

Tema del Mes

LA NUEVA LEY 15/2022 BLINDA A LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Julio 2022

Tema del Mes
Lara Peiró Corella

Comentario de Jurisprudencia
Esther Vicente Rodríguez

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

La nueva ley 15/2022 blinda a los trabajadores en situación de Incapacidad temporal. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Eficacia resolutoria de los acuerdos de despido. 5-8

NOTICIAS

Directrices de la OIT para la prevención de riesgos biológicos en el trabajo. 9-10

Comunicación de la Tesorería General de la Seguridad Social. El derogado contrato fijo periódico. 11-12

¿Está la empresa obligada a proporcionar gafas graduadas al trabajador? 13-14

SENTENCIAS DEL MES

15-16

La posibilidad del empleador de proceder a un despido de una persona trabajadora ha llevado una larga trayectoria, evolucionando en los últimos años hacia una situación de blindaje, en tanto en cuanto si bien es cierto que no existe una clara prohibición de proceder al despido de una persona que está en situación de Incapacidad temporal, son constante y cada vez más importante las acciones positivas que se están llevando a

TEMA DEL MES

LA NUEVA LEY 15/2022 BLINDA A LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

cabo tanto por los legisladores nacionales y europeos como por la Jurisprudencia, y todo ello, a efectos de asegurar que cuando un despido afecta a una persona en situación de Incapacidad temporal, la persona afectada tenga todos los derechos y garantías para la correcta defensa de sus intereses, y en evitación de cualquier conducta discriminatoria.

Así pues, si tenemos en cuenta la trayectoria jurisprudencial y legislativa de los últimos diez años, es evidente que ha habido una clara evolución hacia la protección de las personas trabajadoras en situación de Incapacidad temporal, viendo el empresario como las posibilidades de aplicar mecanismos disciplinarios/extintivos a personas en situación de Incapacidad Temporal

resulta cada vez más complejo y con altos visos de que en la resolución del conflicto se puede declarar la nulidad de la medida, siendo cada vez más habitual que se alegue en los procesos judiciales la supuesta vulneración de derechos fundamentales, acción que necesariamente conlleva que se vean modificadas las reglas de actuación a la hora de intentar resolver las situaciones a través de la conciliación, y en definitiva, un claro colapso de la administración de justicia, y el retraso que ello conlleva.

En efecto, pese que se trata de una cuestión altamente debatida entre nuestros Tribunales, cabe señalar que el TJUE al resolver supuestos tales como el caso Daouidi o el caso Nobel Plastiques, ha definido los criterios a tener en cuenta a la hora de determinar la existencia de discriminación en las acciones empresariales cuando estas afectan a personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, siendo esta una circunstancia que ha conllevado un importante incremento en lo que respecta al absentismo laboral y en definitiva, que por la parte empresarial se hayan encontrado con serias dificultades para combatir el mismo.

Y ello por cuanto que, el TJUE en los casos referenciados había entendido equiparables o asimilables los supuestos de Incapacidad Temporal de larga duración a las situación de discapacidad a los efectos de hacer extensiva la aplicación, precisamente a las personas trabajadoras en situación de Incapacidad temporal de larga duración, de las mismas medidas de protección que se aplican a la personas que tienen reconocido una discapacidad y en definitiva, establecer la existencia de un prisma discriminatorio en la aplicación de las medidas disciplinarias y extintiva a las personas trabajadoras en dicha situación, que conlleva la necesidad de llevar un mayor esfuerzo por la parte empresarial en cuanto a la acreditación de las causa que motiva dicho despido y de las desvinculación de ésta de cualquier móvil discriminatorio.

Pues bien, podríamos entender que nuestro legislador con la ley 15/2022 de 12

de julio integran para la igualdad de trato y la no discriminación, ha venido a reforzar dicha situación, procediendo a definir y delimitar los supuestos de discriminación a las personas, y entre otros aspectos, en el ámbito laboral, siguiendo con el camino ya iniciado por el TJUE en los que respecta a la inclusión como causa de discriminación la enfermedad o condición de salud.

