

LABORATORIO SOCIAL

Aula de Formación y capacitación profesional

Aspectos laborales de la Ley Integral de Igualdad de trato

16 de Noviembre de 2022.

CONTENIDO:

Despido Objetivo Delegado de personal Pg. 2

Consecuencias del despido inobservando *El artículo 2º del RDL 9/2020* Pg. 3

La importancia del Registro de Jornada Pg. 4

Imposición de vacaciones durante preaviso por despido objetivo Pg. 5

Porqué asociarte a ALAS Pg. 5

Duración del Contrato Fijo discontinuo . Pg. 6

El rechazo de las vacaciones por la empresa debe ser expreso Pg. 6

La prueba de detectives no puede ser prospectiva, debe responder a un indicio Pg. 7

Nuestras noticias Pg. 8

D. CARLOS GONZÁLEZ GONZÁLEZ

MAGISTRADO

¿Se declarará de nuevo la nulidad de los despidos por el simple hecho de haber sido acordados por el empresario durante la situación de I.T.? Es un debate que se ha suscitado a la luz de la publicación de Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, publicada en el BOE nº 167 de hoy día 13 de julio de 2022.

Cualquier laboralista siente auténtico vértigo cuando debe informar sobre alguna de las cuestiones que le son sometidas a consulta. No es para menos. Acabamos de conocer ahora, dos años y medio después, que los despidos producidos durante la pandemia no merecían la declaración de Nulidad. La controversia alrededor del art. 2 RD Ley 9/2020 y la calificación del despido ha quedado resuelta finalmente por la STS 19 de octubre 2022.

Mucho nos tenemos, tras la publicación de éste nuevo texto legal, un panorama de incertidumbre de similar calado, con el enorme perjuicio que ello ocasiona. Así como el desconocimiento es inadmisibles en un profesional que se precie, la inseguridad jurídica es reprochable en cualquier estado de derecho y, lamentablemente, sufrimos un actividad legislativa plagada de indefinición y conceptos jurídicos indeterminados que requieren de la interpretación judicial y del acervo jurisprudencial para completar la norma.

En lo que nos toca como laboralistas atenderemos con el mayor interés la colaboración de Don Carlos González González, que expondrá, a título personal, el resultado de su análisis.



D. Carlos González González
Magistrado del Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona

Su opinión, por rigurosa y fundada, puede servirnos de orientación en la toma de decisiones. Agradecemos la amable y atenta colaboración que presta a nuestra asociación que se prestigia con su participación.

La formación es una obligación, pero la excelencia es un privilegio. Aprovechalo con ALAS. ¡Inscríbete.!

La Sentencia destacada

*Tribunal
Superior
de Justicia
de Galicia,
Sala de lo
Social, Sen-
tencia de
21 Sep.
2022, Rec.
3320/2022*

DESPIDO OBJETIVO. DELEGADO DE PERSONAL. La prioridad de permanencia no es absoluta.

Es sabido que el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores reconoce “prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” a los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, este privilegio no es un derecho absoluto, y puede ceder en situaciones como la que se enjuicia en esta sentencia. Se trata del contable, delegado de personal, en el Colegio Oficial de Diplomados en Enfermería de A Coruña, al que se le extinguió su contrato por causas objetivas, amortizando su plaza porque externalizaron las funciones de su puesto.

Resultan hechos esenciales para ventilar el debate los siguientes:

<<...el colegio demandado encargó a XY la elaboración de un informe sobre propuestas de mejoras de gestión administrativa del colegio demandado. Se realizó un informe que obra en las actuaciones de septiembre de 2020 y que se da por reproducido.

Ese informe fue debatido por la Junta de Gobierno del Colegio en la reunión de 5-11-20. Se puso de manifiesto como recomendación la externalización de los servicios de contabilidad. La junta votó y por mayoría se decide externalizar dicho servicio y en consecuencia despe-

dir al contable del colegio que es el demandante. e).-En fecha de 10-11-20 se le entregó al actor carta de despido objetivo por causa organizativa con fecha de efectos de 25-11-20. Se da por reproducida la carta de despido; de forma simultánea se le entregaron como indemnización la suma de 34.095,57 euros - hechos admitidos.-f).- **El colegio demandado externalizó las funciones de contabilidad que venía realizando el actor en la empresa en virtud de contrato de prestación de servicios profesionales de asesoramiento fiscal de 4-1-21. Se fija una retribución mensual por los servicios prestados de 400 euros mensuales ...>>**

