



Número 4

10 de JUNIO de 2021

En portada

LABORATORIO SOCIAL

La Prueba Electrónica

NOTICIAS.

Relevo en la Jefatura de Inspección de Trabajo de Cádiz.

Contenido:

El art. 37.3.d) ET no ampara el permiso para el acompañamiento al médico de familiares **2**

OPINIÓN: Altas médicas del SAS, notificadas por SMS (Juan de Dios Camacho Ortega) **2**

Nulidad del traslado de centro de trabajo de un vigilante de seguridad por atentar contra la libertad de expresión. **3**

La pérdida del permiso de conducir no permite la suspensión automática del contrato **3**

Concepto de Hospitalización, a efectos de los permisos retribuidos. **4**

Reunión de la Asociación de Laboralistas y la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar. **5**

Celebración de la jornada: "La Ejecución Laboral" **6**

Atiende a nuestro patrocinador **6**

BOLETÍN INFORMATIVO

Laboratorio Social del Campo de Gibraltar

La prueba electrónica en el proceso laboral.

Concepción Morales Vállez. Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Jueves, 24 de Junio de 2021, 17:30 h

El uso generalizado de las nuevas tecnologías y el acceso universal a medios y sistemas de comunicación digitales tienen como consecuencia que, en la práctica forense diaria, cada vez sean más escasos aquellos supuestos en los que no se precise acreditar los hechos a través de la incorporación de correos electrónicos, whatsapp, grabaciones, registros GPS, etc. Y es entonces cuando surgen una gran cantidad de dudas: ¿qué es realmente una prueba electrónica?

¿cómo se presenta? ¿cómo se valora? ¿qué sucede tras su impugnación? ¿cuándo es lícita? En suma, se abre ante nosotros un mar de interrogantes.

Todo laboralista debe conocer inexcusablemente el escenario que se ha definido a través de la jurisprudencia sobre la materia tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo. Y para ello contamos con la colaboración de una ponente excepcional, por su formación, por su

especialización y como autora de numerosas publicaciones sobre la cuestión. No te pierdas esta oportunidad única.



Doña Concepción Morales Vállez. Magistrado Suplente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

RELEVO EN LA JEFATURA DE INSPECCIÓN DE CÁDIZ

Desde la ALAS hemos trasladado a Don **Francisco Zambrana Arellano** nuestra felicitación por su nombramiento como Jefe de la Inspección de Trabajo de Cádiz, deseándole el mayor acierto en su labor. Es una ardua tarea para la que le hemos mostrado la plena colaboración de todos nuestros miembros y nos hemos puesto, con la mayor lealtad, a su entera disposición. Su trayectoria, su dedicación y su acreditado buen criterio, constituyen una garantía para todos los administrados.

A la vez, hemos presentado nuestro más sincero reconocimiento a su antecesor, don **Eugenio Santa Bárbara Martínez**, por la ejemplar dedicación que ha acreditado en el ejercicio del cargo de Jefe de Inspección, y aún más, nuestro agradecimiento por el trato amable, cercano y colaborador con que siempre ha distinguido a nuestra modesta asociación. Le deseamos lo mejor, en la seguridad de que el éxito siempre acompañará a un profesional de su talla.

“No puede acomodarse al régimen del artículo 37.3 d) del ET, ya que no se trata de un deber inexcusable de carácter público y personal.”

Permiso no retribuido para acompañamiento al médico de familiares.

El permiso regulado en la norma legal citada está vinculado a la existencia de un deber de la persona trabajadora que reúna todas y cada una de las siguientes características: a) que sea inexcusable; b) que sea de carácter público; y c) que sea de carácter personal. Los deberes surgidos de las obligaciones familiares y de cuidados -fruto de las relaciones de filiación (ex art. 110 CC) o del deber de alimentos entre parientes

en sentido amplio (ex art. 142 CC), a los que cabría ligar la actividad que genera el derecho al permiso aquí controvertido, no solo no obligan a su prestación personalísima e insustituible de los deudores de los mismos, sino que difícilmente pueden ser configuradas como obligaciones de carácter público. Por el contrario, pertenecen al ámbito privado y familiar y, por ello, estamos ante un permiso alejado por completo de la previ-

sión específica del art. 37.3 d) ET. Por tanto, ni la práctica empresarial impugnada contraviene la norma de rango legal, ni cabría tildar de ilegalidad a la cláusula del convenio.