En efecto, tal y como establece el propio preámbulo de la norma, la Ley 15/22 nace con la vocación de convertirse en el mínimo común normativo del derecho antidiscriminatorio, con el objetivo de facilitar una herramienta que permita a todas las personas, de manera efectiva, defender sus intereses, y en definitiva contra toda la discriminación que pueda sufrir cualquier persona.

De hecho, la referida norma no solo pretende establecer procedimientos de reparación sino también de evitación y para ello recopila una serie de definiciones y conceptos tanto respecto los sujetos pasivos como respecto los activos y acciones llevadas a cabos que pueden ser consideradas con móvil discriminatorio, a efectos de que los mecanismos en ella previstos permita prevenir y erradicar cualquier conducta discriminatoria.

Es en este sentido que, dentro del ámbito subjetivo de aplicación, se recoge en el apartado primero “el derecho a la igualdad de trato y no discriminación” para a continuación describir las razones por las cuales una persona puede ser discriminada, incorporando a dicha relación lo que hasta el momento habían definido los Tribunales al equiparar la enfermedad de larga duración a la discapacidad, sin embargo esta vez, en tanto en cuando se establece como razón la “enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos” sin hacer matización alguna respecto el tipo de enfermedad o su duración, nos encontramos con que cualquier enfermedad, con independencia de que sea de larga o corta de duración y de su gravedad, podrá ser alegada como

móvil discriminatorio y por tanto, permitirá a las personas trabajadoras activar este mecanismo de protección frente a cualquier acción empresarial.

Además de ello, el referido artículo en el apartado tercero, establece la prohibición de que cualquier enfermedad pueda suponer o amparar diferencias de trato distintas a las que necesariamente se deriven del propio proceso de tratamiento de la misma y las limitaciones que esta pueda imponer, regulación que nuevamente dificulta las acciones que pueda llevar el empresario, no solo desde el punto de vista disciplinario sino también de organización pues cualquier cambio de centro o adaptación del puesto también podría entenderse que existe un móvil discriminatorio, mas cuando además la propia norma en el artículo 9 al definir el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuanta ajena establece la prohibición del empleador de preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

A ello debemos añadir además, que la referida norma en el meritado artículo 9 establece que no se podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por las razones que la propia norma define, y por tanto por motivos de enfermedad, y cuando decimos enfermedad nos referimos a cualquier enfermedad con independencia de gravedad de la misma y de la duración de la Incapacidad Temporal que de ella se derive, fijando además que dicha prohibición no solo se extiende al ámbito disciplinario como antes referenciábamos sino también a criterios de selección, formación para el empleo, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo así como despido u otras causas de extinción, siendo esta una descripción que conllevará serias dificultades a los empresarios a la hora de accionar cualquier acción que pueda afectar a las condiciones de una personas trabajadora cuando a esta se la haya diagnosticado cualquier enfermedad, y ello por cuanto que, siempre permitirá a esta última alegar el móvil discriminatorio, conllevando el necesarios sobre esfuerzo de la

parte empresarial de acreditar su necesidad y que la adopción de dicha medida resulta ajena a la enfermedad que pueda padecer la persona trabajadora.

Además debemos tener en cuenta que, la vocación de la norma de prevenir y erradicar, supone que las acciones llevadas a cabo por el empresario ante cualquier persona trabajadora diagnosticada con una enfermedad ya no solo supone el riesgo de una nulidad de la medida adoptada sino también la posible condena a una indemnización adicional según el daño moral provocado, extendiendo la responsabilidad no solo a la empresa que lleva a cabo la acción sino también a las personas empleadoras o prestadoras de servicios cuando la discriminación tenga lugar en el ámbito organizativo o de dirección.

