



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CATALUÑA CLAVES EN EL ÁMBITO LABORAL

LAS 20 NOVEDADES DE 2022
QUE AFECTARÁN A LAS EMPRESAS EN **2023**

27 de enero 2023

#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

El **2022** ha sido un año que ha venido cargado de novedades legislativas, doctrinales y de actualidad en el ámbito jurídico laboral, habiendo tenido su mayor exponente en la **implementación de la Reforma Laboral** que se publicó a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Tras meses de transitoriedad, la aplicación de la misma es una realidad, habiendo tenido un importante **impacto** en determinadas materias y sectores productivos de la **economía catalana**, como en el **sector de la siderometalurgia, de la hostelería, del turismo o en el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal – ETT**.

Además de ello, llegamos al ocaso de un año que ha traído otras reformas de calado, como las efectuadas en el ámbito de las **empleadas de hogar**, en el ámbito de la **igualdad** o las implementadas a partir de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la **reducción de la temporalidad en el empleo público**.

Esa serie de cambios normativos, unido a una incesante producción doctrinal y jurisprudencial, provocan el interés de recopilar en esta publicación algunas de las más importantes **novedades que nos ha traído el año 2022 desde una perspectiva laboral, y que tienen impacto directa o indirectamente en Cataluña para sus empresas**.



REFORMA LABORAL

LAS 20 NOVEDADES LABORALES CON REPERCUSIÓN EN CATALUÑA EN EL AÑO 2022

1. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Entrada en vigor el 1 de enero de 2022.

Se crea un marco normativo que intenta dar fin a los problemas de sostenibilidad de la Seguridad Social, más concretamente, al sistema público de pensiones, teniendo en cuenta que es la generación conocida como el “Baby Boom” quienes en pocos años accederán al sistema de pensiones de jubilación.

Esta Ley, modifica lo previamente establecido en la Ley General de la Seguridad Social. Concretamente su artículo 58, en materia de revalorización de las pensiones, actualizándolas en función del resultado de la inflación del ejercicio anterior, teniendo en cuenta que, aquellos años en los que se obtenga un resultado negativo, la cuantía quedará inalterada. Un segundo aspecto, relacionado con el acceso a la pensión de jubilación a través de fórmulas voluntarias y equitativas, como, por ejemplo, establecer una mejora de pensiones para jubilación anticipada o la obligatoriedad de exigir al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación para poder acceder a la jubilación activa.



2. Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Entrada en vigor el 23 de febrero de 2022.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, se actualizó a principios de año el salario mínimo interprofesional para trabajadores fijos, temporeros, eventuales o empleados del hogar. Las nuevas cuantías, reflejaron un incremento del 3,63% respecto a las del año anterior, estableciendo como salario mínimo interprofesional la cantidad de 1.000 euros.



3. Real Decreto – ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Entrada en vigor el día 31 de marzo de 2022.

Este Real Decreto-ley nace de la necesidad de actualización y mejora del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, teniendo como objetivo primordial ajustar dicho marco normativo a las exigencias de causalidad, protección de los derechos de las personas trabajadoras y la limitación de la contratación temporal abusiva.

Algunas de las medidas llevadas a cabo son la regulación del contrato de duración determinada *ad hoc* que cubra con garantías y seguridad jurídica las causas propias del sector, así como la duración de los contratos, además de la integración en el ámbito subjetivo de las relaciones laborales especiales del personal técnico o auxiliar que están a cargo de actividades profesionales artísticas.

4. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Entrada en vigor el 14 de julio de 2022.

EL pasado 14 de julio de 2022 entró en vigor la Ley 15/2022, que, en tanto de aplicación en todo el territorio nacional, tiene un indudable impacto para las empresas andaluzas, justificando así su inclusión en este dossier. Entre las novedades más destacadas de la norma en el plano laboral, podemos encontrar las siguientes: i) se introduce expresamente la enfermedad o condición de salud como posibles causas de discriminación, ii) se introducen nuevas obligaciones empresariales tendentes a evitar situaciones de discriminación de las previstas en la ley, iii) se incluyen nuevas competencias de al representación legal de los trabajadores en esta materia, y, iv) se incluye dentro de los planes anuales de la Inspección el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación.