Nada obsta que el convenio lo instaure como permiso no retribuido y permita su compensación

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2020, rec. núm. 79/2019.

OPINIÓN

..... ALTAS MÉDICAS DEL S.A.S. NOTIFICADAS POR SMS



**Juan de Dios
Camacho Ortega.**

Durante la actual pandemia, para vergüenza de muchos, también nuestra Administración ha mostrado su carámenos humana. Tal, por ejemplo, la Inspección Médica del SAS en Cádiz y su provincia, que se ha despachado a gusto, y aun se despacha, *notificando* altas médicas, para dos o tres días después, a través de simples sms que los trabajadores reciben en sus teléfonos móviles.

La prudencia aconseja en estos casos que el afectado contacte con su empresa de inmediato para ordenar su *vuelta al trabajo*, sin perjuicio, claro está, de valorar con su asesor laboral la im-

puignación del acto administrativo en cuestión.

A estos últimos efectos, precisamente, quizá no esté de más recordar los fundamentales **párrafos segundo y tercero del art. 69.1 LRJS**. Y así:

En primer lugar, toda Administración Pública tiene el deber legal de “notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses”, y en particular, “[su] texto íntegro (...), con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos o de la reclamación administrativa

que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos”.

En segundo lugar, únicamente la notificación que cumpla la totalidad de los requisitos mencionados tendrá virtualidad jurídica para que *comiencen a correr* los plazos de caducidad o prescripción, según el caso, de impugnación de la resolución o el acto administrativo en cuestión, los cuales permanecerán en otro caso, hasta la subsanación por la Administración Pública de su error, suspendidos o interrumpidos.

LA SENTENCIA DESTACADA.

Sobre la Libertad de Expresión en el seno de la relación laboral.

Nulidad del traslado de centro de trabajo de un vigilante de seguridad por atentar contra la libertad de expresión.

El día 17 de marzo, entre otras entradas, el actor publicó lo siguiente en su perfil de Facebook. *"me deja perplejo que las empresuchas de mierda sigan enviando comunicaciones a sus trabajadores indicando que son colectivo bajo de riesgo. Incluso cuando hay contagios en su centro. Un día empresarios de mierda tenéis que decirnos cómo se contagiaron los 12,00 compatriotas y más de 5500 muertos"*. Con fecha 12 de mayo, se comunicó al actor carta de traslado de centro, que iniciaba de la siguiente forma:

"Estimado o señor:

De acuerdo con las previsiones del artículo 58 del Convenio Colectivo, en relación con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, nos vemos en la necesidad de comunicarle, que con efectos del próximo día 1 de junio de 2020, pasará a desempeñar su actividad laboral en las instalaciones de XXXXXX sitas en xxxxxxxxx, C.P. xxxxxx de Gijón, dejando en consecuencia de prestar sus servicios en las instalaciones del diente al que estaba asignado hasta la fecha.

Las razones de este cambio están relacionadas con las necesidades operativas derivadas del requerimiento por parte de nuestro cliente Dupont para que sea Ud. relevado del mismo, por pérdida de confianza y por incumplimiento de las normas operativas del servicio. La confianza de nuestros Clientes en el desarrollo de nuestra actividad es una pieza esencial del valor de nuestro trabajo, tanto individual como colectivamente..... [...]"

Entendió el Juzgado que el motivo del cambio fue que la empresa estaba disgustada tras las manifestaciones que había vertido varias veces en Facebook haciendo alusión a la falta de medidas de seguridad durante la pandemia. La empresa alega razones operativas, pero lo cierto es que para el juzgador a quo, tal modificación ni resulta procedente ni necesaria.

El fallo no deja lugar a dudas: "Estimo la demanda presentada por D. Darío xxx... frente a [SEC xxx...] y declaro nula la modificación sustancial comunicada en fecha 12 de mayo del presente año y la dejo sin efecto. Se declara además que con ella se han vulnerado sus derechos fundamentales, debiendo la empresa abonarle una indemnización de 6.251 euros."

La pérdida del permiso de conducir por consumo de alcohol no permite la suspensión automática del contrato, pero [quizá] sí el despido objetivo.