Así mismo, la norma encarga a la inspección de trabajo la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social, mandato permitirá a la inspección de trabajo llevar a cabo numerosas misivas a la hora de verificar cualquier acción ejercitada con cualquier persona que haya estado de Incapacidad Temporal o que tenga diagnosticada una enfermedad.

En definitiva, cabe entender que la Ley 15/22 al incluir la enfermedad sin desarrollar ni especificar su duración, gravedad o casuística concreta, permite que cualquier persona trabajadora pueda accionar el mecanismo discriminatorio ante cualquier acción llevada por el empresario, sea en aplicación del régimen disciplinario o en el ámbito de la organización del trabajo, siendo la empresa a quien le corresponderá no solo acreditar la causa que ha determinado la decisión de despedir o modificar las condiciones de la persona trabajadora afectada, sino además de acreditar que dicha decisión es totalmente ajena a la situación de enfermedad que sufra o haya sufrido la persona trabajadora.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

EFICACIA RESOLUTORIA DE LOS ACUERDOS DE DESPIDO

Esther Vicente Rodríguez



Vamos a comentar la sentencia núm. 220/2022, de fecha 20 de junio de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 21 de Madrid, en procedimiento ordinario, que, aunque es de primera Instancia viene a cambiar el criterio mantenido por los Tribunales, desestimando la demanda de cantidad por la que se solicitaba el pago de la indemnización por despido acordada mediante acuerdo transaccional.

La cuestión que se planteó en este procedimiento era si la empresa viene o no obligada al pago de la cantidad indemnizatoria pactada en el acuerdo transaccional, que fue rechazada por la trabajadora en el SMAC. Para su resolución, en primer lugar, en procedimiento de impugnación de despido y en dicho procedimiento tanto por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid (refuerzo), como por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sentencia núm. 793/2020 de 3 noviembre de 2020, rollo 212/2020, Sala

de lo Social, Sección 6ª, se desestimó la demanda entendiendo que la trabajadora no tenía acción. En dichas sentencias, se analizaron las cláusulas del acuerdo transaccional que tenían el siguiente contenido:

1. “Las cláusulas contenidas en el acuerdo obligan a las partes desde el mismo momento de su firma, teniendo por tanto plena validez jurídica independientemente de los trámites posteriores que se realicen para el cobro efectivo de la indemnización pactada.”

2. Si llegado el día de la conciliación el trabajador incumple sus obligaciones y rechazarse la indemnización recogida en este apartado, la obligación de pago de la indemnización por parte de la empresa será efectivamente cumplida

con su ofrecimiento en el SMAC. Para el cumplimiento del apartado b) el trabajador manifiesta que interpondrá una papeleta de conciliación por despido ante el órgano administrativo competente.

3. Con el cumplimiento de las condiciones y el pago de las cantidades acordadas en el presente documento, las partes se consideran totalmente indemnizadas saldadas y finiquitadas, a todos los efectos y en su totalidad, por cualesquiera cantidades salariales fijas o variables o extrasalariales, derechos y obligaciones derivados de la relación laboral mantenida con la empresa o de su extinción, incluyendo beneficios socio asistenciales antigüedad etcétera y contenidos en cualesquiera acuerdos pactos convenios colectivos o contratos



verbales o escritos existente suscritos los cuales considera igualmente saludos y extinguidos a todos los efectos.

4. El trabajador muestra su conformidad con la extinción de la relación laboral y en consecuencia sin perjuicio de lo establecido en la cláusula segunda, se compromete a no presentar reclamación de ningún tipo y ante ningún órgano administrativo o judicial en solicitud de los derechos y obligaciones derivados de la relación mantenida hasta el momento o de su extinción, así como de cualesquiera de los citados pactos acuerdos contratos etcétera verbales o escritos.”

