



Medidas adoptadas en España frente al coronavirus

Actualización
diaria



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

DOSSIER. Medidas económicas y sociales.
16/07/2020

Legislación

Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo

Jurisprudencia:

TS. Unificación de doctrina sobre Trabajadores indefinidos no fijos
TS: Unifica doctrina sobre los comedores de empresa: no son obligatorios
TS. Nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental a participar en los asuntos públicos
TS. Perspectiva de género: las lesiones padecidas por la mujer a consecuencia del parto deben considerarse accidente no laboral y no enfermedad común

LEGISLACIÓN

En el BOE de hoy, 16 de julio, se publica la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La Ley procede del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

La satisfacción del objetivo perseguido por esta reforma requería la aprobación de una disposición con rango de ley.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Queda derogado el apartado d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Disposición derogatoria única.

Queda derogado el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.



Unificación de doctrina sobre Trabajadores indefinidos no fijos

Trabajadores indefinidos no fijos. Esa figura jurídica se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Contrato en fraude de ley en sociedad mercantil pública. Se debate si la consecuencia jurídica es la fijeza en plantilla o la condición de indefinido no fijo

Rectifica doctrina: STS de 18 de septiembre de 2014 (dos), recursos 2320/2013 y 2323/2013 y 6 de julio de 2016, recurso 229/2015. En el mismo sentido STS de 28 de marzo de 2007, recurso 5082/2005; 6 de octubre de 2008, recurso 3064/2007; 24 de julio de 2008, recurso 3964/2007; 9 de octubre de 2008, recurso 4029/2007; 9 de octubre de 2008; recurso 1956/2007; 3 de abril de 2009, recurso 773/2007; y 23 de noviembre de 2016, recurso 91/2016. Aplica doctrina STS 217/06/2020, reud. 1911/2018. Voto particular.

Fecha: 18/06/2020

Número Sentencia: 472/2020 Número Recurso: 1911/2018

Numroj: STS 2129:2020

Ecli: ES:TS:2020:2129

TOL8.001.499

Trabajadores indefinidos no fijos. Esa figura jurídica se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Sigue la doctrina de las STS de 28 de marzo de 2007, recurso 5082/2005; 6 de octubre de 2008, recurso 3064/2007; 24 de julio de 2008, recurso 3964/2007; 9 de octubre de 2008, recurso 4029/2007; 9 de octubre de 2008; recurso 1956/2007; 3 de abril de 2009, recurso 773/2007; y 23 de noviembre de 2016, recurso 91/2016. En contra, STS de 18 de septiembre de 2014 (dos), recursos 2320/2013 y 2323/2013 y 6 de julio de 2016, recurso 229/2015.

Fecha: 18/06/2020

Sala: Cuarta

Número Sentencia: 472/2020 Número Recurso: 1911/2018

Numroj: STS 2129:2020

Ecli: ES:TS:2020:2129

TOL8.001.245



La figura del personal indefinido no fijo, de creación jurisprudencial, se originó en el marco de la contratación laboral irregular de las administraciones públicas, de modo que los empleados ilícitamente contratados no son considerados empleados de plantilla, sino contratados por tiempo indefinido, hasta que se proceda a la regular cobertura de la plaza, al estimar que el acceso a la función pública y a la plena estabilidad en el empleo público en propiedad debe sujetarse a convocatorias regidas por principios de mérito y capacidad.

A partir de ahí se había cuestionado si tal doctrina podía aplicarse también a las sociedades mercantiles estatales, es decir aquéllas en las que la actuación pública en la actividad económica se realiza mediante sociedades regidas por el derecho mercantil.

De acuerdo con el criterio ahora expuesto por el Pleno de la Sala, aunque con voto particular de un magistrado, las sociedades mercantiles estatales, cuando se constate irregularidad en la contratación de un trabajador temporal, tendrán que reconocerle, en lugar de la condición de personal fijo como en las empresas privadas, el mismo régimen aplicable a los contratados en fraude de ley por organismos y administraciones públicas, es decir, esos trabajadores se considerarán indefinidos no fijos y no empleados fijos de plantilla.