Pérdida del carnet de conducir por consumo de alcohol. La lista de causas fijada en el ET no es totalmente exhaustiva, pues en algunos convenios se admiten otros motivos. Pero si el convenio aplicable no expresa nada, la empresa no puede decidir la suspensión de forma unilateral sin someterse a ningún procedimiento o control. Podrá extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida, pero no suspender el contrato con la mera comunicación al trabajador. Tampoco es un supuesto de fuerza mayor temporal porque en este caso, el consumo de alcohol es previsible y evitable.

La empresa no ha extinguido la relación laboral (por ineptitud sobrevenida) y el actor ha de tener ocupación efectiva con la posibilidad de cobrar su salario porque lo contrario supone el incumplimiento de las obligaciones que al empresario imponen los apartados a) y f) del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores .

El TSJ Cantabria estima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, revoca la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander y condena a la empresa a mantener de alta al trabajador al que le han retirado el carnet de conducir.



"Sentencia TSJ Asturias, de 19-01-2021 (Rec. 1786/2020. Su lectura merece una muy interesante reflexión acerca de la intensidad de la protección que merecen los derechos fundamentales."



"Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 157/2021 de 3 Mar. 2021, Rec. 75/2021"

“El término hospitalización implica el internamiento del paciente con pernoctación en el establecimiento sanitario, quedando fuera los diferentes tratamientos y atenciones que no requieran de tal internamiento.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2020, rec. núm. 11/2019)”

MAS CRITERIOS SOBRE PERMISOS RETRIBUIDOS

FD 1º “Constituye el objeto del presente recurso de casación ordinario la **delimitación de lo que deba entenderse por hospitalización** que constituye la causa que da derecho a los trabajadores a obtener dos días hábiles de permiso....”

La pretensión del recurrente aspiraba a “...una determinada interpretación del concepto hospitalización a los efectos del permiso retribuido por hospitalización de familiar; en concreto, que se declarase no ser necesario para lucrar el permiso que en el caso de hospitalización del familiar haya una pernoctación del mismo en el hospital. “

El Tribunal Supremo resuelve que “tiene razón la sentencia recurrida cuando identifica tal

expresión con el ingreso del enfermo en un centro sanitario (clínica u hospital) con sometimiento al régimen de vida de dicha institución lo que implica quedar sometido a las normas de régimen interno de la institución en la que ingresa. Tal conclusión viene avalada por los diferentes criterios hermenéuticos que deben utilizarse. En efecto, tal como expresa la sentencia recurrida, en primer lugar, el sentido propio de las palabras conduce a la expuesta conclusión: así hospitalización -que es acción o efecto de hospitalizar- implica el internamiento de un enfermo en una clínica u hospital, esto es, meter a un enfermo en un establecimiento sanitario para que pueda recibir el tratamiento adecuado a su dolencia. Todo ello, no cabe duda, sugiere que, con independen-

cia de la gravedad del enfermo, las pautas terapéuticas, exigen que el enfermo permanezca internado en el establecimiento sanitario como fórmula más adecuada para suministrarle los tratamientos oportunos o hacerle las pruebas diagnósticas, dado que en ese régimen de "hospitalización" es como mejor se pueden efectuar las pruebas o actuaciones médicas a que debe someterse .”

“... es lo cierto que el concepto de hospitalización como sinónimo de ingreso en un hospital o clínica con sometimiento del enfermo al régimen de vida de la institución en la que permanece internado es el mismo que se ha venido sosteniendo en el tiempo (STS de 5 de marzo de 2012, Rec. 57/2011) y que aquí se reitera. “

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 !



AGENDA INSTITUCIONAL DE LA ASOCIACIÓN



El Presidente de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar reunido con miembros de Junta Directiva de ALAS

En la reunión mantenida el pasado 8 de junio, la Junta Directiva de ALAS repasó con el Presidente y Vice-presidente de la Mancomunidad la trayectoria de la Asociación, informado de los proyectos en marcha a la vez que agradecía el respaldo institucional que el Presidente, don Juan Lozano, ofreció a los mismos. Destacó el presidente su reconocimiento a nuestra iniciativa sugiriendo incluso nuevos oportunidades y escenarios de colaboración con otras entidades del Campo de Gibraltar.