En base a dicha interpretación, en el procedimiento de despido, se desestimó la demanda en el sentido de entender que existía falta de acción, concluyendo que:

- que el acuerdo transaccional suscrito por las partes es claro, sin generar dudas sobre la verdadera intención de los suscribientes, debiendo estar al tenor literal del mismo (art.1281 Código Civil).

- que el propio pacto contempla las consecuencias de un posible rechazo de la indemnización por parte de la demandante. Y esta consecuencia no es otra que la de dar por cumplida la obligación de la empresa con el ofrecimiento de la cantidad pactada en el SMAC, como efectivamente sucedió y se refleja en el acta de conciliación levantada al efecto.

- que el consta manifestada la voluntad clara y terminante de ambos litigantes dar por finalizada la relación laboral el (...) con las consecuencias allí convenidas, renunciando en ese momento la denunciante al ejercicio de acciones legales y considerándose suficientemente saldada y finiquitada por la mercantil con el cobro de la cantidad pactada llegado el momento, cobro que le fue ofrecido y rechazó.

- En definitiva, el acuerdo transaccional es válido y eficaz en su fondo y en su forma.

Posteriormente la trabajadora reclama

el pago de la indemnización instando procedimiento ordinario y el Juzgado de lo Social núm. 21 sobre las premisas y fundamentos jurídicos con clara influencia de las resoluciones previas que desestimaron la demanda de despido, dicta la sentencia desestimando la demanda dado que conforme al pacto alcanzado se convino por las partes, que se tenía por cumplida la obligación de la empresa con el ofrecimiento de la cantidad pactada en el SMAC, como efectivamente sucedió, independientemente del rechazo de la parte actora que a solo ella le fue imputable. De tal modo que, la obligación de pago se cumplió con el ofrecimiento efectuado en el SMAC, pese al rechazo de la demandante. Concretamente, en el fundamento jurídico quinto, párrafo quinto de la referida

Sentencia, se recoge que “el propio pacto contempla las consecuencias de un posible rechazo de la indemnización por parte de la demandante. Y esta consecuencia no es otra que la de dar por cumplida la obligación de la empresa con el ofrecimiento de la cantidad pactada en el SMAC, como efectivamente también sucedió y se refleja en el acta de conciliación levantada al efecto. La consecuencia de la falta de aceptación de la indemnización no es por tanto la ausencia de perfección del contrato ni su ineficacia, sino la prevista en el documento de considerar cumplida la obligación de la empresa. En el fundamento jurídico sexto, párrafos primero, octavo, noveno y undécimo se recoge “Alega la demandante que el acuerdo es ineficaz porque fue incumplido por la demandada, lo que se revela incierto Los términos de la

transacción se ciñen a los efectos derivados de la extinción de contrato, sin que tales efectos que consistían en el abono a la demandante de una indemnización por despido de (... Euros), se juzguen abusivos en perjuicio de sus intereses. Consta manifestada la voluntad clara y terminante de ambos litigantes dar por finalizada la relación laboral el (...) con las consecuencias allí convenidas, renunciando en ese momento la denunciante al ejercicio de acciones legales y considerándose suficientemente saldada y finiquitada por la mercantil con el cobro de la cantidad pactada llegado el momento, cobro que le fue ofrecido y rechazó. En definitiva, el acuerdo transaccional es válido y eficaz en su fondo y en su forma” Interpuesto recurso de suplicación por la parte actora fue desestimado mediante Sentencia núm. 793/2020 de 3 noviembre, rollo 212/2020 del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Sección 6ª.

Por lo tanto en contra de la Doctrina sentada anteriormente por los Tribunales, véanse por ejemplo, las sentencias, Tribunal Superior de Justicia TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 965/2015 de 4 diciembre AS\2016\64 y (Sala de lo Social, Sección 3ª) Sentencia núm. 93/2015 de 5 febrero JUR\2015\64481, que resolvieron que la transacción consensuada entre empresa y trabajador, resulta ineficaz, por tratarse de un acuerdo sometido a obligación condicional, cuál es su ratificación en el SMAC, y que si dicha ratificación no se produce no tiene carácter resolutorio y el trabajador puede impugnar el despido, ahora se viene a decir no solo que el acuerdo transaccional si tiene carácter resolutorio, sino que si no cumple con lo acordado se entenderá cumplido por la empresa el ofrecimiento de la indemnización sin que proceda su abono.

