

LABORATORIO SOCIAL

Aula de Formación y capacitación profesional

ÓPTICA PENAL DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

27 de Octubre de 2022.

D. MANUEL GUTIÉRREZ LUNA

EX-PRESIDENTE DE LA SALA DE APELACIÓN DEL T.S.J. DE ANDALUCÍA (GRANADA), MAGISTRADO EMÉRITO.

CONTENIDO:

Vacacione: Imprescriptibilidad e la compensación económica.. Pg. 2

Insistiendo en la Teoría Gradualista..... Pg. 3

Límites de la Garantía de Indemnidad..... Pg. 4

Condición de empresario. Requisitos Pg. 5

Porqué asociarte a ALAS Pg. 5

Trabajador relevista. Despido objetivo Pg. 6

Autoridad Portuaria. Concurso Oposición. Competencia orden social Pg. 6

Franquicia vs Grupo Patológico de empresas Pg. 7

Nuestras noticias..... Pg. 8

En no pocas ocasiones los laboralistas enfrentamos procesos de acoso laboral o sexual en la jurisdicción social sin una clara conciencia de la repercusión que los hechos probados de una sentencia que pusiera fin al procedimiento pudiera tener para los afectados en un ulterior procedimiento penal. Es la consecuencia de la general miopía que la mayoría de laboralistas sufrimos de la *óptica penal del Mobbing y/o el acoso sexual en el trabajo*.

El acoso ordinario y el acoso sexual en el trabajo han sido estudiados en este mismo foro en varias ocasiones y desde varias perspectivas: sancionadora, jurisdiccional, de prevención de riesgos laborales, de reparación del daño, pero nunca hasta hoy desde la óptica penal.

D. Manuel Gutiérrez Luna se encuentra en jubilación forzosa en la judicatura a la que accedió desde la presidencia de la sección de Apelación Penal del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), con sede en Granada, puesto al que llegó el 6 de febrero de 2020. Previamente había ejercido durante veinte años como presidente de la sección algecireña de la Audiencia Provincial de Cádiz.

Mas allá del valor de la experiencia que atesora y de su prestigio como jurista, su vocación por el derecho y su incansable actividad garantizan el valor y el provecho apra los asistentes de su intervención como ponente en la próxima sesión de formación del Laboratorio Social del Campo de Gibraltar, que celebraremos el día 27 de Octubre de 2022, en el Centro documental Jose L. Cano de Algeciras.

Como es habitual el evento también será retransmitido por ZOOM para todos los inscritos.

Os animamos a aprovechar esta ocasión única para ampliar los márgenes de nuestro conocimiento en esta cuestión que ya no puede soslayarse como un asunto tangencial.



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

La Sentencia destacada

*TJUE,
Sala Sexta,
de 22 de
septiem-
bre de
2022
Recurso
C-120/21
El Tribunal
concluye que
NO, “cuando el
empresario no
ha posibilitado
al trabajador
ejercer tal dere-
cho de forma
efectiva”*

IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA COMPENSA- CIÓN ECONÓMICA DE LAS VACACIONES

Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador con respecto a un período de devengo prescribe al término de un plazo de tres años que comienza a correr al finalizar el año en el que ha nacido ese derecho, cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva.

29 En el caso de autos, de la petición de decisión prejudicial se desprende que podría invocarse contra la recurrida en el litigio principal la prescripción de su derecho a vacaciones anuales retribuidas, en virtud de la norma de prescripción general establecida en el artículo 195 del BGB.

30 De ello resulta que la normativa nacional controvertida en el litigio principal establece una limitación al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 reconoce a la recurrida en el litigio principal, limitación que se deriva de la aplicación de la prescripción establecida en la normativa nacional.

31 Sin embargo, ninguna disposición de esta Directiva tiene por objeto regular la prescripción de este derecho.

44 A este respecto, dado que el trabajador debe considerarse la parte débil de la relación laboral, el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas no debería recaer por completo sobre el trabajador, mientras que el empresario tendría por su parte la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas

45 De ello se deduce que, como se ha señalado en el apartado 25 de la presente sentencia, la pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas al finalizar un período de devengo o un período de aplazamiento solo puede producirse si el trabajador afectado ha tenido la posibilidad efectiva de ejercer oportunamente ese derecho. 48 Pues bien, no puede admitirse, so pretexto de garantizar la seguridad jurídica, que el empresario pueda invocar su propio incumplimiento, a saber, no haber posibilitado al trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas de manera efectiva, para beneficiarse de ello en el marco de la demanda

de ese trabajador fundada en ese mismo derecho, alegando su prescripción.

