

Tema del Mes

PROFUNDIZANDO EN LA NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Febrero 2022

Tema del Mes
Mireia Sanromà i Aguilar

Comentario de Jurisprudencia
Carla Chuecos Díaz

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Profundizando en la nueva regulación del contrato fijo-discontinuo. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Subida del salario mínimo interprofesional. Compensación y absorción de pluses. 5-8

NOTICIAS

El Gobierno aprueba el RD-Ley 2/2022 por el que proroga un mes los ERTES vinculados a la crisis pandémica 9-10

¿Es posible despedir a una trabajadora de una residencia que se negó a realizarse las preceptivas pruebas de antígenos? 11-12

El Tribunal Supremo establece que el complemento por maternidad en las pensiones debe ser reconocido a los hombres con efectos retroactivos. 13-14

SENTENCIAS DEL MES

15-17

Uno de los principales cambios que ha traído consigo la Reforma Laboral es la ampliación de la regulación existente del contrato fijo-discontinuo, a través de la modificación del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo el legislador una fuerte apuesta por el mismo en contraposición al contrato temporal.

TEMA DEL MES

PROFUNDIZANDO EN LA NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

En este sentido, se prevé incluso la posibilidad de celebrarse este tipo de contratos en contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, así como la creación de una bolsa de empleo en los convenios de sector para integrar las personas fijas-discontinuas y favorecer así su contratación.

La nueva regulación puntualiza y enmarca en esta tipología contractual los empleos de “naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada”, hecho que hasta ahora se había dejado en manos de la interpretación por parte de nuestros jueces y tribunales. Del mismo modo, se expone que dichos



trabajos son aquellos que tengan naturaleza intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta indeterminación es precisamente la que justifica y da sentido al mantenimiento de la figura del llamamiento en contraposición al contrato a tiempo parcial. Ahora bien, a pesar de mantenerse esta naturaleza indeterminada, se prevé que, de forma anual, o semestral, la empresa informe a la representación legal de los trabajadores de las previsiones de llamamiento anual.

Por otro lado, y con ocasión de la reforma, se ha modificado el ámbito convencional de la regulación de algunos aspectos del mismo, y por ello es posible que surjan novedades al respecto a través de la negociación colectiva.

De todos los cambios introducidos en esta modalidad contractual, queremos hacer especial mención a dos de ellos con ocasión de los últimos pronunciamientos judiciales, así como el día a día de las empresas: la acción de despido con motivo de la falta de llamamiento y la indemnización asociada a la misma.

El primero de ellos lo encontramos regulado en el apartado tercero del meritado artículo, que establece que “las personas fijas discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.”

Pues bien, la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2022 resuelve acerca del dies a quo para el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido. Se trata de un caso en que la persona trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal en el momento en que la empresa debía proceder al llamamiento. Se expone en la misma que el correcto proceder de la empresa debe consistir en proceder al alta de la trabajadora fija-discontinua y proceder a su llamamiento, sin perjuicio de cursar seguidamente la baja por incapacidad temporal y contratar una persona con contrato de interinidad. Debido a que la empresa en cuestión no procedió al llamamiento de la trabajadora ni tampoco cursó el alta de la misma en Seguridad Social, entiende el Alto Tribunal que ello constituye una manifestación de una “voluntad extintiva de la relación laboral”, motivo por el cual el plazo de caducidad de la acción de despido por falta de llamamiento se inicia en ese momento.

No duda el Tribunal Supremo al afirmar que “el día inicial del plazo de caducidad de la acción de despido, cuando el trabajador fijo discontinuo está en situación de IT y la empresa no lo ha llamado al comienzo de la campaña se inicia en cuanto este tiene conocimiento de que no ha sido llamado y no cuando, tras el alta médica, el empresario no acepta la reincorporación al trabajo solicitada por el trabajador”.

En otras palabras, desde el momento del incumplimiento del llamamiento por

parte de la empresa la persona trabajadora puede emprender acciones de despido, aun encontrándose en situación de incapacidad temporal, sin que dicha situación de baja médica pueda considerarse una excepción o posposición del momento de llamamiento.

Por otro lado, y situándonos en el terreno de la consecuencia legal de esta falta de llamamiento, esto es la consideración de despido, es importante ver cuál es la regulación introducida con la reforma por lo que refiere al cómputo de la antigüedad.

