

ÍNDICE

Sentencias de interés



DEMANDA DE DESPIDO.

Incumplimiento del requerimiento hecho a la parte de aportar el justificante de la conciliación administrativa o del intento de conciliación. La falta de aportación de justificante de celebración del acto de conciliación administrativa en el plazo legal no implica siempre el archivo de actuaciones

[\[pág. 2\]](#)



DESPIDO OBJETIVO.

FALTA DE LIQUIDEZ. IMPOSIBILIDAD DE PONER A DISPOSICIÓN LA INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE LIQUIDEZ. En el marco de un despido colectivo, entendiéndose que la comunicación en la carta de despido por causas económicas de la existencia de un descubierto (de más de 10.000 €) en la cuenta bancaria de la empresa es un indicio suficiente, junto con el acuerdo con la RLT y el cierre de la empresa, para justificar que no se haya puesto a disposición la indemnización pertinente.

[\[pág. 3\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



Un tribunal confirma que las deficiencias en materia de formación son imputables a la empresa, aunque el trabajador sea contratado a través de una ETT

[\[pág. 5\]](#)

Actualidad del TSJUE



UE. Discriminación por razón de sexo en España: los padres de dos o más hijos obligados a acudir ante los tribunales para acceder a un complemento de su pensión de incapacidad permanente tienen derecho a una indemnización adicional

[\[pág. 07\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 9\]](#)

Sentencias de interés



DEMANDA DE DESPIDO.

Incumplimiento del requerimiento hecho a la parte de aportar el justificante de la conciliación administrativa o del intento de conciliación. La falta de aportación de justificante de celebración del acto de conciliación administrativa en el plazo legal no implica siempre el archivo de actuaciones

Fecha: 11/07/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TS de 11/07/2023](#)

La cuestión que se suscita en el presente recurso de casación unificadora es la interpretación que haya de darse al requisito que incluye el artículo 81.3 LRJS y el incumplimiento del requerimiento hecho a la parte de aportar el justificante de la conciliación administrativa o del intento de conciliación y la relevancia de que dicha aportación se realice con posterioridad al plazo que prevé dicho artículo.

Consta que se presentó demanda de despido el **22 de agosto de 2017**. Con la demanda se acompañó cédula de citación ante el SMAC para el día **30 de agosto de 2017**, en la que constaba que la papeleta se había presentado el **18 de julio de 2017**. Mediante Decreto de **17 de noviembre de 2017** se admitió a trámite la demanda y se señaló para los actos de conciliación y juicio para el **1 de octubre de 2018**, requiriendo a la parte demandante para que en el plazo de quince días acreditara la celebración o el intento del acto de conciliación o mediación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso de no aportarlo. El Decreto fue notificado a la parte demandante el **4 de noviembre de 2017** sin que se subsanase el defecto advertido dentro del plazo concedido. En el acto del juicio se suspendió la celebración del mismo dictándose Diligencia de Ordenación para estar a lo acordado sobre el requerimiento efectuado. El **4 de octubre de 2018** la parte actora aportó el acta de conciliación ante el SMAC, que se había celebrado el **30 de agosto de 2017**, concluido sin avenencia. Por Auto de **20 de diciembre de 2018** se acordó el archivo de las actuaciones.

La sentencia recurrida argumenta que la parte actora pudo y debió aportar la justificación de celebración o intento del acta de conciliación ante el SMAC, que ya se había celebrado, y que la mera inactividad de la parte de haber dejado transcurrir el plazo de 15 días tras el apercibimiento previo del juzgado conlleva la consecuencia legal respecto de la que había sido previamente apercibida.

El TS:

Con la finalidad de evitar que el proceso se frustre por el incumplimiento de un requisito formal que fue posteriormente cumplimentado por la parte actora, debemos aplicar las normas procesales de conformidad con el derecho a la tutela judicial efectiva que garantiza el art. 24.1 de la Constitución, evitando interpretaciones excesivamente formalistas y desproporcionadas".

La aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa nos lleva a seguir igual conclusión que la alcanzada en los anteriormente citados precedentes porque **también aquí la papeleta de conciliación se presentó antes de la demanda**, acompañando ésta de la cédula de citación del órgano administrativo que indicaba que el acto se iba a celebrar con posterioridad. Celebrado el acto de conciliación administrativo, es cierto que la parte actora no aportó al proceso judicial el certificado de haberse celebrado, pese a haber sido requerida a tal efecto en el plazo establecido, tal como figuraba en la providencia de admisión de la demanda; pero lo cierto es que el proceso siguió su curso con citación al acto del juicio para un año después, sin que durante ese tiempo nada se le volviera a requerir ni nadie, el Juzgado o cualquiera de las partes manifestase nada sobre la omisión aludida. Cosa que sí hicieron las demandadas ya en el acto del juicio oral que se suspendió para reclamar la aportación de la conciliación o su intento, lo que se efectuó de inmediato. En esas condiciones ni se entiende que hubiera existido ningún perjuicio para los demandados, ni tampoco para el "normal" funcionamiento de la administración de justicia. La demandante había acompañado con la demanda la papeleta y la citación a la conciliación (de lo que tenían conocimiento las demandadas). Es evidente que tal proceder estaba vinculado a los plazos de caducidad y a la fecha tardía que se había dado para la celebración del acto de conciliación.