52 En estas condiciones, admitir que el empresario pueda invocar la prescripción de los derechos del trabajador sin haberle dado la posibilidad de ejercerlos de manera efectiva implicaría validar un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario que sería contrario al objetivo mismo de preservar la salud del trabajador, perseguido por el artículo 31, apartado 2, de la Carta

57 De todas las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador con respecto a un período de devengo prescribe al término de un plazo de tres años que comienza a correr al finalizar el año en el que ha nacido ese derecho, cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva.

Insistiendo en la Teoría Gradualista

Fuera del establecimiento, el trabajador recrimina a dos clientes su mal comportamiento y el trato incorrecto a su compañera: <<... recriminé a ellos dos el haber dicho las palabras de "cara de mierda" a la trabajadora; y el hijo que las había dicho dijo que "las volvería decir con toda su boca". El trabajador airado le dijo "Gilipollas" >>

En el marco de la relación del trabajo la responsabilidad contractual obliga al trabajador a prestar los servicios pactados conforme a las órdenes legitimamente emanadas del empresario en uso de su poder de dirección, y con arreglo a las exigencias de la buena fe, de manera que, frente a un determinado comportamiento del trabajador, y realizada su correspondiente valoración por el empleador, puede éste reaccionar decidiendo sancionar aquella conducta, incluso con la extinción del contrato, esto es, acudiendo a la medida del despido disciplinario.

Para que dicho incumplimiento del trabajador pueda dar lugar legítimamente a la extinción de su contrato de trabajo, es preciso que el citado incumplimiento tenga las características de gravedad y culpabilidad, como se especifica en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como que se trate de alguna de las conductas que genéricamente se describen en el mencionado precepto, entre ellas, y en su letra d), la que se refiere a la transgresión de la buena fe contractual, que es la aducida en el presente caso.

Como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 204-2005, "... de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas".

Y así mismo, como indica la sentencia del órgano casacional de 203-1990, examinado así mismo un supuesto de insultos por un trabajador a un cliente de la empresa, declaró que "los hechos han de ser valora-

dos dentro de su contexto real", haciendo referencia con ello a la relevancia de la reincidencia en actuaciones similares.

En el caso de autos, no cabe duda de que la actitud hacia los clientes de la empresa por parte de un trabajador, y más en concreto en el sector de la hostelería, en el que ha de extremarse, si cabe, la amabilidad en el trato con los que utilizan los servicios de la empresa que llega al insulto y a un enfrentamiento de palabra en términos de todo punto fuera de lugar, no puede calificarse como correcta en modo alguno, sino reprochable y atentadora contra el principio de buena fe y disciplina en las relaciones laborales. Ahora bien, la indebida actuación del trabajador debe sin embargo ponerse en el contexto de la acreditada mala actuación previa del cliente (el hijo que acudió con su madre mayor al establecimiento) que fue quien comenzó el altercado, y quien con voz alzada y haciendo ruidos arrastrando la silla y por lo tanto alterando y violentando el ambiente del local, se dirigió a la camarera reprochándole el mal servicio e insultándola ("cara de mierda"). Debe ser así mismo tenido en cuenta que el trabajador, que ante la agresión verbal a su compañera, salió a encontrarse con el cliente, no tuvo el incidente en el interior del local, y por lo tanto no fue en presencia de los demás clientes. Por último, tal y como tuvo especialmente en cuenta la sentencia del Tribunal Supremo de 203-1990, no se acredita en este caso la existencia de una conducta violenta o maleducada del actor para con la clientela que ya hubiera provocado altercados con anterioridad, esto es, no se prueba ni siquiera se invoca por la demandada antecedente alguno del que éste deba considerarse reincidente.