El nuevo apartado sexto del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores prevé que las personas fijas discontinuas tienen “derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”.

Ya en el año 2019 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictaminó que los periodos de inactividad deben computar a efectos económicos, como por ejemplo el complemento de antigüedad, y de promoción profesional, siendo que ahora se prevé directamente en el precepto legal.

Sin embargo, el Tribunal Supremo en su sentencia de 30 de julio de 2020 expuso que la citada doctrina del TJUE y la suya propia a efectos retributivos y de promoción profesional, no es de aplicación al cálculo de la indemnización por despido, pues la indemnización por despido “constituye una compensación por la extinción del contrato que tiene naturaleza extrasalarial y que se calcula sobre la base del tiempo de servicio, con los topes legales. Durante los periodos de inactividad no se produce dicha prestación de servicios, por lo que no puede computarse con esta finalidad”.

Por todo ello, y a pesar de no especificarse en la nueva regulación esta distinción, el hecho que la norma prevea una excepción en su propio redactado remitiendo a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, comporta que la posición adoptada por el Tribunal Supremo pueda seguir manteniendo vigencia con la nueva previsión legal, esto es, que sigan computando a efectos de indemnización por despido únicamente los periodos de actividad. No obstante, habrá que estar a expensas de la interpretación jurisprudencial del precepto en cuestión.

Tema del Mes
Mireia Sanromà
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE PLUSES.

Carla Chuecos Díaz



La recientemente publicada Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022 determina que, para garantizar la efectiva percepción del salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno, la cuantía del salario anterior sujeta al incremento que corresponda debe considerarse con inclusión de todos los conceptos que viniesen percibiendo los trabajadores.

El caso concreto se sitúa en el ámbito del VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, con afectación a los trabajadores pertenecientes a los Grupos 1 y 2 del Nivel II que ya percibían, además del salario base fijado en convenio, un plus de antigüedad (trienios). La cuestión planteada se concreta en determinar si, para garantizar la efectiva percepción del salario mínimo interprofesional establecido para el año

2019 mediante Real Decreto 1462/2018, se tiene que operar únicamente sobre el salario base de los mencionados grupo y nivel, añadiendo al mismo la diferencia con el nuevo salario establecido normativamente, o bien, en la cuantía del salario convenio debe incluirse también la cantidad que el trabajador perciba en concepto de trienios y, sobre esa cantidad resultante, añadir lo que faltaría para cumplir con el nuevo SMI.

La sentencia origen del recurso interpuesto ante el Tribunal Supremo, dictada en fecha 22 de octubre de 2019 por

la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ya entendió que la base de cálculo a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI debía estar conformada tanto por el salario base específico del nivel en cuestión, como también por lo que resultase de los trienios cumplidos por cada trabajador, siendo que la cantidad conjunta resultante sería la que debería complementarse hasta alcanzar el correspondiente SMI general de 2019.

La Sala del Tribunal Supremo comparte enteramente la solución de dicha



sentencia, así como los argumentos que la sustentaban, y entiende que aquélla contenía una interpretación y aplicación correcta de la normativa de aplicación, atendiendo a tanto a la literalidad como a la finalidad de la disposición clave en la resolución del conflicto: el RD 1462/2018, por el que se fijaba el SMI para 2019.

En cuanto a la literalidad de las disposiciones del meritado Real Decreto, concretamente de su Disposición Transitoria Única y su artículo 3, tras transcribir su contenido así como el de los artículos 26.5 y 27 del Estatuto de los Trabajadores, la Sala del Tribunal Supremo concluye a determinar que “la literalidad de las normas no ofrece grandes dudas interpretativas, al contrario, resulta clara, al aplicarse a un supuesto en el que los salarios pactados resultan ser inferiores a los establecidos por la nueva norma que fijó el salario mínimo interprofesional para 2019, indicando, con precisión, la metodología a seguir para asegurar, en el ámbito del convenio, la nueva percepción mínima garantizada por dicha norma (el Real Decreto 1462/2018). Y así resulta, por un lado, que la cantidad fijada como SMI para 2019, según el apartado 3 de la transcrita Disposición Transitoria Única del referido RD 1462/2018, queda asegurada en todo momento y para todas las relaciones laborales. Por otro lado, la forma de llegar al aseguramiento de la percepción efectiva de la cantidad establecida como SMI, estará en función de las previsiones salariales que vengán establecidas en el convenio de referencia y, operando de esta forma, resulta evidente que, para los trabajadores de nivel II del Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, habrá que complementar hasta las nuevas cuantías fijadas para el SMI de 2019, el salario base que venían percibiendo sumado a lo que cada trabajador venía percibiendo en concepto de trienios; dado que las retribuciones que tales trabajadores venían percibiendo en su