5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Entrada en vigor el 7 de octubre de 2022.

Esta nueva ley, tiene como objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y a la erradicación de todas las violencias sexuales. Genera un cambio normativo en muchos aspectos, incluyendo novedosas reformas en materia laboral y de Seguridad Social. Podemos destacar las siguientes novedades: i) se introduce la posibilidad incurrir en responsabilidad penal por la comisión del delito de acoso sexual o de delitos contra la integridad moral en el trabajo cometidos en el seno de la empresa, ii) se introduce la obligación de negociación de códigos de buenas prácticas en este sentido, que avanza hacia la creación de planes de diversidad, iii) se establece la exigencia de revisión de los sistemas de valoración de riesgos en los puestos de trabajo bajo la perspectiva de la violencia sexual, y, iv) se amplían los derechos de las personas víctimas de violencia sexual a, entre otros, en materia de derecho a la reducción de jornada, adaptación de jornada y movilidad geográfica y en la interpretación de las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo.



6. Nuevo Convenio Colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña. Adaptación de su regulación respecto a los contratos fijos discontinuos tras la Reforma Laboral.

El pasado 5 de enero de 2023 se publicó en el DOGC el nuevo Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña, cuyo acuerdo fue alcanzado el 20 de septiembre de 2022.

Cabe destacar la adaptación de su artículo 23, respecto a la **nueva regulación de requisitos respecto a los contratos fijos discontinuos**, tras la Reforma Laboral:

- El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminado.
- El llamamiento al trabajador/a se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o por correo electrónico con 10 días laborales de antelación al inicio de la prestación del servicio.
- El trabajador fijo-discontinuo tiene la obligación de contestar de manera fehaciente y por escrito en el plazo de diez días laborales sobre su voluntad de acudir o no al llamamiento efectuado por la empresa. Dicha contestación podrá realizarse también mediante correo electrónico, SMS y/o WhatsApp a las direcciones indicadas por la empresa a tales efectos.
- A los trabajadores contratados bajo esta modalidad para cubrir habitualmente servicios extraordinarios, les será de aplicación la compensación económica por gastos de desplazamiento.



7. Firma del nuevo Convenio para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. Adaptación de su regulación a la actual normativa sobre registro de jornada, trabajo a distancia y desconexión digital.

En fecha 13 de enero de 2023 se publicó en el BOPB el nuevo texto del Convenio del metal de la provincia de Barcelona, tras firmarse su acuerdo el pasado 21 de diciembre de 2022.

Cabe destacar su adaptación a la actual normativa vigente respectiva a través de la incorporación de las siguientes materias:

- **Trabajo a distancia**, incluido en la nueva redacción de su artículo 30. Se remite expresamente su regulación a la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Incluye una descripción aclaratoria respecto al trabajo a distancia y al teletrabajo. Asimismo, establece el contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual.
- **Registro de jornada**, incorporado en su texto por primera vez en la nueva redacción de su artículo 55, establece que de conformidad con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (RET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, que pudiera establecerse.
- **Desconexión digital**, previsto en su nuevo artículo 62. B, reconoce que las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Establece que las empresas deberán elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Dicha política deberá tener el informe de la RLT en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada.

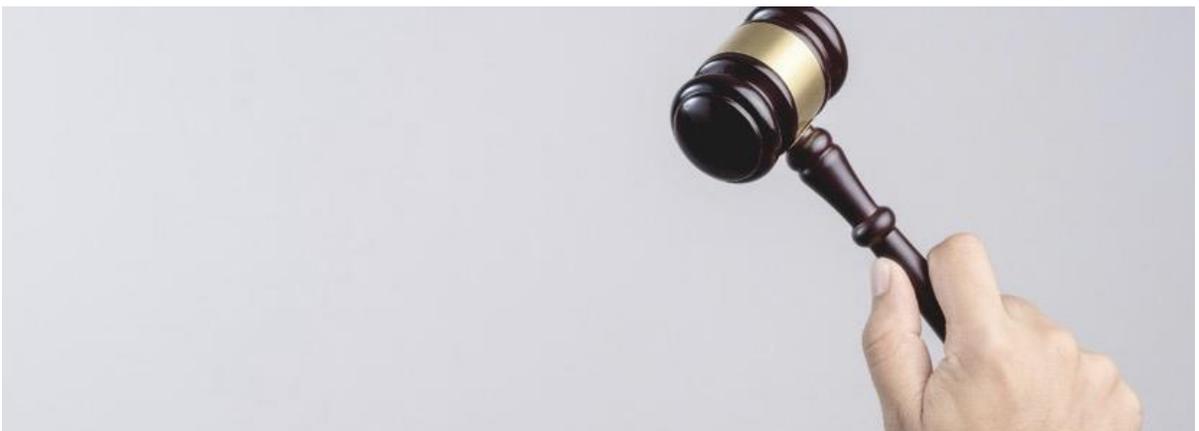
8. Inexistencia de discriminación en la extinción de contrato por causas objetivas pese a la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora afectada si concurren causas justificativas para la amortización del puesto de trabajo.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1763/2022 de 16 marzo [AS 2022\955].