Los razonamientos expuestos, condu-

cen, en aplicación de la teoría gradualista, a tenor de cual la empresa pudo optar por imponer otras sanciones inferiores acorde con la gravedad de los hechos a considerar que en esta ocasión, los hechos no pueden calificarse de graves y culpables con la intensidad que debe exigirse para un despido, y ello puesto en relación con las circunstancias descritas y en su concreto contexto, debiendo reiterarse que se ha dado especial relevancia a la inexistencia de reincidencia, de lo que cabe deducir que los hechos hubieran podido adquirir otra calificación si el trabajador ya hubiera sido amonestado por conductas similares o se hubiera acreditado la provocación de conflictos previos.

Así y en este contexto, entendemos que debe excluirse la aplicación del Art. 40.6 y 12 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, que consideran falta muy grave (y por tanto susceptible de despido según el Art. 41) las siguientes conductas:

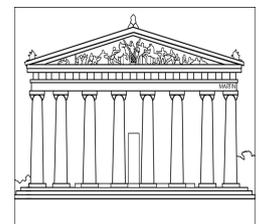
"6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante".

Por lo expuesto, el motivo se desestima, manteniéndose la calificación del despido como improcedente.

*“Sentencia
T.S.J. de
Andalucía
de 9 de Julio
2021, Rec.
4000/2019.*

*Pese al insulto
del actor al
cliente,
Gilipollas, la
infracción debe
ponerse en
relación con las
circunstancias
del caso y su
contexto
concreto“*



Garantía de Indemnidad no vulnerada.

Trabajadora cambiada de puesto de trabajo tras haber mantenido contra la empresa un proceso de *concreción horaria*.

“T.S. J.

Andalucía
(Sevilla) Sala
de lo Social

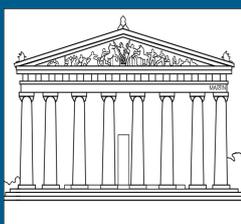
Fecha:

14/07/2021

Nº de

Recurso:

2452/2021 ”



<< Pues bien, trasladada dicha doctrina al caso que nos ocupa, considerando el hecho de que la trabajadora haya sido cambiada de puesto de trabajo tras haber mantenido contra la empresa el proceso de concreción horaria que narra el hecho probado tercero, e incluso por mantener en el momento de la celebración del juicio pleito pendiente con la empresa en reclamación de daños y perjuicios por retraso en la ejecución de la anterior sentencia, de lo que da cuenta el indiscutido hecho probado cuarto de la que ahora se recurre, no puede ser estimada la demanda de la actora. Esta ha mantenido y así se recoge en la Fundamentación Jurídica de la sentencia que se recurre, que ejercita de forma acumulada una acción por tutela de derechos fundamentales y una acción por reclamación de cantidad por perjuicios, al considerar que la decisión adoptada por la empresa de cambiarla de puesto de trabajo a partir del 1 de octubre de 2019, del servicio que prestaba en el filtro de seguridad de la entrada de pasajeros del aeropuerto, a " RONDA000", en octubre de 2019, supone una represalia de la empresa contra la actora tras interponer demanda contra dicha parte por reclamación de daños y perjuicios. Pero para la actora el cambio de servicio operado por la empresa en octubre de 2019, no constituye una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, al no cambiarle ni la jorna-

da, ni el horario, ni el sistema de remuneración, ni las funciones, sosteniendo que el salario no se le cambia indebidamente, sino que su nuevo puesto no tiene los pluses que el anterior puesto sí tenía, considerando que tanto su puesto actual, como la remuneración percibida, su horario, y demás condiciones de trabajo y sus funciones son conformes a ley, de manera que no considera que se haya producido una modificación de las condiciones de trabajo, aunque si una conducta de represalia por ejercicio de acciones previas en defensa de sus derechos. Y si la propia actora entiende que la empresa no ha incurrido en modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la Sala entiende que la conducta empresarial no puede ser tachada de discriminatoria y vulneradora de la garantía de indemnidad que la trabajadora denuncia. Esta había prestado servicios con anterioridad a la sentencia que concreto su horario, en el puesto de trabajo de el filtro de seguridad de la entrada de pasajeros del aeropuerto, pero tal como se recoge en el hecho probado segundo, no trabajó siempre en dicho servicio, así en los meses de diciembre de 2016, enero y febrero de 2017, y en los meses de enero a abril de 2018, no estuvo asignada a dicho puesto, de tal forma que no puede admitirse, como parece entender la recu-