conjunto y en cómputo anual eran inferiores a las fijadas en el nuevo marco normativo de referencia que vino constituido por el nuevo SMI para 2019 fijado por el RD 1462/2018. En definitiva, la literalidad de las normas transcritas en la sentencia avala plenamente la solución de la sentencia recurrida”.

Al respecto de la finalidad de la norma y desde su perspectiva, considera la Sala que se refuerza la conclusión alcanzada, puesto que siendo la intención del RD 1462/2018 la de establecer una garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, dicha finalidad queda plenamente asegurada con la solución determinada. Lo contrario, argumenta el Tribunal, implicaría que la revisión del SMI tuviera un efecto multiplicador sobre todos los

convenios colectivos cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios y podría dejar sin contenido el artículo 37.1 de la Constitución Española - que garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios -, en relación con el Título III del Estatuto de los Trabajadores - de la negociación colectiva y de los convenios colectivos -, puesto que sería el Gobierno quien decidiría el importe de los salarios base, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo.

Finalmente, la Sala toma en consideración que el Convenio Colectivo aplicable no prohíbe la compensación y absorción de los incrementos del SMI; sin que quepa tampoco neutralizar, a esos efectos, lo percibido por trienios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores - el cual incluye todos los salarios sin realizar distinción alguna entre ellos -.

En síntesis, la sentencia confirma y argumenta, en el caso de autos, que el incremento del SMI no debe aplicarse de forma aislada sobre el salario base de los trabajadores y sumar a dicha cantidad incrementada los complementos a percibir; sino que dichos complementos, en este caso trienios, deben sumarse al salario base para obtener la cuantía sobre la que proceder al incremento que corresponda hasta alcanzar la cuantía fijada para el SMI.

En relación con lo expuesto, procede señalar que los Reales Decretos fijadores de salario mínimo interprofesional posteriores al RD 1462/2018, esto es, el RD 231/2020, por el que se fija el SMI para 2020 en 950 euros/mes; el RD 817/2021, por el que se fija el SMI para 2021 en 965 euros/mes; e igualmente el recién publicado RD 152/2022, por el que se fija el SMI para 2022 en 1.000 euros/mes, contienen de igual modo la misma regulación sobre compensación y absorción que la recogida en el precitado Real Decreto 1462/2018, manteniéndose así en regulaciones posteriores las mismas reglas contenidas en aquél para la aplicación de la compensación y absorción de conceptos en el ejercicio del cumplimiento del incremento salarial previsto en cada caso.

Comentario de jurisprudencia
Carla Chuecos
 Abogada



NOTICIAS

EL GOBIERNO APRUEBA EL RD-LEY 2/2022, POR EL QUE PRORROGA UN MES LOS ERTES VINCULADOS A LA CRISIS PANDÉMICA

El pasado día 23 de febrero de 2022 ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el nuevo Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de la defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. Así pues, a continuación, nos centraremos en las cuestiones más relevantes en materia laboral.

Como han venido señalando distintos medios de comunicación, el Gobierno acordó en el Congreso de Ministros celebrado el

pasado 22 de febrero prorrogar un mes, es decir, hasta el 31 de marzo, la regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de la crisis pandémica, todo ello a fin de que tales expedientes transiten hacia el nuevo modelo, el cual resulta de aplicación tras la reforma laboral.

Sin embargo, pese a que se prorrogan durante un mes los ERTES regulados en los artículos 1, 2 y 5.1 del Real Decreto-Ley 18/2021, de 28 de septiembre, las bonificaciones sí se encuentran afectadas. En efecto, tales exoneraciones abarcan desde el 20% hasta un 90%, en función de las distintas situaciones en las que se encuentren la empresa. Por lo que, como señalamos, pese a que se prorroga los ERTES hasta el día 31 de marzo, las bonificaciones sí se verán reducidas.