El Tribunal recuerda que no basta con la simple presencia de pérdidas, sino que además debe evaluarse la razonabilidad de la medida de cara a la pervivencia empresarial o mejora de la situación económica.

En el presente caso, dictamina la procedencia del despido objetivo aplicado, al haberse acreditado la concurrencia de las causas económicas alegadas en la carta de despido, consistentes en pérdidas continuadas, disminución de clientes y de la cifra de negocios, además de la falta de trabajo para la persona trabajadora recurrente, al deducirse la misma de su traslado geográfico previo, a fin de cubrir servicios de una contrata, que sustentaba su empleo, cuya finalización también ha sido acreditada, confirmando por todo ello la razonabilidad de la medida extintiva adoptada por la empresa.

Al haberse acreditado las causas económicas detalladas en la carta de despido, el Tribunal confirma que la Empresa no incurrió en discriminación por aplicar el despido a la persona trabajadora encontrándose en situación de incapacidad temporal.





9. Cambios en la indemnización de la extinción laboral de los altos directivos. Tribunal Supremo, Sentencia núm. 402/2022, de 10 de mayo de 2022 [Rec. 1738/2019].

El Tribunal Supremo ha resuelto que las indemnizaciones pagadas con ocasión de la extinción de un contrato de alta dirección por incumplimiento del preaviso y por desistimiento del contrato de trabajo, pueden compensarse con la indemnización legal por despido improcedente, derivado de que dicha relación, a pesar de haber sido catalogada por las partes como de alta dirección, finalmente sea calificada por los Tribunales como laboral ordinaria.

En el caso analizado, la empresa desistió de la relación laboral de alta dirección, indemnizando al trabajador con 3.166,67 € por incumplimiento del plazo de preaviso y con 708,65 € por el desistimiento unilateral de la relación laboral.

Así, con motivo del reconocimiento de la relación como laboral ordinaria y no de alta dirección, y la consiguiente improcedencia del despido efectuado, nuestro Alto Tribunal resuelve que todas las indemnizaciones abonadas al término de la relación de alta dirección pueden ser compensables con la indemnización que finalmente correspondía por la improcedencia del despido, porque concurren los presupuestos legales para que opere la compensación, puesto que se trata de deudas vencidas, líquidas y exigibles.



10. Se perfila cuándo procede que la empresa abone una indemnización adicional a la fijada para la improcedencia del despido. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 3195/2022 de 30 May. 2022 [Rec. 538/2022].

El pasado 30 de mayo de 2022 el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó una sentencia en la que aclaró cuándo procede abonar una indemnización adicional más allá de la fijada legalmente para el despido improcedente. El tribunal recuerda que, en el ámbito del contrato de trabajo, a diferencia del derecho civil, rige legal y tradicionalmente la indemnización tasada. En consecuencia, la compensación económica por despido por causa no imputable a la persona asalariada o por incumplimientos contractuales graves de aquél que impiden la pervivencia del contrato no se calcula en base a los parámetros de cuantificación del daño emergente, el lucro cesante y los daños morales causados, sino que su cuantía viene fijada en la ley. Es decir, el resarcimiento por el término del contrato se determina en forma baremada en función del salario y los años de prestación de servicios, con unos "topes" máximos.