Quiso el presidente, además, mostrar expresamente su apoyo y simpatía a título personal, recordando lo que muchos conocemos y hemos tenido la satisfacción de compartir: su vinculación al orden social y al mundo de las relaciones laborales, en la que durante su amplia trayectoria profesional en el ámbito sindical y sus actuales responsabilidades en las empresas públicas dependientes de la Mancomunidad lo han convertido en testigo y espectador de excepción. Desde aquí nuestro agradecimiento a su apo-

El comarcallismo como estrategia hacia lo universal.

La miopía de muchos les hace ver en el espíritu del comarcallismo una actitud chauvinista y egocéntrica que, sin embargo, dista mucho de la realidad que subyace en una estrategia de acción coordinada de entes y entidades, públicas y privadas, que individualmente, por sí mismas, serían incapaces de grandes resultados y, sin embargo, en conjunto son capaces de alcanzar las mayores metas. La comarca no es un punto de destino ni es una realidad impermeable al exterior ni impenetrable para el foráneo. Muy al contrario, la identidad común, el esfuerzo coordinado, las estrategias conjuntas, la generosidad de sus partícipes detonan sinergias que permiten exponer al universo exterior la grandeza de nuestra comarca, sus virtudes y fortalezas. Potenciar la comarca es abrirnos al mundo, es hacerla atractiva para los demás a la vez que debe resultar amable y cómoda para los residentes.

No es una estrategia mejor ni peor que el provincianismo bien entendido. A modo de ejemplo, la provincia de Cádiz, que sustenta su origen en una construcción política, intenta consolidar una proyección al exterior. Pues de la misma forma, la comarca del Campo de Gibraltar, que emerge mas espontáneamente de un interés e historia común y de sentimientos de identidad propios, mantiene el mismo anhelo de proyección exterior para consolidar el éxito comarcal.



“ El día 8 de junio pasado, una representación de la Junta Directiva de ALAS cumplimentó al Presidente de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, don Juan Lozano ”



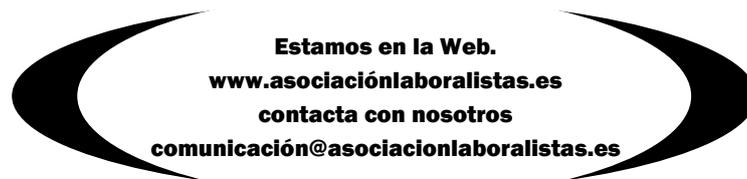
NUESTRAS NOTICIAS.



Don Jesús María Sedeño Martínez. Letrado de la Admón. de Justicia, Juzgado de lo Social núm. 1 de

En nuestra sesión del día 20 de mayo de 2021, en formato semi-presencial se celebró una nueva jornada en la que D. Jesús María Sedeño Martínez, letrado de la administración de Justicia del J. Social nº 2 de Algeciras, impartió una sesión práctica de gran utilidad sobre la Ejecución Laboral. Fruto de su conocimiento especializado y de su experiencia, abordó con acierto y precisión el estudio y análisis de aquellas cuestiones más útiles en la práctica diaria, ofreciendo un abanico de recomendaciones y aclaraciones del mayor valor para el profesional laboralista.

La experiencia resultó sumamente satisfactoria para los organizadores, que agradecemos la asistencia presencial de los profesionales que dieron calor personal al acto, como a aquellos que nos siguieron por Zoom. Nuestra más sincera felicitación al ponente



Los Asociados podrán proponer la publicación de artículos y noticias, cuya extensión no podrá superar 500 palabras. La Junta Directiva decidirá discrecionalmente sobre su inclusión en el Boletín.

Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar



La Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar se ha unido, desde ahora, al elenco de entidades colaboradoras de nuestra Asociación.

El fruto de esta colaboración adquirirá especial rele-

vancia en los próximos eventos en los que, siguiendo la senda marcada por este colaborador de excepción, procuraremos irradiar al exterior los valores de nuestra Asociación y el ejemplo de su utilidad pública y fines altruistas.

Estaremos a la altura, sin la menor duda, del honor que nos han concedido y gestionaremos los beneficios de esta colaboración, con nuestra modesta aportación al crecimiento de la reputación y prestigio de la institución.

NUESTROS COLABORADORES