La realidad es que la causa organizativa definida en el ET como cambios en el modo de organizar la actividad se ha materializado en el sentido de suprimir la contabilidad interna por otra externa, así como eliminando la realización de las declaraciones del IRPF (otra de las tareas del actor). Se trata pues de sus funciones principales, de modo que el hecho de que sea el representante legal de los trabajadores no le otorga en este caso la prioridad de permanencia legalmente establecida, pues la empresa no tiene aquí facultad de seleccionar al trabajador afectado en función del cambio operado. **La selección es unívoca, afecta al trabajador cuyas funciones principales han sido suprimidas.**

No se ha acreditado la referida polivalencia, sino tan solo la reali-

zación de tareas administrativas de forma residual, sin perjuicio de que dada la antigüedad del mismo en el Colegio conociera el contenido de las tareas del departamento administrativo donde se insertaba. En todo caso, aún de acreditarse que realizaba en parte tareas administrativas, también se acredita la realización en exclusiva de las tareas de contabilidad que se suprimen, de modo que en ningún caso puede tampoco exigir la prioridad que alega, pues ello conllevaría la extinción del contrato de trabajo de un/a administrativo/a, cuando esas tareas no han sido externalizadas, provocando a su vez una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, pues en lugar de realizar las funciones propias de un contable, pasaría a realizar otras tareas meramente administrativas, lo que podría provocar un doble conflicto: uno, entre la empresa y el actor; y, dos, entre la empresa y el administrativo afectado por la extinción. Es evidente que no es razonable imponer a la empresa una solución como la que se ha descrito. Como reconoce la parte recurrente, citando la jurisprudencia, la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley....



Dos años y medio después....



"El artículo 2º del RDL 9/2020 ha querido que las dificultades empresariales generadoras de causas ETOP o de fuerza mayor asociadas a la pandemia se encaucen por la vía suspensiva ("ERTE") y no por la extintiva. Del tenor literal de dicho precepto se desprende, y en eso coinciden las sentencias sujetas a comparación, que el legislador no especifica la calificación que merece el despido objetivo (o colectivo) que contradiga tal norma. La sentencia impugnada sostiene que estaríamos ante un despido efectuado en fraude de ley, desconocedor de regla prohibitiva, por lo que debe calificarse como nulo.

Nuestra doctrina viene asignando al órgano judicial la tarea de calificar el despido a la vista de la pretensión formulada en la demanda y de los hechos acreditados. Ya hace tiempo que puede considerarse consolidada la idea de que resulta necesaria la previa indicación legal de que el despido es nulo para que proceda esa calificación, sin que sea posible reconducir a tal categoría los identificados como fraudulentos (salvo indicación legal al efecto).

Respecto de los despidos con vulneración de derechos fundamentales hay que estar a las circunstancias de cada caso, especialmente de cara a aquilatar la conexión entre los indicios de que así ha sucedido y la extinción contractual.

Por último, en materia de despidos asociados a causas originadas por la COVID-19 venimos entendiendo que si el problema es estructural resulta posible proceder a la terminación del contrato de trabajo (lo que comporta su calificación como procedente, ajustado a Derecho). Y no hemos considerado suficiente que se desconozca la regla del artículo 2º del RDL 9/2020 para declarar la nulidad, sino que hemos examinado circunstanciadamente si concurre la afirmada vulneración de derechos fundamentales"

[...] "Esa prescripción ha sido identificada como una prohibición de despedir por la sentencia recurrida ("nos encontramos con la aplicación de previsiones de derecho imperativo y de prohibición"). No es ese el alcance que debe darse a la norma. Lo que contiene es una destipificación, una neutralización de causas extintivas. Problemas referidos al normal funcionamiento de la empresa que, de no existir la norma, encajarían en el despido objetivo o colectivo, sin embargo, quedan ayunos de ese cauce. Dificultades empresariales que podrían justificar, en condiciones de normalidad, una extinción ajustada a Derecho ya no pueden alcanzar esa legitimación. Tal es el sentido y la consecuencia del precepto en cuestión. Como si desapareciera de nuestro ordenamiento la apertura legal que en el artículo 49 ET y concordantes contemplan esa posibilidad de ajuste laboral.

La magra formulación legislativa no prohíbe la extinción contractual, sino que retira la cobertura del despido por dificultades empresariales".