Por último, destacar que el Real Decreto-Ley 2/2022 introduce en su Disposición

adicional tercera, en relación a la prórroga de la vigencia del plan MECUIDA y de las prestaciones y subsidios determinados en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural. Concretamente, se prorroga hasta el día 30 de junio de 2022 las medidas del plan MECUIDA relativas a la adaptación de su jornada y/o la reducción de esta, en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 8/2020, siendo que tal reducción de jornada puede alcanzar el 100% de la jornada. Por su parte, también se prorrogan hasta el día 30 de junio de 2022 el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de artistas en espectáculos públicos, el subsidio por desempleo excepcional para el personal técnico y auxiliar del sector de la cultura, así como el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de profesionales taurinos.

“pese a que se prorrogan durante un mes los ERTES regulados hasta el día 31 de marzo, las bonificaciones sí se verán reducidas”

NOTICIAS

¿ES POSIBLE DESPEDIR A UNA TRABAJADORA DE UNA RESIDENCIA QUE SE NEGÓ A REALIZARSE LAS PRECEPTIVAS PRUEBAS DE ANTÍGENOS?

Recientemente ha sido dictada una sentencia por parte del Juzgado de lo Social núm.3 de Pontevedra que ha resuelto un hecho que viene a ser reiterado en distintos sectores económicos, a la luz de la crisis pandémica del virus COVID-19. Concretamente, la sentencia vino a determinar si es posible despedir disciplinariamente a una persona trabajadora de una residencia de ancianos por negarse a realizarse los preceptivos tests de antígenos.

Planteado el caso resuelto por el Juzgado de lo Social, resulta trascendental destacar que la Consellería de Sanidad de Galicia elaboró una serie de protocolos que remitió a las residencias de ancianos, protocolos que venían siendo de obligado cumplimiento, y que debía llevarse a cabo independientemente de si la persona trabajadora se había vacunado, o no. De hecho, el Juzgado no solamente menciona que tales protocolos y directrices sanitarias resultaban ser de plena aplicación y válidas al no haber sido impugnadas ante Tribunal alguno, sino que, además, llega a expresar que la ley de prevención de riesgos laborales



obliga al empresario a adoptar las medidas precisas para evitar contingencias previsibles (contagio de la plantilla).

Pues bien, pese a la normativa autonómica de obligado cumplimiento, y pese a los continuos requerimientos empresariales a la persona trabajadora incumplidora, esta última se negaba a realizarse dichas pruebas médicas. Así pues, y ante la negativa a realizarse los mismos, la dirección empresarial consideró que tal negativa resultaba ser encuadrable en una sanción muy grave por desobediencia grave y, en consecuencia, motivo de despido disciplinario. Así pues, una vez comunicada la decisión extintiva, la persona trabajadora procedió a impugnar la misma solicitando la nulidad del despido por ver vulnerado su libertad ideológica, su honor y su integridad física o, subsidiariamente, la improcedencia de la medida extintiva.

Pues bien, el Juzgador viene a diferenciar dos cuestiones que resultan ser trascendentales para la resolución del pleito, expresando que, una cosa es que se pida

autorización al trabajador antes de realizar reconocimiento médico y, otra que el reconocimiento o analítica, a al que se pide o invita al trabajador someterse, sea voluntaria u obligatoria. Pero, en cualquier caso, una negativa injustificada a someterse a ella, sí podía tener consecuencias disciplinarias.

Así las cosas, el Juzgado de instancia viene a concluir que cualquier discrepancia es legítima, pero ello no es justificación para incumplir la norma. Es más, según sus palabras, únicamente se admite un derecho de resistencia del empleado en los supuestos de órdenes que carezcan de ilegitimidad o antijuricidad, más en el resto de los casos, debe ser aplicado el principio solve et repare, en otras palabras: primero se obedece, después se impugna.

De tal forma que, el Juzgado de lo Social convalida el despido disciplinario de la actora por negarse a realizar la prueba de antígenos, pues tal conducta suponía una desobediencia a las instrucciones de la empresa, las cuales venían impuestas por la legislación autonómica.