Comentario de jurisprudencia
Esther Vicente
 Abogada



NOTICIAS

DIRECTRICES DE LA OIT PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS BIOLÓGICOS EN EL TRABAJO

Entre los pasados días 20 y 24 de junio del presente, expertos de la Organización Internacional del Trabajo se reunieron en Ginebra con objeto de construir un cuerpo de directrices técnicas sobre riesgos biológicos a fin de reducir y evitar accidentes y muertes en el mundo del trabajo. Como resultado de las meritadas reuniones, se aprobaron unas Directrices Técnicas sobre riesgos biológicos, no legalmente vinculantes, basadas en principios, derechos y obligaciones establecidos en las normas internacionales del trabajo.

Así pues, del glosario de treinta páginas construido por los involucrados, se extrae, en primer lugar, la evidencia de que los riesgos biológicos, tanto infecciosos como no infecciosos, pueden ser una considerable amenaza para la salud en numerosos sectores y lugares de trabajo, pudiendo causar enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo desarrollado. En concreto, desde la OIT se han venido adoptando recomendaciones, como es la recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3), gracias a las cuales se han realizado progresos considerables en el conocimiento de los riesgos biológicos y las enfermedades que causan. De hecho, se pone cada vez más de manifiesto la importancia de que los lugares de trabajo puedan ayudar y controlar las amenazas mundiales para la salud, señalando en este sentido la tuberculosis, el VIH, la malaria, la gripe, o pandemias tales como la vivida de Covid-19.

En este sentido, la OIT entiende como riesgo biológico “todo microorganismo, célula u otro material que puede ser de origen vegetal, animal o humano, con inclusión de los genéticamente modificados,

y que puedan ser perjudiciales para la salud humana; incluyendo por tanto, entre otros, bacterias, virus, parásitos, hongos, mohos, priones, materiales de ADN, líquidos corporales y cualquier otro microorganismo y sus toxinas y alérgenos asociados”.

En particular, las directrices a cuyo consenso se llegó en las meritadas reuniones, proporcionan asesoramiento específico, de acuerdo igualmente con la normativa internacional laboral existente, sobre la prevención y control de lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el empleo. Es más, en el seno de las reuniones se debatió acerca de la mejor manera de formular políticas y medidas nacionales que prevengan y mitiguen los problemas de salud que pudieran estar relacionados con los riesgos biológicos.

En el seno de las reuniones se decidió inscribir a futuro, en las 112ª y 113ª reunión de la OIT (que tendrán lugar en 2024 y 2025 respectivamente) un punto específico relacionado con la protección contra los riesgos biológicos, constituyendo las directrices aprobadas la base técnica para dicha discusión.

“...se pone cada vez más de manifiesto la importancia de que los lugares de trabajo puedan ayudar y controlar las amenazas mundiales para la salud...”

NOTICIAS

COMUNICACIÓN DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EL DEROGADO CONTRATO FIJO PERIÓDICO

La Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, TGSS), en el Boletín 7/2022 de 14 de julio de 2022 de Noticias RED, ha emitido una comunicación con respecto a la ya derogada modalidad de contratación fija periódica, tras haber sido así requerido por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Si bien dicha comunicación tiene como objetivo aclarar algunas de las consecuencias administrativas que ha podido suponer la derogación del artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, también es cierto que se trasladan otras cuestiones de interés.