Sin embargo, en determinados supuestos excepcionales la indemnización resultante por aplicación de la ley puede no resultar "adecuada" y, por tanto, contraria a la normativa internacional. En estas situaciones puntuales no resulta descartable que se superen los límites legales. Para que ello ocurra será necesaria la concurrencia de dos requisitos coincidentes: por un lado, la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifiestamente exigua; por otro, que sea clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato.

Así, el tribunal acepta que se pueda fijar una indemnización superior a la legal por improcedencia que alcance a compensar los totales daños y perjuicios causados. Eso sí, en la demanda la persona trabajadora debe concretar los daños y perjuicios que necesitan de compensación y en el juicio deben acreditarse. Por ejemplo, la necesidad de desplazamiento, sus gastos, los alquileres, el daño emergente por pérdida de anterior trabajo o el daño moral de abandonar ambiente familiar y social consolidado. El tribunal advierte que la indemnización nunca se cuantificará en función de la pérdida de ganancia (lucro cesante) que todo despido conlleva, ya que de aceptar esa forma de cálculo sería tanto como atribuir a todos los trabajadores que han sido despedidos improcedentemente el derecho a percibir los salarios de tramitación, que ahora solo están previstos para el supuesto de readmisión o para los representantes legales, al margen de su opción.

11. El trabajador cuyo despido es declarado nulo, tiene derecho a las vacaciones derivadas de la readmisión. Tribunal Supremo, Sentencia núm. 648/2022, de fecha 12 de julio de 2022 [Rec. 2598/2019].

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo entiende que, en el caso de que un despido sea declarado improcedente y la empresa opte por la readmisión, o en los casos en los que el despido sea declarado nulo, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondiente al periodo en el que el trabajador, inicialmente, no estuvo prestando servicios.

Entiende que, si bien las vacaciones se devengan por el tiempo efectivamente trabajado, en este caso la ausencia del devengo tendría su causa en una situación no imputable al trabajador, por lo que, una vez readmitido o restituido, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas.



12. Ha lugar al disfrute del permiso de lactancia del padre, aunque la madre no trabaje. Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de julio de 2022 [Rec. 1367/2019].

El Tribunal Supremo ha dictaminado que, el hecho de que la progenitora del recién nacido no desempeñe ninguna actividad laboral, no puede ser obstáculo para el disfrute del derecho por parte del otro progenitor.

En este sentido, aclara que el permiso de lactancia, de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, se trata de un derecho individual de los trabajadores, cuya concreción corresponde al beneficiario y que únicamente se ve limitado en el caso de que ambos progenitores trabajen.

En consecuencia, siendo que no se encuentra este supuesto en una de las situaciones limitantes del derecho, no existe razón para realizar una interpretación restrictiva del mismo.

13. La falta de colaboración por parte de los trabajadores en el cumplimiento del registro horario no justifica el incumplimiento empresarial. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 4239/2022 de 14 de julio [Rec. 498/2022].

El Tribunal analiza de nuevo la obligatoriedad de llevar el registro de jornada respecto a todas las personas trabajadoras. Desde el 12 de mayo de 2019, existe obligatoriedad de garantizar el registro de jornada, en base a lo establecido en el artículo 10 del Decreto-ley 8/2019 que modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, vigente desde el

El Tribunal ha dictaminado que la falta de colaboración de los trabajadores en la realización del registro horario no es excusa y justificación para no disponer del correspondiente registro de entradas y salidas, y añade que existe tecnología suficiente para controlar la jornada de trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad de las personas afectadas.



14. El incumplimiento de llevanza del registro de jornada supone el reconocimiento de jornada completa así como la presunción de realización de horas extraordinarias. Su falta de aportación implica la carga de la empresa de probar lo contrario. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) reitera en sus Sentencias:

- Núm. 2353/2022 de 14 de abril [Rec. 6963/2021], que el hecho de no cumplir con el registro horario supone la existencia de una presunción a favor de la trabajadora, considerándose suficiente aportar un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias.
- Núm. 4392/2022 de 21 de julio [Rec. 1216/2022] que, ante incumplimiento de esta del registro horario, hace que el contrato laboral sea a tiempo completo. Recuerda que corresponde a la empresa la carga de la prueba para acreditar la realización de la jornada a tiempo parcial.