De modo que - añade -"el cumplimiento cabal de lo preceptuado en el artículo 2º del RDL 9/2020 comporta que las causas ETOP o de fuerza mayor que posibilitaban la suspensión contractual a través del ERTE carecen de virtualidad".

Y, en la medida que, en el caso enjuiciado la empresa ha invocado razones genéricas, además de conectadas con la pandemia, la extinción ha quedado sin causa válida y choca con la prescripción del citado art. 2, abocando a "proyectar sobre el supuesto las construcciones generales sobre la materia".

"Ni el legislador ha establecido una verdadera prohibición ni, lo que resulta decisivo, ha proclamado la nulidad de los despidos desconocedoras de su deseada pervivencia de la relación laboral a través del cauce suspensivo (arts. 22 y 23 del RDL 8/2020)".

"Tampoco puede confundirse la regla aquí examinada con la exigencia de mantenimiento del empleo para las empresas acogidas a los ERTEs asociados a la pandemia" (en este caso, La empresa no ha puesto en marcha un ERTE y desconocido luego su deber de mantener el nivel de empleo)

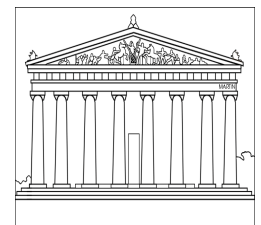
"Las múltiples reformas que los RRDDL 8 y 9/2020 han experimentado, omiten la precisión sobre las consecuencias de que se desconociera la regla del reseñado artículo 2º (...). En consecuencia, ese silencio legislativo solo puede abocar a la aplicación de las previsiones generales acerca de qué sucede cuando una extinción contractual acordada por el empleador carece de encaje en las diversas aperturas del artículo 49.1 ET (...). El legislador no ha anudado la nulidad al desconocimiento de la norma, pese a disponer de múltiples ocasiones para ello"

En definitiva:

"La ausencia de causa acreditada, sea cual fuere la invocada por el empresario (o incluso en ausencia de cualquiera), reconduce el supuesto al despido improcedente. Por descontado, salvo que existiera vulneración de derechos fundamentales"

Tribunal Supremo, Sentencia de 19 de octubre 2022 (Rec. 2026/2021)

El despido realizado,
con inobservancia de
las previsiones del
art. 2 del RDL
9/2020, determina
la Improcedencia,
no la nulidad "



La importancia del Registro de Jornada.

EN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, EL INCUMPLIMIENTO DEL REGISTRO DE JORNADA PRESUME EL CONTRATO A TIEMPO COMPLETO EX ART. 12.4.C ET

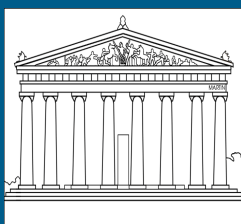
“ T.S.J.

Cataluña 21

de julio

2022 (rec.

1216/2022) ”



«A la vista de este conjunto de circunstancias fácticas, estimamos que debe prosperar la censura jurídica referida a la errónea interpretación del artículo 12.4.c.) ET , por cuanto se establece en el mismo una presunción «iuris tantum», que admite prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios, prueba en contra que corresponde aportar a la empresa, de modo que ante la injustificada falta de aportación del registro de jornada pese a la iniciativa probatoria de la parte actora y, con ello, la ausencia de acreditación de su existencia, claro indicio de incumplimiento de las obligaciones que en esta materia corresponde a la empresa, no pue-

de hacerse recaer sobre el trabajador la carga de acreditar la realización de una jornada a tiempo completo, pues ello iría en contra de la vinculación que el artículo 12.4.c.) ET transcrita establece y del efecto presuntivo contemplado en el artículo 385.1º de la LEC , según el cual » las presunciones que la ley establece dispensan de la prueba del hecho presunto a la parte a la que este hecho favorezca «. Supondría, además, desconocer los efectos propios del criterio de disponibilidad y facilidad probatoria contemplado en el artículo 217.7 de la LEC, conforme al cual correspondiendo a la empresa la

llevarza de los registros de jornada acreditativos de la realizada, es la empresa quien puede y debe aportarlos, como así ocurrió en este caso. Así, a partir de la inexistencia del registro, las reglas de distribución de la carga de la prueba determinan que es a la empresa a la que corresponde acreditar una jornada a tiempo parcial y no al trabajador demostrar que su jornada es a tiempo completo, por lo que se ha producido la infracción legal denunciada y debemos tener por acreditado que, desde el mes de abril de 2019, tal como alega el recurrente, su jornada de trabajo

RECLAMACIÓN DE HORAS EXTRAS . LA FALTA DE COLABORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CUMPLIMIENTO DEL REGISTRO HORARIO NO JUSTIFICA EL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL .

Respecto al desplazamiento de la carga de la prueba al campo empresarial como consecuencia de su obligación de llevar un registro diario de jornada establecido en el artículo 34.9 ET, explica que precisamente existía una plataforma donde concretar la jornada realizada pero el demandante no hacía uso de la misma y por tanto la empresa no puede probar la jornada realizada .

<<Y desde luego, por cuanto respecta a la realización de horas extraordinarias y su prueba, compartimos plenamente el razonamiento de la sentencia dado que desde el 12 de mayo de 2019 la empresa, en razón a lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Ley 8/2019 que modifica el artículo 34 ET, dado que tiene obligación de garantizar el registro diario de jornada, dispone de mayor facilidad probatoria para acreditar la jornada realizada; y el hecho de que no lo disponga de dicho documento no puede ser excusa y justificación porque los trabajadores no colaboraban con la empresa para la realización del mismo, pues existe tecnología suficiente para controlar la jornada de trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad de las personas afectadas: en definitiva la sentencia declara probada la realización de tareas y jornada que sustentan la reclamación salarial, y no ha sido capaz de llevarnos al convencimiento de que la resolución impugnada haya incurrido en ningún error fáctico o de razonamiento jurídico.>>

T.S.J.

Cataluña

14 de julio

2022 (rec.

498/2022)



La empresa no puede imputar u otorgar vacaciones en el periodo de preaviso del despido objetivo pues tal hecho implica el incumplimiento del preaviso en las condiciones legales

«Tal imposición del disfrute de vacaciones en principio no respeta las previsiones del artículo 38 al no estar en presencia de un acuerdo entre partes ni ante una designación con dos meses previos como refiere el artículo 38 del ET; no siendo admisible que por la vía de los hechos se imponga tal disfrute y que la no aceptación de la misma requiere de una demanda de fijación de vacaciones, demanda que carece de sentido alguno cuando la relación laboral se ha extinguido. Podría entenderse que la fijación de las vacaciones en el periodo de preaviso que se pueden determinar ante ciertas extinciones contractuales es acorde con el principio por el cual el derecho a las vacaciones como derecho al descanso no tiene un contenido económico en si sino que supone la posibilidad de disfrutar del descanso manteniendo la relación laboral; con consideración que la indemnización por su falta de disfrute debe ser algo excepcional cuando no se ha podido disfrutar de la misma y ello por causa imputable al empresario. Lo que no ocurriría en el supuesto de ante preavisos extintivos otorgar tal derecho a las vacacio-

nes como forma incluso del ejercicio de acuerdo con la buena fe, y no considerar las vacaciones como un derecho salarial más.

Pero tal consideración en modo alguno puede tomarse en consideración en el supuesto de preaviso para despidos organizativos individuales puesto que el preaviso no solo tiene el contenido del derecho a ser conocedor de la fecha extintiva con 15 días de antelación por previsión del art 53,1,c del ET sino que durante el periodo de preaviso se acumulan otros derechos según el artículo 53,2 al referir «2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.»

Tal previsión supone en opinión de la sala que en todo caso aun en el caso de que fuera valida la fijación del periodo vacacional por la empresa al periodo de preaviso, tal actuación supondría incumplir el periodo de preaviso puesto que ello supon-

dría superponer el derecho a la licencia semanal con el fin de buscar nuevo empleo a un periodo vacacional, y el incumplimiento del preaviso por no otorgar la licencia da lugar según el artículo 53,4 del ET no a la improcedencia del despido pero si al incumplimiento del periodo de preaviso y al abono «de los salarios correspondientes a dicho periodo». No cabe de este modo el imputar u otorgar vacaciones en el periodo de preaviso por la empresa pues tal hecho implica el incumplimiento del preaviso en las condiciones legales. No cabe de este modo que el periodo de preaviso sea computado como vacacional y con los derechos a la licencia prevista legalmente, de forma que ante la actuación de la empresa solo caben dos opciones:

.- que al otorgar vacaciones en el periodo de preaviso incumple este último con derecho a abonar salarios del mismo

.- o que cumple con el periodo de preaviso en cuyo caso es deudor de las vacaciones no disfrutadas».