El artículo 12.3 del ET, regulaba la modalidad contractual indefinida a tiempo parcial “para trabajos fijos y periódicos que se desarrollasen en fechas ciertas”, que, tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral, ha pasado a estar incluida, en la modalidad fija discontinua, regulada en el artículo 16 ET.

Así pues, el cambio de la ubicación de la modalidad contractual, y así aclarara la



TGSS, ha supuesto la modificación de los límites legales que recaían sobre el contrato celebrado en base a ese objeto y esa causa de “trabajos fijos y periódicos en fechas ciertas”, puesto que, con anterioridad esa modalidad contractual se encontraba acotada a los límites que dispusiera el artículo 12 ET, mientras que, tras la entrada en vigor de la Reforma y su inclusión en el artículo 16 ET, se ve adscrita a los límites que el artículo 16 ET, así como la normativa laboral, contemplan. Entre otros, podemos destacar límites como son el establecimiento por convenio colectivo o, acuerdo de empresa de criterios objetivos y formales del llamamiento; el traslado a la representación legal de las personas trabajadoras al inicio de cada año natural del calendario de previsiones de llamamiento anual, o la celebración a tiempo parcial de los contratos cuando así lo acuerden los convenios colectivos de ámbito sectorial porque las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen.

En definitiva, la comunicación efectuada por la TGSS no hace sino confirmar,

nuevamente, que con el texto de la Reforma Laboral aquellos periodos que venían siendo cubiertos a través de la contratación de personas trabajadoras a tiempo parcial, de forma periódica, con periodos de inactividad, no serán posibles salvo que, como mínimo, el convenio colectivo de ámbito sectorial permita la contratación a tiempo parcial, tal y como se contempla en el artículo 16.5 ET.

Finalmente, la TGSS indica como consecuencia administrativa para aquellas empresas que tengan en situación de alta a personas trabajadoras a través de contratos indefinidos a tiempo parcial de conformidad al derogado artículo 12.3 ET, y formalizados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, que tienen el deber de comunicar a la TGSS el cambio a los códigos de contrato previstos para la modalidad de contratación fija discontinua, de modo y manera que se pueda garantizar que la persona trabajadora pueda tener reconocida la prestación por desempleo en los periodos de inactividad.

NOTICIAS

¿ESTÁ LA EMPRESA OBLIGADA A PROPORCIONAR GAFAS GRADUADAS AL TRABAJADOR?

Tras el planteamiento por parte de un Tribunal de Rumanía de una cuestión prejudicial ante el TJUE para que, entre otras preguntas, se interpretara el concepto “dispositivos correctores especiales” previsto en el artículo 9 de la Directiva del Consejo 90/270/CEE, de 29 de mayo de 1990, la abogada general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que la empresa debe proporcionar a la persona trabajadora gafas graduadas o su reembolso, en caso de que durante su prestación de servicios utilice pantallas de visualización.

Así pues, los hechos en que se origina la cuestión prejudicial se refieren a una empresa que se negó a asumir el coste del par de gafas nuevas del trabajador en cuestión, tras haber acudido éste a un especialista y presentar problemas de visión que obligaban a que sustituyera las gafas que venía empleando hasta el momento.

Las conclusiones en el Asunto C-392/21, de 14 de julio de 2022, giran con respecto a si el



dispositivo corrector especial comprende o no las gafas graduadas. En este sentido, en primer lugar, la Abogada General a modo de observaciones preliminares recuerda el reconocimiento de la seguridad y salud de los trabajadores como derecho fundamental confirmado y reconocido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y cómo la Directiva 89/391/CEE es la Directiva marco de este derecho fundamental.

En cuanto a la interpretación que se realiza sobre el artículo 9 en cuestión, la Abogada General entiende que si bien el propio texto de la Directiva no define qué es un dispositivo corrector especial, sí existen criterios para identificar qué puede ser incluido en el término “especial”. Estos criterios serían, por un lado, que no puedan utilizarse dispositivos correctores “normales”, y por otro, que precisamente el dispositivo corrector especial sea adecuado para el trabajo a desarrollar en cuestión.