Ante tales circunstancias, **la sentencia recurrida no valora la afectación que su decisión pudiera causar al actor en su constitucional derecho a la tutela judicial efectiva ni, tampoco, las vicisitudes procesales que después del requerimiento y ya superado ese plazo dado, siguió realizando el juzgado de instancia, manteniendo el curso de las actuaciones.**



DESPIDO OBJETIVO. FALTA DE LIQUIDEZ. IMPOSIBILIDAD DE PONER A DISPOSICIÓN LA INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE

LIQUIDEZ. En el marco de un despido colectivo, entendiendo que la comunicación en la carta de despido por causas económicas de la existencia de un descubierto (de más de 10.000 €) en la cuenta bancaria de la empresa es un indicio suficiente, junto con el acuerdo con la RLT y el cierre de la empresa, para justificar que no se haya puesto a disposición la indemnización pertinente.

Fecha: 19/07/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 19/07/2023](#)

El recurso unificador interpuesto por la trabajadora **se centra en decidir si la falta de la puesta a disposición de la cantidad indemnizatoria por despido objetivo tras un ERE extintivo que finaliza con acuerdo, es causa para declarar el despido como improcedente.**

La sentencia recurrida **ha declarado probado no solo que la empresa demandada tramitó un despido colectivo para la extinción de todos los contratos de trabajo, alcanzando un acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores, sino que en el HP 3º consta además como**

hecho acreditado que carecía de efectivo en el momento del despido y presentaba un descubierto de 10.357,05€. Este hecho, como indicamos, se extrae de la carta de despido -"En el momento de comunicar el despido objetivo, la empresa carecía de efectivo y presentaba un descubierto por importe de 10.357,05 euros. (resulta de la carta de despido)"-.

Son varios los indicadores que podemos inferir de tales datos: la existencia de un despido colectivo por causas objetivas de índole económico, alcanzando un acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores, el consecutivo cierre de la empresa, que está sin actividad, y el descubierto bancario que aduce la comunicación extintiva.

Cabe entender que conforman unos indicios suficientes en orden a la aplicación de la inversión probatoria dimanante del art. 217.3 LEC. Razonablemente cabe presumir la realidad de la iliquidez pues patentizan la pésima situación económica de la empresa, de manera que correspondía a la trabajadora la destrucción o neutralización de esos indicios, circunstancia que no se ha producido.

Ningún dato consta sobre alguna actividad dirigida a contrarrestar aquel panorama indiciario. De manera correlativa la conclusión que extrae la recurrida al efecto se evidencia razonable y adecuada a las circunstancias concurrentes en este litigio.

Actualidad del Poder Judicial



Un tribunal confirma que las deficiencias en materia de formación son imputables a la empresa, aunque el trabajador sea contratado a través de una ETT

El TSJ de Canarias ratifica el recargo del 30% sobre las prestaciones derivadas del accidente de trabajo sufrido por un empleado al que no se le había formado lo suficiente en el manejo de la máquina que utilizaba

Fecha: 12/09/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [nota](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha confirmado el fallo de un juzgado Social de Santa Cruz de Tenerife que desestimó la demanda de una empresa de reciclaje de neumáticos frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social y un empleado por imponerle un recargo del 30% sobre las prestaciones derivadas del accidente sufrido por el trabajador. La empresa consideraba que las deficiencias en materia de formación eran imputables a la empresa de trabajo temporal con la que había suscrito el contrato.

El empleado, de nacionalidad francesa, fue contratado en mayo de 2015 a través de una ETT. Según relata la sentencia, mientras manejaba la cizalla rotativa intentó retirar un trozo de neumático que había obstruido la trituradora, quedando su brazo atrapado en la maquinaria. A consecuencia del accidente estuvo de baja hasta enero de 2016, fecha en la que obtuvo una incapacidad total con una pensión reconocida inicial de 512,63 euros.

Al mismo tiempo se levantó un acta de infracción por la comisión de una falta grave en su grado mínimo en materia de seguridad y salud laboral, de acuerdo con el art. 17 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, relativo a los equipos de trabajo y medios de protección con importe de 2.046 euros, así como una propuesta de recargo de prestaciones del 30%. Además, se contemplaba que la causa del accidente era la utilización inadecuada del equipo de trabajo y la falta de formación específica del afectado en el uso, manejo y mantenimiento de la cizalla rotativa para neumáticos de vehículos pesados y livianos.