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.

STJSJ C.

Valenciana

22 de julio

2022: (rec.

492/2022)

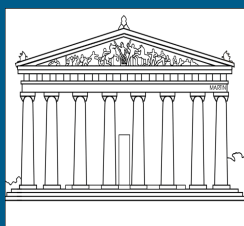


POR QUÉ

ASOCIAR-

TE A ALAS

“TSJ
 Andalucía \\
 Sevilla 30 de
 junio
 2022 (rec.
 2316/2020) “



“TSJ Castilla –
 La Mancha ,
 Sala de lo Social,
 Sentencia de
 14/07/2022
 Rec: 880/2022 ”

Fijo discontinuo. La realidad material de la duración de la actividad se impone a la formalidad estimada en el contrato de trabajo

....siendo pacífica la calificación jurídica del contrato de trabajo suscrito por las partes, se debe indicar que es la naturaleza cíclica y la actividad homogénea, desarrollada durante ciclos temporales separados, pero, reiterados en el tiempo, lo que determina que tal calificación jurídica de la relación laboral como fijo discontinuo (Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, por Sentencia de fecha 28 de Abril de 2010, rec. 3494/2009). De esta manera, la causa de la naturaleza del contrato del actor deriva de las necesidades normales y permanentes de la empresa de ahí la condi-

ción de fijeza, que se presentan por lo regular de forma cíclica o periódica, pero sin alcanzar la totalidad de la jornada anual. Teniendo en cuenta las anteriores premisas, la redacción del art. 16 del ET (tanto antes como después de la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) prevé que la duración del periodo de actividad de la contratación se fije de manera estimada, pero no existe vínculo alguno de una duración concreta, que es lo que

sucede en el caso del actor, donde se fija una duración estimada de cuatro meses (folio 57), pero que en la cláusula adicional (folio 59) firmada por el mismo trabajador añade que la duración efectiva podrá variar, lo que ha sido razonado por la Juzgadora de primer grado de forma acertada, y que esta Sala comparte, por ser conforme con la esencia del contrato fijo-discontinuo, donde la duración del trabajo efectivo para el que es llamado el trabajador, está íntimamente unida con la duración de la actividad de la empresa».

El rechazo de la empresa a la solicitud de vacaciones del trabajador debe ser expreso .

Asimismo consta que en la empresa se disfrutaban las vacaciones por todos los trabajadores en los mismos periodos coincidentes con las fiestas de agosto en la localidad que se extendían entre el 13 y el 23 de agosto así como en Navidad, si bien era habitual que si se tenían más días o se querían disfrutar alguno de ellos en otros periodos se hablara con la empresa que verbalmente solía autorizarlo, sin que se haya aportado por la empresa ningún documento que deje constancia de las vacaciones disfrutadas por el trabajador considerando que no se ha acreditado por la misma la causa alegada para justificar el despido, lo que comporta la calificación de improcedencia del mismo.

En el supuesto examinado debe tenerse en cuenta que si bien el disfrute del periodo vacacional de los trabajadores de la empresa era coincidente con las fiestas de la localidad y la Navidad, los trabajadores en caso de

desear disfrutar algunos días fuera de ese periodo lo exponían a la empresa, la cual lo solía autorizar verbalmente, desprendiéndose de lo indicado que en caso de no acceder a ello debe ser la empresa quien muestre su disconformidad al disfrute de las vacaciones en el periodo distinto al indicado, haciéndoselo saber al trabajador, requiriéndole de forma clara e inmediata para su incorporación al trabajo finalizadas las fiestas en la localidad e incorporados los demás trabajadores a sus puestos de trabajo, y al no hacerlo así lo único que puede deducirse es que efectivamente existió esa autorización verbal, sorprendiendo al trabajador cuando se incorporó tras dicho disfrute con el despido, conducta que no puede ser calificada más que como contraria a la buena fe por parte de la empresa, por lo que no puede estimarse que el actor haya incurrido en la conducta alegada por la empresa para justificar el despido, lo que determina que el mismo solo pueda ser calificado como improcedente, tal y como ha estimado la Magistrado a quo, cuyo criterio esa Sala comparte, con la consiguiente desestimación del motivo examinado.

ILICITUD DE LA PRUEBA DE DETECTIVES POR FALTA DE INDICIOS QUE JUSTIFIQUEN SU INTERVENCIÓN

Sobre la prueba



Juzgado de lo Social 2 de Guadalajara
Sentencia de 27 de septiembre de 2022



Sobre los daños morales.