A este respecto, se apunta en las conclusiones a modo de ejemplo que existen estudios que indican que las distintas distancias que exigen los dispositivos electrónicos para trabajar pueden justificar la prescripción de gafas para ordenador, por ello, y así considera la Abogada General “para que nazca el derecho a beneficiarse de dispositivos correctores especiales no es necesario que el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización sea imposible sin tales gafas”, al contrario de como alegaba la empresa empleadora.

En base a lo expuesto, se propone por parte de la Abogada General al TJUE que la respuesta a la cuestión prejudicial planteada respecto de la expresión “dispositivo corrector especial” sosteniendo que dicho concepto sí podría referirse a las gafas graduadas, siempre que las mismas se utilicen para la corrección de trastornos específicos, a fin de trabajar con equipos que incluyan pantallas de visualización.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 2454/2022, DE 16 DE JUNIO DE 2022

¿PUEDE DARSE UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO PREVIAMENTE A LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO?

La Sala de lo Contencioso Administrativo ha resuelto recientemente un recurso de casación por medio del cual procede a resolver una cuestión de interés casacional a fin de determinar si “resulta contrario al principio de igualdad la no formalización del contrato a una mujer que no se incorpora al puesto ofertado por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de embarazo, difiriendo su contratación al momento en que cause alta, si persiste la necesidad que lo motivó”.

Pues bien, ante tal cuestión jurídica casacional, el Tribunal considera que la discriminación por razón de sexo puede ocasionarse con carácter previo a la formalización el contrato de trabajo, de suerte que la afectada estará amparada por el artículo 14 de la Constitución española en ese estado con la prohibición de discriminación directa o indirecta garantizada por su contenido esencial.

Así pues, el Tribunal, tras estudiar la argumentación doctrinal realizada por los distintos tribunales de justicia, considera que la respuesta a la cuestión de interés casacional objeto debe ser que resulta contrario al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE no formalizar el contrato de trabajo a una mujer que no se incorpora al puesto de trabajo, ofertado y aceptado, por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de embarazo, sin que pueda diferirse su contratación al momento en que cause alta si persiste la necesidad que lo motivó cuando por razones temporales no podría llegar a concurrir esa situación.

Por último, destacar que, tal cuestión ha sido ya resuelta por el legislador a través del artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, por medio de la cual se establece que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección.

SENTENCIA DEL TS 2373/2022, DE 13 DE JUNIO DE 2022

¿CUÁNDO DEBE QUEDAR FIJADA LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN A EFECTOS DE CUMPLIR CON EL REQUISITO DE CARENCIA ESPECÍFICA?

La Sala cuarta, en un reciente pronunciamiento emitido en fecha 13 de junio de 2022, en sede de recurso de casación para la unificación de la doctrina, ha resuelto un supuesto donde la cuestión objeto de litigio fue determinar la fecha del hecho causante a los efectos del cumplimiento del periodo de carencia específica de dos años de cotización dentro de los quince años precedentes para acceder a la jubilación. Concretamente, la cuestión fue determinar si tal requisito había de ser determinado en el momento de solicitar la prestación o, por el contrario, en el momento de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Planteada la cuestión, y a fin de dar respuesta al recurso planteado, la Sala indica que la pensión se causa cuando el beneficiario reúne los requisitos o condiciones para que le pueda ser reconocido el derecho prestacional. De hecho, expresa que las situaciones de no alta no alteran el hecho causante que es en el momento en el que se reúnen los restantes requisitos, tal y como se obtiene del artículo 161.3 LGSS 1994. A partir de

ello, señala el Tribunal, el derecho resulta imprescriptible y, por ende, puede ser solicitado en cualquier momento, sin perjuicio de que los efectos económicos puedan verse modificados o alterados como consecuencia de una solicitud tardía, que se verán reducidos a los tres meses anteriores a la fecha en que se presente. Esto es, la pensión causada y los efectos del reconocimiento de esta no tiene por qué coincidir.