NOTICIAS

EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE QUE EL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD EN LAS PENSIONES DEBE SER RECONOCIDO A LOS HOMBRES CON EFECTOS RETROACTIVOS

Según ha publicado el Poder Judicial, recientemente ha sido dictado por el Tribunal Supremo sentencia por medio de la cual corrige el criterio de la Seguridad Social y concluye que el complemento por maternidad (actual complemento por aportación demográfica a la Seguridad Social en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente) debe ser reconocido con efectos retroactivos a los hombres en la misma situación que a las mujeres.

Como se ha venido informando, ciertamente en la redacción originaria del artículo 60 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se reconoció un complemento por maternidad a las mujeres que cumplieran determinados requisitos en la citada normativa. Sin embargo, la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea el 12 de diciembre de 2019 declaró que el Derecho de la Unión



se oponía a una norma que reconocía el derecho al complemento a las mujeres en condiciones previstas en dicho precepto, mientras que lo niega a los hombres que se encuentran en idéntica situación.

Dicho lo anterior, lo cierto es que la Seguridad Social venía a entender que el derecho al complemento de los hombres que cumplieran los requisitos establecidos ex lege se les debía reconocer tal derecho con fecha de efectos a partir de la publicación de la citada sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Diario Oficial de la Unión Europea (en adelante, DOUE). Dicho en otros términos, que la eficacia de la retroacción del derecho únicamente podía abarcar desde la publicación del

DOUE, y no desde la fecha de solicitud de la prestación de jubilación.

Sin embargo, como decimos, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una reciente sentencia por medio de la cual reconoce que los hombres que reúnan los requisitos para acceder a tal complemento accederán al mismo con efectos retroactivos desde su solicitud, pues el TJUE en ningún momento estableció limitación temporal alguna en su pronunciamiento.

Por todo ello, el Tribunal Supremo ha venido a unificar doctrina, reconociendo a los pensionistas el acceso al complemento debatido con efectos retroactivos, sin limitación temporal desde la publicación de la sentencia dictada por el TJUE.



SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS DE CATALUÑA, DE 20 DE ENERO DE 2022

¿CORRESPONDE AL TRIBUNAL FIJAR LA IDONEIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO O CENSURAR SU OPORTUNIDAD EN TÉRMINOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL?

Recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha dictado una novedosa sentencia en fecha 20 de enero de 2022, en el marco de un despido objetivo derivado del cierre de un centro de trabajo.

En efecto, en relación con la meritada, y previamente a dar respuesta a la cuestión planteada, el Tribunal de Justicia de Cataluña entra a analizar las causas que motivaron el despido objetivo, concretamente, las causas productivas y organizativas alegadas por la dirección empresarial. Pues bien, en primer término, la Sala de lo Social viene a indicar que este tipo de causas pueden actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto, como en un solo centro de trabajo o unidad productiva autónoma. De hecho, expresa que esto último ocurre cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza de trabajo y las necesidades de producción o de la posición en el mercado, y este tipo de causas que afecta y se localiza exclusivamente en puntos correctos de la actividad de la empresa, pero que no alcanza a la entidad globalmente considerada. A su vez, la Sala alude que -con referencia a la Sala IV del Tribunal Supremo- que la legalidad vigente no impone a la empresa obligación de recolocar al excedente de mano de obra y reforzar con él otra unidad que

se encuentra en situación de equilibrio, dado el riesgo de desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo.

En cualquier caso, una vez acreditada la concurrencia de la causa extintiva, el Tribunal procedió a comprobar si las medidas adoptadas para acometer los cambios acontecidos en el ámbito organizativo y productivo resultaban ser razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustaban o no al estándar de conducta del “buen comerciante”, teniendo en cuenta para su análisis que dichas causas afectan al funcionamiento del centro de trabajo para los que la trabajadora prestaba sus servicios, sin que fuera preciso que de ello se derivase una situación económica negativa. Pues bien, ante tal cuestión, la Sala, nuevamente remitiéndose a la doctrina del Tribunal Supremo, llega a la conclusión que no corresponde al órgano judicial fijar la precisa idoneidad de la medida adoptada por la empresa ni censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, sino que únicamente han de excluirse, como carentes de razonabilidad, aquellas decisiones empresariales que ofrezcan una patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores.

Por todo ello, finalmente estima el recurso planteado por la dirección letrada de la empresa impugnante y, en consecuencia, declara procedente el cese comunicado en su día.