“En efecto, el seguimiento de la actora y contratado por la demandada a una empresa de detectives privados, no se basó en indicio alguno y de peso tal como para justificarlo.

Nada ha alegado expresamente la demandada en el plenario, y en apoyo racional de su proceder, y menos aún ha probado.

Y nada consta tampoco en el encabezamiento del Informe privado, donde tan sólo se recoge que la investigación encargada por su empleadora tenía por

objeto la posible (ni siquiera probable) baja fingida de la actora, y sin más aditamento (por ejemplo, las sospechas despertadas en la empresa ante comentarios concretos de específicos compañeros de trabajo, fotos incoherentes de la actora en redes públicas, etc.).

A lo que se une el dato muy a considerar que el seguimiento comienza el mismo día en que la actora acude a su centro de salud para recoger su parte de baja oficial médico-laboral (el 16.XII.2021: de 8,25 a 20,30 horas) y se mantiene durante

3 días más (el 17, 21 y 23.XII.2021) y en largos espacios de tiempo (de 8,00 a 22 horas, el primero de tales días; de 7,30 a 20,50 horas, el segundo; y de 11,38 a 24 horas, el tercero).

4. Sentado lo anterior, nos encontramos ante un despido disciplinario con causa inacreditada (no pudiéndose tomar en consideración, cabe insistir, el resultado arrojado por la prueba ilícita) y, en principio, improcedente:

5. Por último, y atendida la vulneración del derecho fundamental de la actora consagrado en el art. 18.1 CE, por la tan repetida prueba ilícita, procede en efecto atender su reclamación por daño moral, de acuerdo con la doctrina sentada en la STC 61/2021.

E íntegramente, de acuerdo con la muy importante doctrina sentada por la reciente STS Pleno núm. 356/2022, de 20.IV.2022, rec. 2391/2019, y tomar seguidamente, en consideración lo siguiente:

- 1º. La antigüedad de la actora en la empresa.
- 2º. Su salario mensual.
- 3º. El contexto tan *disuasorio* para la propia actora y el resto de sus compañeros en el que se ha producido el despido, estando en juego la salud.

También condeno a la mercantil XXXXX S.L., por la vulneración de los derechos fundamentales de Dña. YYYY, a abonarle, en concepto de daño moral, una indemnización adicional de 15.001 euros

F.J. 2.4) << No es radicalmente nulo pues la Ley 15/2022 entró en vigor el 14.VII.2022, no siendo la misma de aplicación a los procesos judiciales ya iniciados a dicha fecha (DT única y DF décima de la mentada norma, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).>>



LABORATORIO SOCIAL DEL CAMPO DE GIBRALTAR

Aula de Formación y capacitación profesional

Óptica Penal del Acoso Laboral y Sexual



Don Manuel Gutiérrez Luna.
Magistrado emérito, ex Presidente Sala de Apelación del TSJ de Andalucía .



El pasado 27 de octubre tuvimos la oportunidad de disfrutar de la ponencia de don Manuel Gutiérrez Luna que disertó sobre la *Óptica penal del Acoso Laboral y Sexual*. Un auditorio repleto pudo apreciar el alcance del tratamiento del acoso moral y sexual desde la perspectiva penal a la que los laboralistas estamos poco acostumbrados y que fue abordada por el ponente con precisión, rigor y con gran detalle .

Resultado significativamente útil su opinión sobre la extrapolación de los diferentes medios de prueba desde la jurisdicción penal a la jurisdicción social, y su modo de prepararla, solicitarla y, en su caso, practicarla en la vista oral.

Desde una perspectiva práctica trazó su recorrido expositivo ilustrando su discurso con el comentario de asuntos reales y sus resultados, que oscilaban desde un reproche jurídico que no pasa de ser una mera anécdota a penas mas severas pero que, en ningún caso, parecen suficientemente disuasorias de una conducta tan deplorable.

Desde estas páginas queremos agradecer la colaboración de un jurista tan insigne como prestigioso, que se puso desde el primer momento a disposición de ALAS, y por ello desde aquí, además de nuestra gratitud, nuestro mas sincero reconocimiento.

Estamos en la Web. www.asociacionlaboralistas.es

contacta con nosotros

comunicacion@asociacionlaboralistas.es

NUESTROS COLABORADORES