rrente que hubiera consolidado el derecho a seguir trabajando en el mismo puesto de trabajo. Y si bien, fue asignada al mismo tras haberse fijado por sentencia su concreción horaria, ha quedado acreditado por la empresa que con la jornada reducida de que disfrutaba la recurrente, no cubría un turno completo y, tras haber recibido quejas de la Jefatura de seguridad del aeropuerto en el mes de mayo de 2019, precisamente fue cambiada para llevar a cabo sus funciones a " RONDA000", en octubre de 2019, cuando por finalización de su jornada reducida por guarda legal, se reincorporo para realizar jornada completa desde el 01/10/2019, otra trabajadora que podía realizar el turno completo. Por ello aparece la decisión empresarial como razonable y puede entenderse que la modificación operada respecto al lugar y el puesto donde desarrollar sus funciones la actora, constituye el ejercicio legítimo del poder general de dirección de la empresa en el marco de su organización empresarial, esto es una manifestación del "ius variandi" que permite al empresario organizar y ordenar las prestaciones laborales, sin que se pueda apreciar que su actuar, venga guiado por intereses espurios y ajenos al ejercicio normal de las facultades de dirección y control de la actividad laboral.

Persona que dirigía el negocio y era titular del inmueble alquilado a CB empleadora sin representarla ni gestionar cuentas. No tiene condición de empresario.

<<Tales hechos probados, describen que la meritada señora realiza actos de gestión, organización y dirección del negocio, pero ni puede extraerse que ostente la propiedad de los medios de producción, salvo la titularidad del inmueble donde se asienta el negocio que se encuentra cedido en arrendamiento a la Comunidad de Bienes, ni que los actos de gestión alcancen a obligar a la empresa en cuanto de actos de administración del negocio frente a terceros, mediante la celebración de contratos y otros negocios jurídicos, ni a representar formalmente a la empresa en sus relaciones con el exterior, toda vez que no consta que mediante su firma, pueda gestionar activos o cuentas en Bancos y realizar actos de disposición que afecten al patrimonio empresarial y, aunque pueda decidir

contratar y cesar al personal, tampoco consta que pueda materializar tales decisiones mediante su firma en nombre propio, ni tampoco en el de la Comunidad de de Bienes DIRECCION000, cuyo representante, tal como figura en el hecho probado segundo 2 in fine, es Jesús Carlos, sin que conste que este haya otorgado poderes a la Señora Mari Juana.

Todas estas circunstancias, no permiten colegir que sea realmente DOÑA Mari Juana para quien han prestado servicios los trabajadores codemandados ni que ella sea la empresaria real [...]

La Sentencia, tiene en cuenta una anterior, de 21-12-16 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de Sevilla, del T.S.J. de Andalucía (Recurso nº 866/2015) se estima la

demanda de la misma y se acuerda la anulación de la Resolución de la T.G.S.S. que acordó el alta en el R.E.T.A. de la codemandada Mari Juana como consecuencia de "su actividad en la empresa DIRECCION000 C.B.", lo que vincula esta Sala con carácter prejudicial en atención a lo dispuesto en el artículo 222.4 de Ley de Enjuiciamiento Civil, norma según la cual, lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto. ...<<razona que del acta de la inspección de trabajo, en base a la cual se había cursado el alta en Seguridad social de la actora resulta insuficiente para apoyar el fraude de ley en que se sustenta que la tal señora era el empresario real. >>

**TSJ Andalucía
(Sevilla) de 7
de julio de
2021
Recurso
356/2020.**

**Con origen en
un
procedimiento
de oficio
promovido
por la
Inspección de
Trabajo**

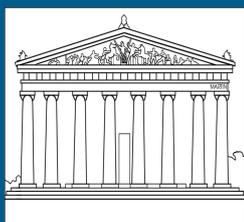


Nuestra apuesta por una formación continuada, de calidad, especializada, gratuita y libre para asociados y simpatizantes, nos ha dado a todos la oportunidad de crecer profesionalmente tanto a título individual como colectivo, mejorando nuestra capacitación y prestigiando el ejercicio profesional. La 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.

**POR QUÉ
ASOCIARTE
A ALAS**

“Sentencia
Tribunal

Supremo, Sala
Cuarta, de lo
Social, nº
693/2022, de
22 de julio de
2022 “



“TSJ Andalucía,
Sevilla, Sala de
lo Social, Sec. de
14 de julio de
2021 Recurso
3421/2019.”

La extinción del contrato de trabajo de un relevista debe materializarse mediante el despido objetivo

Extinción del contrato de trabajo de un relevista, porque el INSS deniega la jubilación anticipada parcial al trabajador sustituido .

«El contrato de trabajo del demandante, que se concertó por tiempo indefinido, no condicionó la subsistencia de la relación laboral a la concesión de la pensión de jubilación anticipada al trabajador relevado.

La denegación de la pensión de jubilación no conlleva necesariamente y de forma automática que el empleador esté obligado a extinguir el contrato de trabajo del actor.

Puede suceder que se necesite la prestación de servicios a tiempo completo de ambos barrenderos y puedan coexistir el contrato de trabajo del

demandante y del trabajador sustituido. Si no es así, la empresa deberá extinguir el contrato del trabajador relevista».



Competencia del orden social: litigio sobre provisión de puestos de trabajo de la Autoridad Portuaria

Se interpone demanda contra la Autoridad Portuaria de Huelva, impugnando el concurso oposición y su resultado, tramitado para la cobertura de la plaza de Jefe de División de Proyectos y Obras, personal laboral fijo no sujeto a Convenio de la Autoridad Portuaria de Huelva. Se solicita en concreto que se declare la nulidad o anulabilidad del proceso de selección con retroacción de actuaciones, que se realicen de nuevo las pruebas y se vuelvan a calificar, y así mismo que se reconozca al actor una indemnización por daños y perjuicios .

Tras la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la jurisprudencia ha modificado su criterio adaptándolo a las previsiones de esta Norma, cuyo art. 2 letra n) atribuye a esta jurisdicción el conocimiento de las "demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones Públicas sujetas al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional".

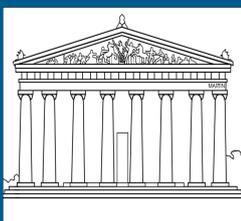
...las Autoridades Portuarias, que según el Art. 24 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, "son organismos públicos de los previstos en la letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley General Presupuestaria, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como plena capacidad de obrar; dependen del Ministerio de Fomento, a través de Puertos del Estado; y se rigen por su legislación específica, por las disposiciones de la Ley General Presupuestaria que les sean de aplicación y, supletoriamente, por la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

2. Las Autoridades Portuarias ajustarán sus actividades al ordenamiento jurídico privado, incluso en las adquisiciones patrimoniales y contratación, salvo en el ejercicio de las funciones de poder público que el ordenamiento les atribuya". y partiendo de que lo que se impugna en la presente litis es una convocatoria de libre acceso a un puesto de "Jefe de División de Proyectos y Obras de Personal Laboral Fijo fuera de Convenio", la jurisdicción competente es la del Orden Social.

GRUPO PATOLÓGICO DE EMPRESAS. Los elementos que la definen, “..en ningún caso tienen que darse de manera acumulativa”.

“Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 15 de julio de 2022
Recurso 9/2022.

La franquiciadora participaba del 100% de las franquiciadas.



“De la lectura de las consideraciones anteriores, lo que se desprende, es que pese a la apariencia de sociedades independientes por inexistencia de contabilidad única y común, con trabajadores propios de cada una de las sociedades sin prestación indistinta alguna, y existencia real de cada una de las filiales, existe una evidente vinculación de cada una de estas últimas que no es ajena ni puede ser, a la gestión desempeñada por la matriz, que ocupa la posición de verdadero empresario, por mucho que en el contrato de franquicia se trate de desvincular económica y jurídica-mente a ambas.

Véase que la franquiciadora aporta el Know how, puede llevar a cabo inspecciones periódicas en la franquiciada, estando obligada esta última a permitir la entrada en las clínicas; ningún elemento destinado al uso odontológico como materiales o prótesis puede ser adquirido en proveedores que no hayan sido aprobados por el franquiciador, que fija también el horario de las clínicas y determina los precios máximos de los servicios a prestar por el franquiciado, que no puede en ningún caso superar. Además de todo ello, la sociedad franquiciadora proporciona el sistema informático, al que tiene pleno acceso y conoce de primera mano los datos de ingresos y contables de la franquiciada, con obligación de esta última de propor-

cionar toda la información solicitada, incluidos impuestos, datos de clientes y de la contabilidad.”

“Las circunstancias anteriores son desde luego ajenas a una independencia entre franquiciadora y franquiciadas, más allá de las concretas vinculaciones que pudieran derivarse del contrato de franquicia, tan amplio en las potestades para la primera y tan limitado en las otorgadas a las segundas (véase que prácticamente sólo se le permite la elección del personal) que habilita a hablar de un uso abusivo de la personalidad unitaria, en perjuicio de los ahora despedidos, concurriendo un abuso de derecho en los términos previstos en el art. 7.2 CC que sanciona todo acto u omisión que sobrepase los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño a un tercero.

Y decimos esto porque además de todo lo anterior, tampoco puede obviarse que todas las cartas de despido, con independencia de la clínica en que el trabajador despedido prestaba servicios se encuentran firmadas por la misma persona, reconociéndose por el Letrado de XXXXX S.L.U que el autor de la rúbrica era el director de Recursos Humanos de la citada sociedad y apoderado en cada una de las clínicas.”

“En consecuencia, considerando

que existe un grupo de empresas a efectos laborales, que cumple sus funciones a través de una estructura jerarquizada, vertical y a través de un contrato de franquicia en el que la franquiciadora y las franquiciadas, son la misma persona jurídica, dejándose a estas últimas un núcleo de potestades residuales frente a las más amplias, estratégicas y nucleares que ejercita la franquiciadora, teniendo en cuenta que en apenas un mes se alcanzó un número de al menos 90 trabajadores despedidos por las sociedades franquiciadas, acudiendo al mecanismo del despido objetivo individual cuando debió darse cumplimiento de los trámites previstos en el art. 51 ET, con tramitación de expediente de despido colectivo, la consecuencia que debe anudarse a dicho incumplimiento es la nulidad de los despidos operados, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, ex art. 124.11 LRJS, con derecho de los trabajadores despedidos a reincorporarse a su puesto de trabajo y abono de los salarios dejados de percibir, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la norma procesal en relación con el art. 55.6 ET. “



LABORATORIO SOCIAL Aula de Formación y capacitación profesional COMPLIANCE LABORAL



**Doña Concepción Morales Vázquez. Magistrada Suplen-
te del Tribunal Superior de
Justicia de Madrid**

En la sesión de 29 de septiembre de 2022 la ponente, con gran pedagogía y una enorme capacidad de síntesis, nos instruyó en el, por ahora, inexplorado mundo del Compliance o cumplimiento normativo consiste en establecer políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que toda la empresa (incluyendo a directivos, empleados y agentes vinculados) cumple con el marco normativo aplicable. La ponente, muy práctica en su exposición, fue muy amena y dinámica en su metodología, descubriendo esta parcela (otra más) de obligaciones que recaen sobre las empresas, que deberán instaurar un conjunto de procedimientos y buenas prácticas para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Es aquí cuando los empresarios y administradores deben tener muy claras sus responsabilidades en cuanto a la legislación que aplica a su organización, más aún tras la reforma del Código Penal, en particular el artículo 31 bis, las personas jurídicas pueden resultar penalmente responsables por los delitos que sus representantes legales y administradores, de hecho o de derecho, cometan en su nombre o por su cuenta, que resulten en beneficio directo o indirecto para la entidad; y por los delitos cometidos por los trabajadores, en el desempeño de sus actividades para la entidad y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la empresa, sin que se hayan establecido por parte de la entidad los medios de control debidos sobre ellos.

La jornada fue verdaderamente inspiradora y por lo novedoso del tema y el interés suscitado entre los asistentes. Quedó propuesta una segunda parte para avanzar más en el asunto, ofreciéndose la ponente a una sesión presencial en su caso, en su habitual talante de colaboración desinteresada y una generosa participación con nuestra asociación.

Estamos en la Web. www.asociacionlaboralistas.es

contacta con nosotros

comunicacion@asociacionlaboralistas.es

NUESTROS COLABORADORES