Así pues, procede a desestimar el recurso de casación de doctrina interpuesto por el INSS aludiendo que “de contrario, la imprescriptibilidad quedaría vacía de contenido en esos casos si se entendiera que es solo a partir de la propia solicitud cuando se produce el hecho causante y la prestación se reconoce. Si el demandante tenía derecho a la pensión en 2008, como bien dice la sentencia recurrida, no es posible denegarla ahora cuando el derecho al reconocimiento no prescribe. En definitiva, lo que se está diciendo en estos casos es que desde el momento en que, conforme a una legislación, la pensión se causa, el derecho puede ser reclamado en cualquier momento, aunque esa petición lo sea cuando hay aun régimen jurídico diferente, no siendo este el que deba aplicarse porque la pensión ya se entiende causa, sin perjuicio de que sus efectos económicos se anuden a la solicitud”.

SENTENCIA DEL TS 335/2021, DE 18 DE MAYO DE 2021

STS DE 18 DE MAYO DE 2022 ¿ES SUFICIENTE TENER LA NATURALEZA DE SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO A NIVEL ESTATAL PARA IMPUGNAR UN DESPIDO COLECTIVO NEGOCIADO CON UNA COMISIÓN AD HOC?

El pasado 18 de mayo de 2022 fue resuelto pro la Sala cuarta un recurso de casación ordinaria por medio de la cual venía a resolver el recurso presentado por un sindicato más representativo a nivel estatal considerando que tenía legitimación activa para impugnar el despido colectivo acordado por la empresa.

Concretamente, el supuesto enjuiciado fue el siguiente: la empresa demandada comunicó a las personas trabajadoras de los distintos centros u hoteles el propósito de iniciar un procedimiento para llevar a cabo un despido colectivo de parte de los trabajadores de la plantilla, a cuyos efectos le fue requerido que procedieran a conformar su representación en la comisión negociadora del mencionado despido a fin de entregarles la documentación y dar inicio al periodo de consultas. Habida cuenta de que en la empresa no existía representación de los trabajadores, estos procedieron a la elección de la comisión negociadora que se conformó por trece personas en representación de los distintos centros de trabajo, siendo que el periodo de consultas terminó sin acuerdo. Pues bien, una vez la empresa comunicó la decisión de proceder al despido colectivo, el sindicato en cuestión procedió a impugnar el

mismo, siendo que la Audiencia Nacional, sin entrar al fondo del asunto, estimó la excepción de falta de legitimación activa del sindicato impugnante, y, en consecuencia, desestimó la demanda interpuesta.

Pues bien, en primer lugar, la Sala constata que, a la vista de los hechos declarados probados, en la empresa no existía representación de las personas trabajadoras, siendo que, el sindicato accionante, ahora recurrente, no había acreditado que tuviera afiliados en la empresa demandada. Así pues, a la vista de la doctrina reiterada del Tribunal Supremo, resulta evidente que el sindicato no acreditó tener implantación suficiente en el ámbito del despido objetivo, ni el conjunto del grupo empresarial, ni en ninguno de los centros del mismo. En tales circunstancias, “acierta plenamente la sentencia recurrida en negarla la legitimación activa para impugnar el despido colectivo de que se trata en aplicación del artículo 124.1 LRJS. Sin que tal conclusión afecte al derecho a la tutela judicial efectiva del sindicato accionante pues, su naturaleza de más representativo a nivel estatal no le convierte en garante de la legalidad en todo tipo de procesos de carácter colectivo. La implantación del sindicato no se puede confundir con su representatividad, siendo esta última innegable, la implantación es, en el caso en el que afrontamos, totalmente inexistente”.

Por todo ello, finalmente, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto.

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 2.600 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
Laura Tudela Serna

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