución de vacaciones. Planteada así la cuestión, consideramos que la finalidad del concepto de “retribución normal o media” que obra en el art. 7 del Convenio 132 de la OIT y que ha sido objeto de desarrollo tanto por la Doctrina del

TJUE, como de la Sala IV del TS, no es otro que garantizar que el trabajador pueda ejercer su derecho al descanso durante el periodo de vacaciones, de forma que la posibilidad de renunciar total o parcialmente a dicho periodo de descanso no le resulte atractiva económicamente, lo que implica que la retribución durante el periodo en que se disfruta de vacaciones ha de ser similar a la que se percibiría si se prestaran servicios efectivos.

Partiendo del anterior razonamiento, hemos de señalar que no resulta contraria a derecho la práctica empresarial que se impugna, según la cual durante el periodo vacacional la retribución se computa en función de la jornada vigente en el momento del disfrute, pues en principio no produce efecto disuasorio alguno pues ello implica que el trabajador tiene garantizado durante su periodo de vacaciones el salario que hubiera percibido en caso de no haber disfrutado de tal periodo vacacional, lo cual llevará a la desestimación de la demanda [...].



# Nuestras Noticias

## Comida de Confraternización (16/VI/22)



*“Un gran día para saludar el inicio del verano entre amigos”*



*Colaboradores y simpatizantes: el gran activo de nuestra asociación*

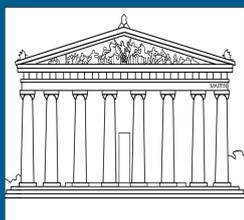


*Y un buen rato de diversión...*

## TRIBUNAL SUPREMO.

### Sentencia 18 –V- 2022. Rec. 1646/2020

*“No procede abonar dos veces las pagas extras si se han prorrateado, pese a estar prohibido por el Convenio Colectivo. Consecuencias administrativas.”*



**POR QUÉ  
ASOCIARTE  
A ALAS**



...“No puede negarse que el empleador satisfizo mensualmente una cantidad en calidad de prorrata de pagas extraordinarias y que en tal forma fue aceptada por el trabajador. Tampoco ofrece duda que el texto convencional de cobertura prohíbe ese abono prorrateado por meses, optando por que lo sea de manera semestral (los días 15 de junio y diciembre).

A diferencia de los casos anteriormente identificados, que se hacían eco del pacto acerca de la calificación como salario o jornal ordinario del quantum abonado cada mes, y establecían una penalidad para el empresario consistente en la no extinción de la obligación de satisfacer, además, las gratificaciones extraordinarias en el tiempo marcado por la norma, el actual no recoge de forma concreta y específica esas previsiones, sino tan solo la interdicción de efectuar un pago prorrateado mensualmente.

En ese marco regulador, y atendido el hecho sustancial de un reconoci-

miento por el propio demandante del recibo mensual de la paga extraordinaria proporcional, ha de determinarse si procede imponer aquella sanción económica que implica un doble abono por un mismo concepto. Partimos, en consecuencia, de que el empleador ha dado cumplimiento al derecho del trabajador a percibir las gratificaciones extraordinarias del art. 31 ET, pero su ejecución no se ha ahorrado al pacto convencional.

Desde el plano de la calificación, ya se ha señalado que no consta oposición ninguna del actor al pago mensual prorrateado que el demandado ha venido efectuando del concepto discutido, siendo en la fecha de formulación de la demanda - tras la extinción de su relación - cuando invoca el contenido del art. 42.G) del convenio, suplicando un nuevo abono de las pagas conforme al mismo. La conclusión inherente a esa reiterada aceptación (a lo largo de todos los meses concernidos) de retribuciones, en calidad de pagas extraordinarias, ha de ser la de la

inmutabilidad en su calificación. El actor recibió las cantidades correspondientes a las gratificaciones extraordinarias mes a mes.

Sentado lo anterior, habrá de discernirse si el incumplimiento empresarial resulta tributario de una sanción del signo acordado por la resolución recurrida. Ya hemos avanzado tanto la prohibición convencional de prorrateo como la ausencia de una descripción típica que aparezca una específica sanción. [...]

5. Por tanto, percibidas pacíficamente por la parte actora a lo largo de su relación laboral las pagas extraordinarias prorrateadas, ningún crédito genera a su favor por este concepto. La aceptación y consentimiento al percibo mensual extinguió la correlativa obligación del empleador ( arts. 1156 y 1126 CC) y un nuevo reconocimiento generaría un enriquecimiento injusto para el trabajador. [...]

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. La camaradería, el trato cercano y la mutua confianza generada entre todos los operadores jurídicos, con independencia de la posición que ocupa cada cuál, 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 !



## LABORATORIO SOCIAL

### Aula de Formación y capacitación profesional

El ámbito de actuación profesional que abarca la gestión de recursos humanos, entendida en toda su amplitud, y el de la jurisdicción social como último recurso para la resolución de conflictos ofrece una inabarcable posibilidad formativa y de especialización.

Desde alas hemos considerado que en la elección de las materias objeto de formación se deben atender simultáneamente tanto a cuestiones de actualidad y/o urgencia, como a cuestiones de naturaleza transversal que por su importancia deben constituir un fondo de conocimiento indispensable para cualquier profesional. Sin embargo, estamos abiertos a cualquier otra opinión y por supuesto receptivos a las propuestas de cualquier asociado o simpatizante ya sea apostando por una materia o tema concretos ya sea apostando por un ponente en particular. De modo que si sientes alguna de estas necesidades no dudes en ponerte en contacto con nosotros y estaremos encantados de atenderla en la medida que sea posible

**Estamos en la Web.**

**[www.asociaciónlaboralistas.es](http://www.asociaciónlaboralistas.es)**

**contacta con nosotros**

**[comunicación@asociacionlaboralistas.es](mailto:comunicación@asociacionlaboralistas.es)**

## NUESTROS COLABORADORES



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO