



Asociación de Laboralistas
del Campo de Gibraltar

Número 3

12 de MAYO de 2021

En portada

LABORATORIO SOCIAL

La Ejecución Laboral.
Visión práctica.

CITAS de Interés

Contenido:

Validez de Baja Voluntaria, firmada tras reunión en que se le informa de potenciales acciones legales. **2**

OPINIÓN: Infracción y fraude no son sinónimos. (Félix A. Vilches Márquez, graduado social) **2**

La Sentencia destacada: TJUE. ¿Cuando los tiempos de guardia y disponibilidad son tiempo de trabajo? **3**

Porqué asociarte a ALAS **3**

Calificación del Despido. **4**

Despido Procedente Acoso Sexual. Es suficiente con el testimonio de la Víctima. **4**

CMAC y SERCLA. Presentación de escritos y Apoderamientos Electrónicos. **5**

Celebrada la Ponencia del magistrado d. Carlos J. Galán Gutiérrez.. **6**

Atiende a nuestro patrocinador **6**

BOLETÍN INFORMATIVO

Laboratorio Social del Campo de Gibraltar

La Ejecución Laboral. Visión práctica

20 de mayo de 2.021 (17:00 horas)

“El Derecho carece de virtualidad práctica si los derechos reconocidos por la actividad jurisdiccional no pueden hacerse efectivos, en último término, a través de la coacción. Por ello, la ejecución de las sentencias forma parte del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y la actividad de hacer ejecutar lo juzgado integra la potestad jurisdiccional (art. 117.3 CE).” Esta cita del profesor Álvarez del Cubillo (*Apuntes de Derecho Laboral*) explica por sí misma la conveniencia y oportunidad de nuestra próxima sesión.

Desde obtener el cumplimiento de los acuerdos adoptados en conciliación administrativa, sean del CMAC o del SERCLA, hasta conseguir la

plena satisfacción de una sentencia, llevan al procesalista laboral a enfrentarse con el procedimiento de Ejecución. Por ello conviene desde un punto de vista práctico conocer hasta qué punto y cómo, la Ejecución Laboral será suficiente y útil, para obtener la satisfacción de la mayor parte de las pretensiones conseguidas en la vía del acuerdo o de una sentencia.

La experiencia profesional y la posición de espectador privilegiado desde su práctica diaria en el J. Social nº 1 de Algeciras, donde desempeña la función de Letrado de la administración de justicia, hacen del próximo ponente un protagonista de excepción.

Acompáñanos a la sesión que celebraremos en el Centro documental José Luis Cano de Algeciras, o bien asiste a través de ZOOM.



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

Citas de Interés

**Los Presidentes, los Políticos y los Pañales,
deben ser cambiados con frecuencia....**

... todos por la misma razón.

(Repertorio de sabiduría popular)

*Firma de baja
voluntaria
inmediatamente
después de una
reunión en el que se
comunicó al empleado
que la empresa conocía
el incumplimiento
contractual que había
realizado.*

Es dimisión voluntaria y no admite retractación. No constituye vicio del consentimiento

El Tribunal Supremo se pronuncia sobre el valor de la firma de baja voluntaria inmediatamente después de una reunión en el que se comunicó al empleado que la empresa conocía el incumplimiento contractual que había realizado. No constituye vicio del consentimiento que se le ponga en antecedentes sobre las posibles acciones legales que amparan al empresario. La advertencia, si bien puede generar tensión y no es la

metodología más adecuada, no constituye por sí sola intimidación o amenaza. Por tanto, no cabe que al día siguiente el trabajador demande por despido porque ni su voluntad estaba viciada ni cabe la retractación. El Tribunal invoca su línea jurisprudencial continuada:

"para que la conducta de la empresa previa a la toma de decisión pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el art. 1267 del

Código Civil, es preciso que la misma revista un matiz antijurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario y la interposición de denuncia o querrela"

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 1 de 20 Ene. 2021, Rec. 2093/2018.



Infracción no es sinónimo de fraude . El 98 % de las empresas en ERTE sí han cumplido sus obligaciones.

*“Trabajo detecta
4.588 fraudes de
empresas en los
ERTE desde que
estalló el Covid-19.*

Félix A. Vilches

Márquez.