La empresa planteó en su recurso que el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no describía de manera suficiente los incumplimientos que imputaba, que no se acreditaba una relación de causalidad entre un incumplimiento preventivo y el accidente, y que los hechos se habrían valorado incorrectamente.

“De los hechos probados se deduce -indica la Sala Social- que el trabajador había sido destinado a un puesto de trabajo para el cual no había recibido formación suficiente (teniendo en cuenta que, dado que necesitó intérprete para suscribir el contrato, la mera entrega de documentación en un idioma que no dominaba mal se puede considerar actividad formativa suficiente), y para el cual tampoco contaba con la supervisión exigida por las propias instrucciones de la maquinaria”.

Para los magistrados la conducta del empleado no puede considerarse como imprudencia temeraria pues “implica siempre una conducta que se realiza a desprecio de riesgos que son bien conocidos por el trabajador” (...) “No se puede, por tanto, excusar la empresa en la imprudencia del trabajador cuando la empleadora no ha cumplido cabalmente con sus obligaciones en materia formativa”, concluye el tribunal.

Actualidad del TSJUE



UE. Discriminación por razón de sexo en España: los padres de dos o más hijos obligados a acudir ante los tribunales para acceder a un

complemento de su pensión de incapacidad permanente tienen derecho a una indemnización adicional

Una práctica administrativa consistente en denegar sistemáticamente la concesión de este complemento a los padres e ignorar de este modo las consecuencias que deben extraerse de la sentencia dictada en 2019, en la que el Tribunal de Justicia declaró que la concesión reservada únicamente a las madres es discriminatoria, somete a los padres a una doble discriminación

Fecha: 14/09/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia, recurso y petición C-113/22](#)

Mediante sentencia de 12 de diciembre de 2019, 1 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró que el complemento de pensión concedido en España únicamente a las madres beneficiarias de una pensión de incapacidad permanente y que tengan dos o más hijos (biológicos o adoptados), con exclusión de los padres que se encuentren en una situación comparable, constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria a la Directiva de igualdad de trato.

Sobre la base de esa sentencia, un padre de dos hijos solicitó a la Seguridad Social española en noviembre de 2020 que le reconociera su derecho al complemento de la prestación de incapacidad permanente absoluta que percibía desde noviembre de 2018. Ante la denegación de su solicitud, acudió a los tribunales. Mediante una primera sentencia se le reconoció su derecho al complemento de pensión litigioso, pero se desestimó la pretensión indemnizatoria que había presentado paralelamente. Tanto el padre como las autoridades españolas han recurrido dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Este último órgano jurisdiccional se pregunta si una práctica consistente en denegar sistemáticamente —a la espera de la adaptación de la normativa española discriminatoria a la sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de diciembre de 2019— el complemento de pensión litigioso a los hombres, lo que obliga a estos a reclamarlo en vía judicial, debe considerarse una discriminación distinta de la discriminación declarada en esa sentencia del Tribunal de Justicia. También alberga dudas, en caso de que se constate una infracción del Derecho de la Unión, acerca de la posibilidad de conceder al padre una indemnización adicional y sobre el alcance de esta.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia **comienza recordando que, una vez que se ha constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión, y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, los tribunales nacionales y las autoridades administrativas nacionales deben dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin**

esperar a que la derogue el legislador. Por lo tanto, deben aplicar a los miembros del grupo desfavorecido –en este caso, los padres– el mismo régimen del que disfrutaban las personas incluidas en la otra categoría –en este caso, las madres.

Seguidamente, el Tribunal de Justicia considera que la resolución denegatoria, adoptada en aplicación de la mencionada práctica administrativa, genera, aparte de la discriminación contemplada en la sentencia de 12 de diciembre de 2019, **una nueva discriminación para los afiliados de sexo masculino**, ya que solo los hombres tienen que hacer valer su derecho al complemento de pensión litigioso en vía judicial, lo que, en particular, **los expone a un plazo más largo para su obtención, así como, en su caso, a gastos adicionales.**

Por consiguiente, **el órgano jurisdiccional nacional** que conoce de una demanda presentada frente a dicha resolución denegatoria **no puede limitarse a reconocer al afiliado de sexo masculino de que se trate el derecho al complemento de pensión litigioso con efectos retroactivos.** En efecto, ello no subsanaría los perjuicios derivados de la nueva discriminación. En consecuencia, debe concederse asimismo al afiliado de sexo masculino **una reparación pecuniaria adecuada**, que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación. **Esta reparación debe tener en cuenta los gastos efectuados por el afiliado, incluidas las costas y los honorarios de abogado.**

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

ESTADO. ENSEÑANZA PRIVADA. Resolución de 1 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia 78/2023 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. [\[BOE 13/09/2023\]](#)

CATALUNYA. CENTRES ATENCIÇO GENT GRAN. RESOLUCIÓ EMT/3041/2023, de 4 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021). [\[DOGC 12/09/2023\]](#)