15. Es nulo el despido disciplinario, sin causa, de una trabajadora al fundarse realmente en el hecho de que la trabajadora podía estar infectada por la Covid-19. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 4514/2022, de fecha 27 de julio de 2022 [Rec. 2726/2022].

El Tribunal confirma la declaración de nulidad del despido, por vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación y el derecho a la integridad física y a la salud, por cuanto el **despido disciplinario** de la persona trabajadora basado en una disminución de su rendimiento se manifestó en realidad **sin causa**, siendo el móvil real del mismo, no encontrarse en situación de incapacidad temporal ni su corta o larga duración, si no la sospechosa de poder estar infectada por un virus (Covid-19), circunstancia que se puede **equiparar** a una **enfermedad estigmatizante**, en el cronológico contexto en el que se produjo (año 2020, plena pandemia, no existían todavía vacunas).

Adicionalmente se confirma, por tanto, la condena al abono de una indemnización de daños y perjuicios por importe de 6,251 euros.

16. Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Entrada en vigor el día 9 de septiembre de 2022.

El pasado 6 de septiembre de 2022 se publicó en el Boletín oficial del Estado este nuevo Real Decreto-ley que tiene como principal objetivo equiparar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar familiar con el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Además, dicha legislación va en concordancia con lo establecido en Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, destinado a establecer condiciones dignas a los trabajadores domésticos. Introduce como novedades la obligatoriedad de cotizar por desempleo y al FOGASA a partir del 1 de octubre de 2022, la eliminación del despido sin causa, (más conocido como el desistimiento), los empleadores podrán acceder al 80% de bonificación en materias de cotización por desempleo y al FOGASA; y se presume el carácter indefinido de la relación laboral cuando el contrato no esté formalizado por escrito.

17. La mal llamada “prohibición de despedir” del COVID no implica la nulidad del despido. Tribunal Supremo, Sentencia núm. 841/2022, de 19 de octubre de 2022 [Rec. 2026/2021].

La irrupción de la Pandemia en marzo de 2020 trajo consigo una avalancha de normas que vinieron a regular, desde el punto de vista laboral, la situación excepcional y extraordinaria que les tocó vivir al conjunto de las empresas de nuestro país.

Entre esta normativa extraordinaria, encontramos el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, en cuyo artículo 2 se señalaba:

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Esta previsión, que, simplemente, **vino a recordar algo que ya sabíamos - qué causas coyunturales no pueden justificar decisiones o medidas estructurales-**, fue tildada por la generalidad como una “prohibición de despedir”, que, además, conllevaba en caso de incumplimiento la nulidad de la decisión extintiva.

Pues bien, nuestro Alto Tribunal, en esta Sentencia, aclara que el sentido que ha de darse a la previsión del legislador es el de la **neutralización de causas extintivas derivadas de dificultades empresariales relacionadas con el COVID**, pero no quiere ello decir -señala el Tribunal Supremo- que no se puedan realizar despidos, o que, si se efectúan, estos deban declararse nulos. **La consecuencia será, en todo caso, la improcedencia del despido.**



18. Nulidad de cláusulas del acuerdo individual que regula el teletrabajo. Audiencia Nacional (Sala de lo Social), Sentencia núm. 144/2022, de 10 de noviembre de 2022 [Rec. 269/2022].

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional analiza la legalidad de diversas cláusulas del acuerdo individual que regula el teletrabajo y declara la nulidad de las siguientes cláusulas por ser acordes con la Ley de **Trabajo a Distancia**:

- Se considera válida la cláusula por la que se establece que, al haberse fijado un número de días de trabajo presencial y de trabajo a distancia, sea el Manager de cada persona trabajadora el encargado de señalar los días concretos en los que ésta tenga que acudir al trabajo de manera presencial, conjugándose trabajadora conjugando las necesidades de la Unidad/Empresa con las del equipo/persona trabajadora. Ello en base a las facultades del poder de dirección atribuidas en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, la mención expresa respectiva a que *“En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados; no generarán indemnización o compensación alguna ni supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo”* sí vulnera la Ley de Trabajo a Distancia, concretamente el apartado 2 de su Disposición adicional primera, al alterar de manera unilateral el porcentaje pactado en el acuerdo colectivo para la distribución del trabajo presencial y el teletrabajo. En consecuencia, se declara la nulidad de la cláusula del acuerdo individual.
- También se considera nula la cláusula contenida en el acuerdo individual por la que se dispone que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo y que, si llega a incurrir en ellos, se verán plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita. El contenido de la cláusula no es conforme con lo establecido en el artículo 7.b de la Ley de Teletrabajo a Distancia, que es clara al establecer que debe fijarse la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa por la prestación de servicios a distancia.