El Tribunal Supremo unifica doctrina sobre los comedores de empresa: no son obligatorios

INDRA SISTEMAS SA. Comedores de Empresa. Normativa aplicable. El Decreto 8 de junio de 1938 y la Orden ministerial 30 de junio de 1938, no se encuentran vigentes. El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que no impone la obligación de disponer de servicio de comedor de empresa en centros de trabajo como el afectado por este conflicto colectivo. Reitera doctrina de dos sentencias del Pleno de 13 de diciembre de 2018 (Rs. 1857 y 2262/2017) y STS 12 de marzo de 2019, recurso 3228/2017.

Fecha: 23/06/2020

Número Sentencia: 502/2020 Número Recurso: 25/2018

Numroj: STS 2145:2020

Ecli: ES:TS:2020:2145

TOL8.001.005



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

El punto de partida de nuestro análisis no puede ser otro que la constatación de que esas normas del año 1938 se incorporaron al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940, aprobado por la Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de mayo de 1940, que contiene una referencia específica a esa cuestión en su Capítulo X, artículo 98, en el que establece: "Los locales destinados a comedores en los centros de trabajo, se ajustarán en un todo a lo dispuesto por el Decreto de 8 de junio de mil novecientos treinta y ocho y Orden de 30 de igual mes y año, sobre los mismos".

Ahora bien, esa disposición legal quedó posteriormente sin efecto por la Orden de 9 de marzo de 1971, que aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16-3-1971), y que derogó, expresamente, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII (arts. 66 a 74), dedicado a los "Andamios". Es clara y diáfana su disposición derogatoria al establecer en el Anexo titulado "Tabla de Vigencias" una disposición derogatoria en la que textualmente se señala: "Quedan derogadas las siguientes disposiciones: 1. El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII". En consecuencia, ya la Orden de 9 de marzo de 1971 contenía disposición expresa por la que se derogaba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940 y, en su seno, el Decreto de 8 de junio de mil novecientos treinta y ocho y Orden de 30 de igual mes y año, cuyo contenido -por otra parte- resultaría en la actualidad inaplicable en sus propios términos.

Además, más tarde, la Orden de 1971 fue igualmente derogada por Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, que ha venido a constituirse en la legislación vigente a estos efectos, y que ninguna obligación específica impone a las empresas para instalar comedores en sus centros de trabajo en los términos del Decreto y la Orden de 1938, más allá de aquella referencia que hace en su Anexo V -a la que ya aludimos en nuestras anteriores SSTs de 26/12/2011 y 19/4/2012-, y en la que se dice que: "En los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite para regresar cada día a la misma, dichos trabajadores dispondrán de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores".

Esta última disposición legal es la que se encuentra vigente en la materia, y, sin entrar a valorar el alcance de esa obligación, que no es el objeto del recurso, es fácil apreciar que se refiere exclusivamente a los trabajos al aire libre en los que los trabajadores no puedan acudir cada día a pernoctar a su lugar de residencia, por lo que no guarda la menor semejanza con lo previsto en aquella normativa del año 1938. Esa radical diferencia es lo que hace que los demandantes no sustenten el derecho reclamado en lo que dispone el vigente Real Decreto 486/1997, y es por eso que pretenden amparar su pretensión en aquel Decreto y Orden de 1938.



En el momento actual no existe ninguna norma en vigor, de carácter legal o convencional, de la que pudiere desprenderse que el empresario esté obligado en el caso de autos a instalar un comedor de empresa en un centro de trabajo con las características del que resulta afectado en este conflicto colectivo" [...] "Y si esa obligación no resulta de disposiciones legales o convencionales al efecto, estamos en realidad ante un conflicto de intereses como bien se dice en la sentencia de contraste, que es la que contiene la buena doctrina en esta materia al concluir que el Decreto y la Orden de 1938 sobre comedores de empresa no pueden considerarse vigentes. Estamos ante una materia que, ante la ausencia de normas, es terreno hábil y adecuado para la negociación colectiva -pilar básico de nuestro sistema de relaciones laborales- en cuyo campo deberían acordarse las medidas oportunas que satisfagan los intereses de las partes".