SENTENCIA DEL TS 385/2022, DE 9 DE FEBRERO DE 2022

¿LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL DE UNA TRABAJADORA TRAS COMUNICAR A SU EMPRESA SU INTENCIÓN DE CONTRAER MATRIMONIO, VULNERA EL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA?

En las últimas semanas diferentes medios de comunicación se han hecho eco de una reciente sentencia dictada en el seno del recurso de casación en unificación de doctrina. Concretamente, y en esencia, se discutía si la extinción de la relación laboral con una trabajadora por razón de su matrimonio implica una discriminación incardinable en el artículo 14 de la Constitución Española.

Pues bien, no resultaba ser controvertido que la causa del despido derivó de la anunciada celebración del matrimonio que la trabajadora realiza, surgiendo únicamente la discrepancia en la propia calificación del despido. Así las cosas, el Tribunal Supremo llega a la conclusión por medio de cuatro argumentos centrales, que el despido debía ser declarado nulo:

En primer lugar, por considerar que la asociación “entre matrimonio y circunstancias frente las que no cabe discriminación parece inherente al concepto de libertad y dignidad de la persona”. De hecho, el Tribunal señala que “cuando se trata del matrimonio de la mujer ya no cabe argumenta en términos dubitativos, sino que debe afirmarse con claridad. Adoptar una decisión peyorativa para una trabajadora como consecuencia

de que anuncia o contrae matrimonio es, sencillamente, infringirle un trato discriminatorio y opuesto al artículo 14 de la Constitución española; en otras palabras, según el Tribunal, no es algo meramente prohibido por el legislador ordinario, sino que queda bajo el manto protector de la Ley Fundamental.

En segundo lugar, por aplicación directa del principio informador de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el cual se encuentra promulgado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En tercer lugar, porque despedir a una trabajadora como reacción frente al anuncio de su matrimonio también supone una represalia frente al ejercicio del derecho a elegir libremente el estado civil. Es decir, la nulidad del despido posee doble causalidad: por la discriminación hacia la mujer y por ser una represalia a quien ejerce su derecho de elegir libremente su estado civil.

Y, en cuarto lugar, por aplicación de la abundante regulación de la Unión Europea en materia de no discriminación laboral por razón de género, como el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Por todo ello, finalmente, la Sala de lo Social desestima el recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por la parte empresarial y, en consecuencia, declara la nulidad de la decisión extintiva.

SENTENCIA DEL TJUE núm. C-485/20, DE 10 DE FEBRERO DE 2022

¿ANTE UN NO APTO POR MOTIVO DE DISCAPACIDAD, LA EMPRESA TIENE OBLIGACIÓN DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES PARA EVITAR SU DESPIDO?

El pasado 10 de febrero de 2022 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó sentencia, al objeto de resolver una petición de decisión prejudicial por Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo de Bélgica. En esencia el Tribunal planteaba si el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de “ajustes razonables para las personas con discapacidad” a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un periodo de prácticas tras su incorporación que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar la funciones esenciales del puesto que ocupa, sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas.

Pues bien, al respecto de lo anterior, la Sala Tercera del TJUE procede a recordar que tal Directiva ha de ser interpretada a la luz de la Convención de la ONU sobre tal extremo, concluyendo que la discriminación por motivos de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. En este sentido, y a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato, las empresas “han de tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo

que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”. Así pues, la Directiva menciona que, entre otras medidas adecuadas, se encuentran aquellas “medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”.

Es más, en palabras del Tribunal, el “acondicionamiento del lugar de trabajo pone de relieve el carácter prioritario de tal acordonamiento respecto de otras medidas que permiten adaptar el entorno del trabajo de la persona con discapacidad para que pueda participar de forma plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores”. Por consiguiente, cuando un trabajador deviene definitivamente en no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como “ajuste razonable”, a efectos del artículo 5 de la Directiva 200/78.

Por todo ello, concluye que la directiva debe ser interpretada en el sentido de que el concepto “ajustes razonables para las personas con discapacidad” a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un periodo de practicas tras su reincorporación que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones del puesto que ocupa, sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 2.000 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 19
Fax 96 352 87 29
valencia@bnya.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@bnya.es

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 12
Fax 91 541 70 84
madrid@bnya.es

BILBAO
Henaonº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 53
Fax 971 46 61 81
pmallorca@bnya.es