19. La progenitora única que se ocupa del cuidado de la menor tiene derecho a un disfrute del permiso equivalente al que hubiese correspondido de existir el otro progenitor, esto es, 32 semanas. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 6389/2022 de 29 noviembre [Rec. 1552/2022].

Por la relevancia de la materia tratada, y por el cambio de criterio anterior, se trata de una sentencia dictada por el Pleno, es decir, por todos/as los/as Magistrados/as de la Sala Social. La sentencia reconoce el derecho a una madre, que junto con su hijo forma una familia monoparental, a ampliar la suspensión de su contrato y la duración de la prestación, acumulando las 16 semanas que corresponderían al otro progenitor en caso de existir. En una sentencia anterior, el tribunal reconoció el derecho de una trabajadora a la acumulación de períodos, pero limitando el alcance de dicha acumulación a las 10 semanas que corresponderían al otro progenitor, excluyendo las seis primeras semanas.

Recuérdese que, conforme a la normativa vigente en materia de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar con duración no inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten. La norma relativa a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, indica que el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Por otra parte, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes familiares de cuidado previstos en el Código Civil. Se trata de un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

El tribunal concluye que la aplicación uniforme de la citada normativa sin tomar en consideración las peculiaridades y necesidades específicas de las familias monoparentales supone introducir una diferencia de trato respecto de un colectivo que tiene mayores dificultades para conciliar vida laboral y familiar, sin que sea de apreciar justificación objetiva de ningún tipo; el artículo 48.4 del ET permite a las familias monoparentales

disfrutar de un período de suspensión contractual muy superior al que correspondería en caso de familia monoparental, dado que en el primer caso corresponden 16 semanas a cada uno de los progenitores, habida cuenta que, al margen de la previsión de disfrute simultáneo de las 6 primeras, el resto de períodos pueden disfrutarlo de forma sucesiva o en el modo que estimen más oportuno hasta que el menor cumpla doce meses, mientras que en el caso de familia monoparental, con un solo progenitor/a, el período de disfrute se limitaría a 16 semanas, a pesar de que las necesidades de atención y cuidado del menor son las mismas, tanto en calidad, como en intensidad, y las dificultades de conciliación de la familia monoparental muy superiores a las del modelo biparental clásico.



20. Cese de la relación laboral del personal indefinido no fijo de las Administraciones Públicas tras la adjudicación de plaza por concurso. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 6186/2022 de 21 de noviembre [Rec. 3518/2022].

El Tribunal considera que el **cese y amortización del puesto de trabajo** del personal indefinido no fijo por cobertura de plaza tras adjudicación por resolución de concurso público de traslado no fijo **es ajustada a derecho** y no constituye despido improcedente. Asimismo, confirma que el derecho de prioridad de permanencia ante la aplicación de despidos en el sector público, prevista en la Disposición Adicional 16ª del Estatuto de los Trabajadores, **no es extensible al personal indefinido no fijo:**

*La Disposición Adicional 16ª a que antes nos hemos referido se refiere a la prioridad de permanencia, pero del **personal laboral fijo** que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través del proceso selectivo convocado al efecto, pero no para los trabajadores en régimen laboral interino como es la recurrente, a la que no le afecta la prioridad de permanencia a que dicho precepto se refiere.*

¿Podemos ayudarte?



Àlex Santacana
Socio

asantacana@cecamagan.com



Albert Toledo
Director

atoledo@cecamagan.com



Alexandra Lozano
Abogada

alozano@cecamagan.com

Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN
ABOGADOS

#EstiloCeca

www.cecamagan.com



Contáctanos

(+34) 93 487 60 50

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

CHAMBERS
EUROPE

LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

 LEADERS LEAGUE