Graduado Social

Bajo el título del margen se ha publicado “que la Inspección de Trabajo ha detectado un total de 4.588 infracciones por parte de empresas en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo desde el inicio de la pandemia y ha impuesto sanciones por un total de 21,96 millones de euros.”

(<https://www.servimedia.es/busqueda/noticias/fraude%20en%20los%20ERTE>)

Flaco se hace favor a las sufridas empresas y a los abnegados emprendedores, cuando los medios de comunicación que deberían especialmente

rigurosos en el uso del lenguaje confunden “fraude” con “infracción”. Entre estas últimas figuran todos aquellos incumplimientos que, por cualquier razón, resulta contrario al ordenamiento jurídico, al margen de la voluntariedad, intención o dolo que pudiera revestir el acto, incluidas especialmente todas aquellas infracciones derivadas de errores involuntarios. Precisamente la legislación de emergencia dictada no ha sido especialmente acertada, clara ni precisa, dando lugar a enormes incertidumbres, que en muchos casos han provocado estas infracciones involun-

tarias a las que me he referido. En las mismas fechas, leí (Europa Press, 2 de abril) que la Ministra de Trabajo confirmó que se han tramitado al menos 250.000 ERTE que han supuesto unas prestaciones de 1.215 millos de euros. Hablemos en positivo y reconozcamos los méritos allí donde los hallan. Si se han detectado 4.588 infracciones de 250.000 expedientes, es que el 98% de las empresas en ERTE, cumplieron fielmente con sus obligaciones.

LA SENTENCIA DESTACADA. TJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19)

Calificación como tiempo de trabajo de los dedicados a Servicios de guardia de disponibilidad no presencial.

En el supuesto enjuiciado concluye: << De cuanto antecede resulta que procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, solo constituye, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular, de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.>>

La sentencia, no obstante, hace un recorrido por los precedentes judiciales sobre la materia del propio tribunal, poniendo de manifiesto la imposibilidad de ofrecer una solución única, destacando la necesidad de examinar cada caso concreto. Y nos da una clave:

<<45. En este contexto, debe prestarse especial atención al plazo de que dispone el trabajador durante su período de guardia para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios, junto con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período . [...]

46 Así, en primer término, tal como señaló, en esencia, el Abogado General en los puntos 89 a 91 de sus conclusiones, los órganos jurisdiccionales nacionales deben tomar en consideración las consecuencias de la brevedad del plazo en el que el trabajador debe volver al trabajo en caso de que sea necesario realizar una intervención –lo que, por regla general, le obliga a presentarse en su lugar de trabajo– en lo que atañe a su capacidad para administrar libremente su tiempo.>>

POR QUÉ ASOCIARTE.

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 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.

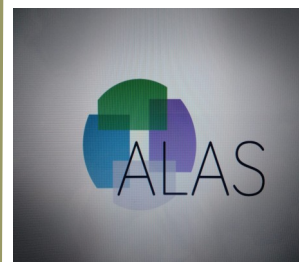
Crecemos mes a mes con la incorporación de nuevos asociados, y lo hacemos en beneficio mutuo y, sobre todo, en beneficio de aquellos a quienes servimos.

¡ Disfrútalo con nosotros !



europa.eu

*“La brevedad del
plazo de
incorporación ante
la llamada del
empresario es
determinante para
considerar si la
Guardia de
Disponibilidad
constituye o no
tiempo de trabajo.”*



La calificación del despido, bajo la vigencia del art. 2 RD Ley 9/2020, es la Improcedencia.

“ Sentencia del Pleno del TSJ de Cataluña, 31 de marzo 2021 (rec. 3825/2020)”

“Tribunal Superior de Justicia de Cataluña , Sentencia 1280/2021 de 2 de marzo de 2021, Rec. 5105/2020”

El T.S.J. de Cataluña reitera su doctrina.

Interesa destacar que se enjuiciaba la calificación de un despido disciplinario por incumplimientos laborales del siguiente tenor: “usted no realiza sus funciones conforme a los objetivos y los estándares habituales, haciendo en ocasiones dejadez de las mismas....la empresa ha podido constatar que en los últimos meses ha propiciado una ralentización de las tareas que la misma le ha asignado, quedando la mayoría de ellas inacabadas por su falta de implicación y responsabilidad....la empresa ha podido comprobar que usted no cumple con sus obligaciones laborales... existe una dejadez manifiesta en el desempeño de sus labores... usted trabaja de forma pasiva y negativa y no lleva a cabo las funciones e indicaciones encomendadas por la misma”.

La STSJ Cataluña, ha confirmado el criterio de la instancia que declaró la improcedencia. La sentencia reproduce la argumentación esgrimida en la STSJ Cataluña 21 de junio 2020 (rec. 4708/2019), dictada también en Pleno, para rechazar que el art. 2 RD Ley 9/2020 permita sostener la nulidad.

La mayoría del Pleno sostiene, no obstante con tres votos particulares, que “después de constatar que la de nulidad no aparece de forma expresa ni en el citado artículo 2 ni en la exposición de motivos del RDL 8/2020 de 17 de marzo, y a falta de imposición jurisprudencial concluye que esta ha de ser la de improcedencia. Además porque tal se deduce de la aplica-

ción de la doctrina jurisprudencial consolidada preexistente en referencia a los despidos sin causa. Porque la declaración de nulidad queda reservada para los supuestos previstos en la ley, relacionados con vulneración de derechos fundamentales o despidos colectivos actuados con mala fe negociada. Y porque el artículo 2 del RDL 9/20 no introduce una prohibición de despido sino que se limita a apuntar que las causas de fuerza mayor o ETOP, derivadas de la crisis COVID 19, pueden justificar un ERTE pero no un despido, añadiendo a modo de conclusión que “un despido sin causa es improcedente, pero no nulo”

Seguimos a la espera de la solución que finalmente adopte el Tribunal Supremo .

Acoso sexual. Es suficiente el testimonio de la víctima.

Si bien en el procedimiento penal para estas causas ha de demostrarse la conducta ilícita del denunciado para que la misma sea juzgada (por ejemplo, mediante una grabación), en el procedimiento laboral será suficiente un testimonio que resulte verídico para que un despido disciplinario por acoso sexual no sea improcedente.. Afirma el tribunal , que en la sentencia de instancia se debió haber fallado de la misma manera, entendiendo el despido como justificado, recordando que en estos casos no se juzga la culpabilidad penal del empleado, sino la laboral: “ninguna duda alberga esta Sala sobre la calificación de la conducta observada por el demandante como acoso sexual, físico y verbal, hacia una compañera de trabajo, plenamente incardinable en las previsiones del artículo 54. 2º g.) del ET, que ha comportado incluso la baja voluntaria de la trabajadora en la empresa, lo que evidencia la violencia de la situación vivida por la misma, de ahí que el comportamiento del trabajador sea merecedor del más intenso de los reproches desde el punto de vista laboral, debiendo calificarse como plenamente justificado el despido disciplinario del mismo, con desestimación íntegra de su demanda”.

Trámites Online

Mediación SERCLA Y Conciliación CMAC

Extracto facilitado por Don Emilio Sambucety Martín,
Coordinador provincial de Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en Cádiz.

A fin de facilitar la presentación de escritos y la tramitación electrónica de los procedimientos de mediación, se informa de los recursos a disposición de las personas usuarias:

SOLICITUDES DE MEDIACIÓN SERCLA

(Individuales y Colectivos): A través de la Oficina Virtual SERCLA. Se puede acceder con o sin certificado digital, en el siguiente enlace:

[Presentación solicitudes de mediación SERCLA](#)

El formulario se rellena directamente en la página web y se registra de forma automática, generándose una copia sellada para la persona que presenta.

Notas importantes:

Las notificaciones (citaciones, requerimientos...) se practicarán por medios electrónicos, por lo que es necesario que en el escrito de solicitud faciliten todos los datos de todas las partes, siendo imprescindibles la dirección de correo electrónico y teléfono de contacto válidos.

Para facilitar las comunicaciones, se recomienda estar de alta o autorizar el alta en el Sistema de Notificaciones Telemáticas de la Junta de Andalucía @notifica . (Se puede autorizar en el mismo formulario de presentación). Enlace de acceso: @notifica

Los actos de mediación Sercla se celebran de forma telemática a través de la plataforma Zoom. En la citación para el acto de mediación se remite toda la información de acceso.

Teléfono de atención a la personas usuarias del Sercla: sede Cádiz 677905555, sede Campo de Gibraltar: 600158739 y sede Jerez 638388307 (De lunes a viernes de 09:00 a 13:30)

SOLICITUDES DE CONCILIACIONES CMAC

(Individuales): A través de la plataforma electrónica de atención a la ciudadanía de la Junta de Andalucía. (Es necesario estar en posesión de la firma electrónica) en el siguiente enlace:

[Atención a la ciudadanía](#)

El destinatario es siempre la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. En el segundo desplegable se puede elegir el órgano de destino que en el caso del CMAC el órgano sería la Delegación territorial de Empleo en Cádiz o de la provincia que corresponda.

Es necesario adjuntar la solicitud de conciliación CMAC (la "papeleta").

El sistema le devolverá una copia sellada de su presentación.

APODERAMIENTOS ELECTRÓNICOS:

El poder de representación puede otorgarse por varias vías.

Con certificado digital, presentando el escrito que se puede descargar en este enlace: [Formulario apoderamiento Sercla](#) en el registro electrónico general de la Junta de Andalucía: [Atención a la ciudadanía](#) (El órgano de destino es el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y su Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía - SERCLA)

Con certificado digital, clave pin o clave permanente de la Administración general del Estado puede hacerlo a través del Registro Electrónico de Apoderamientos - Apodera en el siguiente enlace:

[Apodera](#)



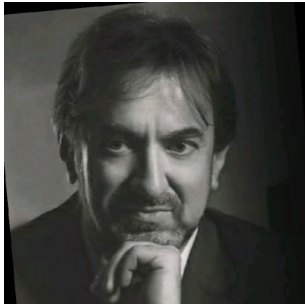
D. Emilio Sambucety Martín. Coordinador provincial del CARL en Cádiz

“Esta página está reservada para ti.

Envía tus aportaciones y colaboraciones o, simplemente, informa de tu causa social, asociativa, cultural o solidaria y nos haremos eco dándole difusión ”



ALAS Asociación de Laboralistas del Campo de Gibraltar

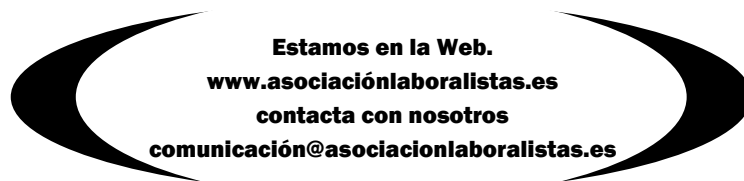


Don Carlos Javier Galán Gutiérrez. Magistrado-Juez, titular del Juzgado de lo Social núm. 2

NUESTRAS NOTICIAS.

En nuestra sesión del día 27 de abril de 2021, en formato semi-presencial que pusimos en práctica experimental, el magistrado D. Carlos Javier Galán Gutiérrez impartió una ponencia en la que nos ilustró sobre las figuras patológicas que pueden afectar al empresario laboral.

Con magistral precisión y claridad de exposición el ponente abordó las figuras mas representativas del catálogo de anomalías legales mas habituales en la materia estudiada en el mercado laboral, orientando además de forma práctica al profesional procesalista sobre el mejor modo de acometer las acciones judiciales y prejudiciales . La experiencia resultó sumamente satisfactoria, ya que la asistencia presencial de un nutrido grupo de profesionales dio calor personal al acto, a la vez, que un numeroso grupo de profesionales pudo seguirlo a través de Zoom. El ponente recibió felicitaciones desde Valencia y Madrid . Reciba también nuestra enhorabuena.



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.

PARA EXPRESAR NUESTRA GRATITUD A



Estas líneas, reservadas para nuestros patrocinadores y colaboradores, se dirigen en esta ocasión al Ayuntamiento de Algeciras, que a través de su Delegación de Fomento Económico y Empleo, con doña Montserrat Barroso Macías al frente, presta una impagable colaboración con

nuestra asociación mediante, entre otros recursos, la cesión de espacios y medios adecuados para desarrollar las sesiones de trabajo de nuestro Laboratorio Social del Campo de Gibraltar.

Una colaboración estable que favorece la continuidad y fre-

cuencia necesarias para la realización de nuestras actividades de formación. Al fin y a la postre, de la formación nace la excelencia en un campo tan sensible para la Delegación de Fomento Económico y de Empleo como la fluidez de las relaciones laborales, el mejor conocimiento de las administraciones relacionadas y de la jurisdicción social.

NUESTROS COLABORADORES