En definitiva, la derogación de la normativa que imponía la obligación empresarial de instalar comedores en los centros de trabajo, sin que en la actualidad exista ninguna norma en vigor, legal o convencional, que obligue a las empresas a ello, con la única salvedad de los trabajos al aire libre en los que los trabajadores no puedan acudir cada día a pernoctar a su lugar de residencia, obliga, de conformidad con la citada doctrina jurisprudencial, a estimar el recurso de casación ordinario, de conformidad con el Ministerio Fiscal, casando y revocando la sentencia recurrida. Se resuelve el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de igual clase interpuesto por la representación empresarial, revocando la sentencia de instancia con expresa desestimación de la demanda, absolviendo a Indra de los pedimentos formulados en su contra. Reintégrense a la recurrente los depósitos constituido para recurrir. Sin pronunciamiento sobre costas.

Despido de la trabajadora al solicitar el reingreso tras excedencia forzosa por desempeño de cargo público. Nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental de participación del artículo 23 de la Constitución. Fijación de indemnización de daños y perjuicios por daño moral. Aplicación orientativa de la LISOS.

Fecha: 19/05/2020

Número Sentencia: 352/2020 Número Recurso: 2911/2017

Numroj: STS 1733:2020

Ecli: ES:TS:2020:1733

TOL7.972.565

(...)

En el asunto sometido a la consideración de la Sala la demandante en su demanda hizo constar los hechos constitutivos de la vulneración del derecho fundamental -el despido



tirant
tech

Tecnología e
innovación jurídica

sin justa causa en el momento de solicitar el reingreso tras una excedencia forzosa por ejercicio de cargo público-, el derecho fundamental infringido -el derecho a participar en asuntos públicos regulado en el artículo 23 de la Constitución - la cuantía de la indemnización pretendida -48.080 €- justificación de la cuantía -sanción por falta muy grave en grado medio regulada en la LISOS- y el daño moral causado -la pérdida de la autoestima y confianza que supone la ansiedad producida por la pérdida de oportunidades de desarrollo-.

La sentencia recurrida, si bien aprecia la vulneración del derecho fundamental a participar en los asuntos públicos, recogido en el artículo 23 de la Constitución , cuya vulneración denuncia la actora, le deniega el resarcimiento por daño moral razonando que en el relato fáctico de la sentencia de instancia no constan circunstancias personales adicionales a la petición de reingreso, ni se argumenta con sujeción al caso los motivos en los que apoya el reconocimiento del daño moral, concluyendo que la falta de incorporación al puesto de trabajo y los daños económicos profesionales derivados de ello, quedan indemnizados con el abono de los salarios de tramitación.

El motivo formulado ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que, si bien es cierto que no figura en el relato fáctico, no es menos cierto que aparece en el fundamento de derecho quinto de la sentencia de instancia, con indudable valor de hecho probado, que la actora sufre ansiedad por la pérdida del trabajo y la pérdida de oportunidades de desarrollo profesional, circunstancias que, como se ha adelantado, fueron alegadas por la actora en su demanda. En consecuencia, la apreciación de daños morales deriva de la consideración del impacto psíquico que el despido ha tenido en la trabajadora despedida, consecuencias que habitualmente se siguen en el caso de producirse un despido.

En cuanto a que la falta de incorporación al puesto de trabajo y los daños económicos y profesionales derivados de ello quedan indemnizados con el abono de los salarios de tramitación, se hace necesario recordar que nuestro ordenamiento tiene expresamente previsto la compatibilidad de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales con la indemnización que pudiera corresponder por extinción del contrato, tal y como resulta del artículo 183.3 de la LRJS. La razón de ser es que cada una de las indemnizaciones está destinada a reparar un diferente daño. Así la indemnización fijada para el despido nulo -abono de los salarios de tramitación, artículo 55.6 del ET- está destinada a resarcir al trabajador por el daño sufrido al no percibir salarios durante un determinado periodo de tiempo en el que no prestó servicios por causa imputable exclusivamente al empresario, derivada de un acto ilícito, cual es un despido nulo. La condena a la empresa a abonar al trabajador el importe de los salarios correspondientes al periodo de tiempo en el que debía haber estado prestando sus servicios, compensa el daño emergente sufrido.

La indemnización por daños morales, derivada de la vulneración de un derecho fundamental, se dirige a compensar el sufrimiento, dolor, incertidumbre, angustia,



ansiedad... que la citada vulneración haya podido producir a la trabajadora. En este caso se concreta en la ansiedad que sufre la trabajadora por la pérdida del trabajo y la pérdida de oportunidades de desarrollo profesional.

Son dos daños diferentes a los que corresponden dos indemnizaciones diferentes.

No cabe oponer que, a la vista del consignado concepto de daño moral, este no podría predicarse de las personas jurídicas. A este respecto se ha reconocido expresamente daños morales a las personas jurídicas, teniendo dicha consideración el infringido a la dignidad, a la estima moral y cabe en las personas jurídicas (STS, Sala I, 20-2-2002), habiéndose referido ya a las lesiones al prestigio mercantil de una persona jurídica la sentencia de dicha Sala de 31 de marzo de 1930.

Perspectiva de género. El Tribunal Supremo dictamina que las lesiones padecidas por la mujer a consecuencia del parto deben considerarse accidente no laboral y no enfermedad común.

Fecha: 02/07/2020

Número Sentencia: 580/2020 Número Recurso: 201/2018

Numroj: STS 2090:2020

Ecli: ES:TS:2020:2090

TOL8.000.125

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia de 24 de junio que las lesiones sufridas en un parto por la mujer deben considerarse accidente no laboral y no enfermedad común.

La mujer trabajadora ahora recurrente sufrió determinadas lesiones definitivas como resultado del parto como consecuencia de las cuales fue declarada por el INSS afecta de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, derivada de «enfermedad común». Interpuso demanda en reclamación de que la incapacidad se declarase causada por accidente no laboral y no enfermedad común, con derecho por tanto a una pensión superior. Obtuvo sentencia favorable del Juzgado de lo Social si bien el Tribunal Superior de Justicia estimó el recurso interpuesto por el INSS por considerar enfermedad común y no accidente no laboral la contingencia, al no existir la acción súbita externa que es propia del accidente.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación de la trabajadora sobre la base de las siguientes consideraciones:

En primer lugar, porque las serias lesiones producidas en el caso no responden a un deterioro físico progresivo (que es el concepto de enfermedad común), sino que son, más



bien, resultado de una acción súbita y violenta (que es el concepto de accidente no laboral), y ello sin necesidad de que concurra además negligencia o responsabilidad alguna.

En segundo lugar, porque el embarazo y el parto no son, en sí mismos, ninguna enfermedad ni se pueden asimilar a otras intervenciones hospitalarias.

En tercer lugar, el embarazo y el parto son elementos diferenciales que por, razones obvias, inciden de forma exclusiva sobre las mujeres, tratándose, en consecuencia, de un ámbito en que las normas han de interpretarse con perspectiva de género, pues solo las mujeres pueden encontrarse en una situación que no tiene parangón con ningún otro tipo de circunstancia en la que se acuda a la atención sanitaria.

Recuerda la Sentencia que a partir de la STS/4ª/Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), esta Sala de lo Social ha procedido a aplicar este criterio de interpretación de la perspectiva de género en las SSTS 864/2018, 26 de septiembre de 2018 (rcud 1352/2017), 778/2019, 13 de noviembre de 2019 (rec. 75/2018), 815/2019, 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018, Pleno), 79/2020, 29 de enero de 2020 (rcud 3097/2017, Pleno) y 115/2020, 6 de febrero de 2020 (rcud 3801/2017).

De acuerdo con el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre «integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas», «la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». Además, el artículo 15 de la citada Ley Orgánica 3/2007, dispone que «el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. (...)».

Similar debe ser según esta sentencia el criterio a seguir en el presente supuesto. Lo sucedido en el parto de la recurrente difícilmente encaja en el concepto de enfermedad, ajustándose con mayor naturalidad al concepto de accidente. Si se quiere decir así, es más forzado considerarlo enfermedad común que accidente no laboral. Pero, por si la expresión de acción «externa» pudiera generar alguna duda, como lo ocurrido a la recurrente en el parto solo le pudo suceder por su condición de mujer, la perspectiva de género proclamada por el artículo 4 de la referida Ley Orgánica 3/2007 refuerza la interpretación de que el hecho debe considerarse accidente no laboral y no enfermedad común, pues sólo las mujeres pueden encontrarse en una situación que no tiene parangón con ningún otro tipo de circunstancia en que se acuda a la atención sanitaria. De ahí que la utilización de parámetros neutros, como los que propone la Entidad Gestora, conduzca a un resultado contrario con el principio de igualdad efectiva que nuestro ordenamiento consagra.



1* /07/2020



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica