



# Novedades en material Laboral

---

Julio 2023



# Índice

**3**

La encrucijada a la que se enfrenta la empresa ante el proceso de sustitución de un convenio colectivo por otro

*Análisis de la problemática empresarial ante el proceso de sustitución de un Convenio Colectivo por otro, al no existir en la legislación laboral vigente un procedimiento específico establecido al respecto*

**7**

El despido del empleado en situación de enfermedad o baja de IT

*Análisis del debate jurídico que ha provocado la Ley 15/2022 en relación con la calificación que merece el despido de personas trabajadoras en situación de baja médica*

**11**

Descanso diario y descanso semanal: dos derechos autónomos

*El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que el descanso diario es autónomo del descanso semanal y no pueden solaparse*

**12**

¿Es obligatoria la audiencia previa al despido disciplinario?

*Análisis de las novedosas resoluciones en aplicación del Convenio 158 de la OIT*

**13**

Reforma del estatuto de los trabajadores

*Comparativa de la situación anterior y posterior a la Reforma del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto ley 5/2023*

# La encrucijada a la que se enfrenta la empresa ante el proceso de sustitución de un convenio colectivo por otro

Análisis de la problemática empresarial ante el proceso de sustitución de un Convenio Colectivo por otro, al no existir en la legislación laboral vigente un procedimiento específico establecido al respecto.

En el presente artículo analizaremos la existencia de una problemática a la que se enfrentan muchas empresas y que es más habitual de lo que a priori podría parecer. Se trata de un vacío legal que genera en la práctica serias dificultades para resolver una problemática empresarial con gran incidencia en las relaciones laborales. Estamos hablando de la sustitución de un Convenio Colectivo por otro, cuya posibilidad y procedimiento no están regulados en la vigente legislación laboral española, lo que arroja al empresario a una situación de incerteza jurídica, al no poder disponer de una respuesta legal clara sobre este complejo asunto.

Como decimos, no existe un procedimiento específico establecido en la legislación laboral para que la empresa pueda cambiar el Convenio Colectivo de manera unilateral dado que no es una cuestión que la empresa ni el trabajador puedan disponer. Es decir, el Convenio Colectivo que se debe aplicar viene determinado por el ámbito funcional de cada norma convencional y no puede quedar al arbitrio de las partes, ya que la persona trabajadora, en virtud del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, no puede renunciar a los derechos laborales que son indisponibles.

El Convenio Colectivo no es *per se* una condición laboral, sino que se trata de una norma jurídica y fuente de derecho que rige las relaciones laborales, y su aplicación vendrá determinada por el ámbito funcional – además del ámbito territorial y temporal, obviamente- y no por la mera elección de las partes. Deberíamos partir de la base de que el Convenio Colectivo obliga a todos los

empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Por lo que sustituir un Convenio Colectivo por otro no es una potestad unilateral del empresario, ni, a priori, una cuestión que las partes puedan acordar.

Artículo 83.3 ET: *“Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.*

Pongamos por ejemplo una hipotética situación en la que una empresa toma consciencia que su actividad no encaja en el ámbito funcional del Convenio Colectivo que viene aplicando. Ello puede suceder, entre otras cosas, por haber errado en la determinación del Convenio Colectivo aplicable al inicio de la actividad, o incluso por haberse dado un cambio o mutación de la actividad principal de la Compañía. En este sentido, imaginemos una mercantil que históricamente inicia su actividad centrándose en la fabricación de electrodomésticos, pero con el paso de los años su actividad principal muta en la venta de electrodomésticos, minorando el proceso de fabricación o bien directamente externalizándolo. Ello implica que pasará de encajar en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalurgia para tener mayor encaje en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal. ¿Cómo debe enfocar esta empresa la sustitución de un Convenio Colectivo por otro?

Como ya avanzábamos, no encontramos una respuesta en nuestra legislación laboral vigente, lo que evidentemente genera una situación problemática por desconocer el empresario cómo debe actuar de una forma ajustada a derecho. Y ello se agrava cuando vemos que los tribunales, lejos de dar una respuesta y arrojar luz al respecto, tan solo han venido censurando aquellas posibles fórmulas que a priori serían las más coherentes o lógicas.

En este artículo no nos cuestionaremos los efectos del cambio de Convenio Colectivo -que evidentemente implicará el respeto de las condiciones más beneficiosas adquiridas por la plantilla-, sino cuál debe ser -o si existe- la fórmula o procedimiento para proceder a la sustitución de un Convenio Colectivo por otra forma ajustada a derecho.

### **Posibles vías de actuación para la sustitución de un convenio colectivo por otro**

Veamos las alternativas que se podrían plantear los empresarios para proceder a la sustitución de un Convenio Colectivo por otro.

- En primer lugar, parece que la alternativa más garantista sería la de proceder vía artículo 41 ET a través de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, con todas las formalidades que ello implica - y que no es objeto de análisis del presente artículo-, pero asumiendo la concurrencia de una causa objetiva que lo justificara.
- La segunda alternativa planteable pasaría por conseguir un acuerdo con los empleados, ya fuera individual o colectivo en el caso de contar con representación legal de los trabajadores, para que la sustitución de un Convenio Colectivo por otro fuera consensuada con la parte social.
- Otra alternativa que podría plantearse el empresario sería la de adoptar el cambio de Convenio Colectivo a través de una decisión unilateral en base al poder de dirección empresarial (artículo 5 y 20 ET), comunicando la decisión a la plantilla sin seguir el procedimiento y formalidades marcadas por el artículo 41 ET, al considerar que no se trata de una condición laboral sino que el simple encaje en un ámbito funcional diferente ya permite al empresario la modificación del Convenio Colectivo a aplicar en las relaciones laborales -ello sin perjuicio del respeto de las condiciones más beneficiosas adquiridas por la plantilla-.
- Una de las alternativas que también podría valorarse es la de plantear un Conflicto Colectivo a instancia de la empresa, vía art 153 y ss. LRJS, pero en tal supuesto nos encontramos con una problemática distinta, y es que, aunque a priori se podría defender que la empresa ostenta legitimación activa para promover dicho conflicto, no parece existir una misma respuesta en cuanto a la legitimación pasiva cuando no hay representación legal de los trabajadores. La normativa y jurisprudencia actuales no parecen contemplar que puedan ser legitimados pasivos los sindicatos en dichos supuestos, lo que nos conduce a descartar totalmente dicha opción cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- Otra de las alternativas planteada es la de llevar a cabo una inaplicación de Convenio Colectivo -dicho de otro modo, descuelgue- según lo previsto en el art. 82.3 ET. Sin embargo, en cuanto a dicha vía debemos tener en cuenta que se trata de un recurso que permite a la empresa no aplicar las condiciones del Convenio Colectivo en circunstancias excepcionales y en relación con una serie de materias tasadas, todo ello siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ello, ya existiendo la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art. 41 ET, no resulta viable aplicar este procedimiento para resolver la problemática que nos ocupa, pues parece claro que no está pensado para una sustitución de un convenio colectivo por otro, sino que pretende llevar a cabo una inaplicación temporal de todo o parte del Convenio aplicable por la concurrencia de causas ETOP, debiendo considerarse como una medida extraordinaria y temporal.
- La última de las opciones a valorar es la posibilidad de esperar a la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo. En este sentido, el artículo 86 ET determina que corresponde a las partes negociadoras del convenio colectivo establecer la duración del mismo en el propio Convenio, por lo que podría resultar interesante esperar a la pérdida de vigencia para aplicar el convenio que corresponda. Ello podía ser una opción hasta la aprobación del RDL 32/2021, que

dispuso mantener la ultraactividad del Convenio Colectivo una vez finalizado el periodo de vigencia. Si bien es cierto que, una vez alcanzado el ámbito temporal o vigencia del convenio, este mantendrá su vigencia en función de lo que el mismo Convenio indique, lo cierto es que el nuevo redactado del artículo 86.2 ET determina que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes, lo que nos conduce a pensar que si una de las partes firmantes lo denuncia, se notifica a la otra parte la intención de negociar un nuevo Convenio Colectivo, pero en ningún caso este perderá su vigencia teniendo en cuenta la nueva regulación del ET, que prevé la ultraactividad de los mismos.

### Antecedentes jurisprudenciales

Llegados a este punto, debemos traer a colación la **Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de julio de 2019** (resolución núm.98/2019), la cual ha sido confirmada por la **Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2021**. La Sala consideró el cambio de Convenio Colectivo que se había ejecutado como modificación sustancial de carácter colectivo vía artículo 41 ET en fraude de ley, y por tanto nulo, ya que una modificación sustancial tiene que realizarse cuando se acrediten que existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y no existe tales causas, cuando sólo se modifica el convenio por que la empresa considera que otro es el adecuado.

En el conflicto resuelto por la sentencia, se considera probado que la empresa en ningún momento alegó la concurrencia de causa alguna, limitándose a indicar la conveniencia de aplicar un nuevo Convenio Colectivo. Se estima, a estos efectos, que el acuerdo ha sido suscrito en fraude de ley *"habida cuenta que una medida tan drástica como es el cambio del convenio colectivo que se venía aplicando pacíficamente a otro, no aparece justificada de manera que tal medida colectiva de modificación aparece como medida de mera conveniencia empresarial» con la única aportación como justificación de un informe "elaborado por un economista que concluye determinando cuál es el convenio colectivo que mejor se adapta a la empresa de acuerdo con su ámbito funcional, lo que excede de sus competencias" (FJ 4).*

Un punto importante a destacar es que, en la sentencia referenciada, el cambio se realizó sin el acuerdo con todos los representantes de los trabajadores, por lo que sería discutible que pasaría en caso de existir dicho acuerdo y este no perjudicase los derechos indisponibles de los trabajadores, pues el acuerdo en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva determina, per se, una presunción de que existen causas para la modificación.

No obstante, la conclusión que podemos extraer de la mencionada resolución es que la jurisprudencia parece insistir en la no confusión del ámbito de aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores con el del artículo 82.3 de dicha norma legal, prohibiendo el uso del artículo 41 para modificar condiciones establecidas en Convenios Colectivos y, si la intención confesa del empleador es sustituir un Convenio por otro por entender que se ajusta mejor al ámbito funcional de su actividad, el objetivo mediano no es otro que el de modificar las condiciones establecidas en un Convenio Colectivo. Mas concluye que la vía natural para conseguir dicho objetivo es el de la propia negociación colectiva pues, de lo contrario, el recurso a la actuación unilateral supondrá vulnerar un derecho fundamental de los trabajadores, en su vertiente colectiva, como es el de la libertad sindical que se manifiesta, entre otros aspectos, a través de la negociación. Y, aun cuando la empresa pudiera intentar presentar su actuación como la necesidad de modificar algunas condiciones laborales, el alcance global de su intención y la afectación de condiciones contenidas en una norma convencional estatutaria impedirían tal pretensión en los términos expuestos.

### Cuestiones que quedan sin responder

Como comentábamos al principio, y como hemos podido observar con las resoluciones analizadas, la jurisprudencia existente al respecto no nos arroja la suficiente luz sobre cuál es el camino más ajustado a derecho para proceder a la sustitución de la norma convencional aplicable.

Así las cosas, tras la lectura de las sentencias más destacadas sobre esta temática, siguen existiendo preguntas que han quedado sin responder, y que intentamos formularlas a continuación con el ánimo de reflexionar al respecto.

En primer lugar, si concluimos que el Convenio Colectivo de aplicación no es *per se* una condición de trabajo y no se trata de una cuestión sobre la cual las partes puedan disponer libremente, entonces, ¿Deberíamos desestimar que el procedimiento adecuado fuera el regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores -modificación sustancial de las condiciones de trabajo-?

No parece que esa sea la postura de la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, pues en las resoluciones referenciadas anteriormente parece indicar la posibilidad de sustituir un Convenio Colectivo por otro acudiendo al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales colectivas (41.4 ET), y, solamente, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Lo que nos genera inevitablemente la siguiente pregunta: ¿Qué causa objetiva puede llegar a justificar la necesidad de un cambio de Convenio Colectivo?

Ello parece ser contradictorio con la premisa de que las partes no pueden disponer del Convenio Colectivo de aplicación, sino que ello lo determina el encaje en el ámbito funcional que proceda. Por lo que, asumiendo tal premisa como incuestionable, ¿Cómo pueden concluir la Audiencia Nacional y Tribunal Supremo que una parte (el empresario) puede adoptar la decisión de la sustitución del Convenio Colectivo siempre que concurra una causa objetiva? ¿Ello no sería de alguna manera entender que el Convenio Colectivo de aplicación es elegible por el empresario independientemente de su ámbito funcional?

En cambio, si concluyéramos que el Convenio Colectivo no es una condición laboral modificable unilateralmente, ni es una cuestión disponible por las partes, ¿Hay alguna fórmula ajustada a derecho para proceder a la sustitución de un Convenio Colectivo por otro?

Si alguien pudiera plantearse que la respuesta a la pregunta anterior es negativa, y que por lo tanto debemos asumir que el Convenio Colectivo es inmodificable (incluso aunque la determinación del mismo inicialmente hubiera sido claramente errónea), entonces ¿No cabrían las reclamaciones – individuales o colectivas- instadas por los trabajadores que implicaran la aplicación de un Convenio Colectivo diferente, independientemente del encaje en el ámbito funcional?

Y, si asumiéramos esa imposibilidad de modificar el Convenio Colectivo, ¿Debemos resignarnos a seguir aplicando un Convenio Colectivo aún a sabiendas que la actividad de la Compañía no encaja en el ámbito funcional del mismo? ¿No existe la posibilidad de subsanar un error al inicio de la actividad en la determinación del Convenio Colectivo? ¿No ha previsto el legislador la posibilidad de que una empresa mutue su actividad principal con el paso del tiempo?

Con la legislación y jurisprudencia actual, la única conclusión que podemos alcanzar de forma clara es que las empresas se enfrentan a una situación jurídicamente muy compleja cuando se plantean un cambio de Convenio Colectivo por no encajar en el ámbito funcional del Convenio Colectivo que viene aplicando.

Es necesario que el legislador resuelva este problema, y de una respuesta a las empresas sobre cómo deben proceder cuando les surge esta problemática. También sería igual de importante que los tribunales en sus resoluciones arrojaran luz a las empresas y no solo censuraran las fórmulas que no fueran ajustadas a derecho sin dar pistas sobre cuál es el camino a seguir para resolver el problema que se plantea.

De lo contrario, se obliga al empresario a asumir riesgos con cualquier decisión que adopte, así como esperar que el cambio de Convenio Colectivo pase desapercibido y no sea cuestionado. Todo ello evidencia un vacío legal en nuestro ordenamiento jurídico y que genera en la práctica más problemáticas que la que el legislador presumiblemente se planteó en su momento.

# El despido del empleado en situación de enfermedad o baja de IT

[Análisis del debate jurídico que ha provocado la Ley 15/2022 en relación con el despido de personas trabajadoras en situación de baja médica.](#)

## **Introducción: Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación**

En el mes de julio de 2022 se publicó la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo objeto es garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas.

Así, el artículo 2.1 de la referida Ley reza:

*"Nadie podrá ser discriminado por razón de (...) nacimiento, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos (...)"*

Nos encontramos pues ante una previsión legislativa que determina que la enfermedad o condición de salud no podrá motivar o amparar diferencias de trato respecto a otros empleados.

Recordemos que la Sentencia del Tribunal Supremo nº 106/2022 de 2 de febrero (anterior a la entrada en vigor de la Ley 15/2022), ya declaraba despido nulo la terminación contractual que se había realizado con ánimo discriminatorio en una situación de baja médica de IT prolongada, no previéndose mejoría e implicando limitaciones y dolencias, asimilándolo a una discapacidad (y diferenciándolo de una simple enfermedad o patología).

Por lo que, la Ley 15/2022 nace con la vocación de ampliar los supuestos de hechos que pueden ser considerados como discriminatorios y cuyos despidos pueden acabar implicando la calificación de nulidad.

Esto ha dado pie a diferentes (y contrarios) pronunciamientos judiciales que han abierto un debate acerca de si la enfermedad constituye una causa de discriminación que lleve a determinar si los despidos a trabajadores en situación de baja de IT, de cualquier tipo,

merecen la calificación de nulo, y si esta calificación opera de forma automática o no.

## **Sentencias a favor de la calificación de nulidad**

Desde la entrada en vigor de la referida Ley 15/2022, varios juzgados se han pronunciado favorablemente a considerar que la calificación que le corresponde a los despidos de trabajadores en situación de baja de IT es la nulidad.

Entre ellas encontramos la Sentencia Juzgado Social 1 Vigo de 13 diciembre de 2022, la Sentencia Juzgado Social 3 Ourense de 18 noviembre de 2022, o la Sentencia Juzgado Social Gijón de 15 de noviembre de 2022.

En la misma línea está la Sentencia del Juzgado Social 1 de Granada 15 de febrero de 2023 (rec. 753/2022), que señala no puede sostenerse que la situación tras la Ley 15/2022 es la misma que la de antes de su entrada en vigor; que el art. 55 ET establece que el despido es nulo cuando tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución y en la ley; y que *"la discriminación por razón de enfermedad se encuentra recogida en una ley con rango orgánico"*.

Razona la sentencia que *"hasta ahora, como consecuencia de la prohibición de discriminación contenida en la Directiva comunitaria 2000/78 para los casos de discapacidad, los Tribunales venían entendiendo que si se producía el trato discriminatorio por dicha discapacidad el despido debería ser calificado como nulo. Con la Ley 15/2022 este espacio se amplía, y la nulidad no requiere de una existente o previsible discapacidad, sino que también queda protegido el trabajador ante actuaciones discriminatorias motivadas por la simple enfermedad"*.

## **Sentencias en contra de la nulidad directa o automática**

En cambio, encontramos otros pronunciamientos judiciales que no siguen el mismo criterio que las resoluciones referencias en el apartado anterior.

Es el caso, por ejemplo, de la Sentencia de la Sala Social del TSJ de Asturias de 14 de febrero de 2023 (rec.

2636/2022), que entiende que la Ley 15/2022 no ha variado el contenido del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores ni ha modificado el criterio jurisprudencial asentado, lo que nos lleva a la conclusión de que el despido de un empleado en situación de baja de IT no es, por sí solo, discriminatorio.

En contra también de la nulidad automática se ha pronunciado el Juzgado Social 3 de Pamplona en su Sentencia de 4 de abril de 2023 (rec. 738/2022), que literalmente utiliza el siguiente fundamento:

*«La nueva ley no establece tampoco un supuesto de nulidad objetiva o automática como los que se vinculan a la maternidad y permisos y derechos conciliatorios en los términos que regula el art.55.5 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Por ello mismo, al enjuiciar un despido en situación de enfermedad, no son opciones exclusivas la declaración de la nulidad o de la procedencia, sino que es posible el pronunciamiento de improcedencia del despido. La declaración de nulidad del despido exige probar que es consecuencia o a causa de la enfermedad o condición de salud.*

*Si el despido es consecuencia o a causa de la enfermedad debe calificarse como nulo, al margen de que exista o no una situación de baja médica o aunque se comunique tras el alta médica de la persona trabajadora afectada.*

*Resulta plenamente aplicable el régimen de inversión de la carga de la prueba que establece el art. 30 de la Ley 15/2022, determinando que, con la aportación de indicios por parte de la persona trabajadora, es la empresa la que tendrá la carga de probar que el despido no lo ha sido por causa de la enfermedad o condición de salud, o que concurre una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida que ha adoptado y de su proporcionalidad.*

*El despido no tendrá un móvil discriminatorio, y por ello no cabe calificarlo como nulo, sino como improcedente en aquellos supuestos en los que concurren causas reales, que justifican un despido disciplinario, pero que, sin embargo, la decisión*

*extintiva no supera el juicio de proporcionalidad (teoría gradualista). En estos casos en los que el despido es una sanción excesiva, o en los que se haya probado y valorado la existencia de tolerancia empresarial frente a la conducta sancionada, o los hechos imputados están prescritos, o cuando concurren incumplimientos formales, si el despido no tiene el móvil discriminatorio vinculado a la enfermedad o condiciones de salud, procede declararlo improcedente.*

### **Argumentos para sostener que la regla general es que los despidos en situación de baja de IT merecen la calificación de improcedente y no nulo (o como mínimo no una nulidad objetiva o automática)**

Así las cosas, a continuación, vamos a intentar resumir los principales argumentos que han mantenido los diferentes juzgados y tribunales para descartar la nulidad objetiva como consecuencia directa de los despidos en situación de baja de IT tras la Ley 15/2022.

- Desde nuestro punto de vista La nueva Ley no establece que el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de baja de IT por enfermedad constituya automáticamente una causa de nulidad del despido, sino que debe existir y probarse una discriminación.
- En la práctica la situación no ha cambiado, es decir, cuando lo que se pretende es alegar que la decisión extintiva de la empresa supone una discriminación (de cualquier tipo), le corresponde al trabajador aportar indicios de dicha discriminación, en este caso por razón de su enfermedad, y tras ello, le corresponde a la empresa probar que la causa que motiva el despido es diferente a su situación de enfermedad o condición de salud, que es lo mismo que decir que se revierte la carga probatoria tras aportar indicios suficientes y razonables por parte del empleado/a afectado.
- Llegados a este punto cabe traer a colación la STS 841/2022 de 19 de octubre, en la que se establece que la practica empresarial de indicar una causa de despido que no se corresponde con el motivo real de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo no justifica por



si mismo la calificación de nulidad, pues el artículo 108 LRJS no prevé tal motivo de nulidad.

Desde esta perspectiva, los supuestos de calificación de una decisión extintiva como nula quedan supeditados a *“despidos que tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”* (art. 108.2 LRJS).

- Podemos citar en el mismo sentido la STS 63/2023 de 24 de enero: *“El despido por motivo de enfermedad o baja médica merece, en principio, la calificación de despido improcedente y no la de despido nulo”*.

Parece pues difícil considerar que un despido a un trabajador en situación de baja de IT de corta duración, por episodios de jaqueca o de dolor lumbar (por ejemplo), puedan conllevar la nulidad del despido.

En definitiva y sin perjuicio de estar a la espera de que el Tribunal Supremo se pronuncie al respecto, en nuestra opinión no debe cundir el pánico ante titulares sensacionalistas que se han ido difundiendo, trasladando erróneamente el mensaje de que los despidos de empelados de baja de IT son nulos de manera prácticamente automática.

Debemos recordar que el Tribunal Supremo viene estableciendo hasta la fecha que cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido, la calificación aplicable es la improcedencia del despido y no la de nulidad del mismo, doctrina que entendemos no debería modificarse por cuanto ningún cambio al respecto de tal conclusión introduce la precitada Ley, que dista mucho de ser una regulación integral que cree o modifique derechos ya reconocidos, sino que simplemente se pretende garantizar en el ámbito social derechos ya existentes como el de la igualdad y la no discriminación.

### **¿Cómo opera o cómo debería operar la calificación de nulidad en estos supuestos?**

A nuestro juicio, en todo este debate jurídico generado tras la entrada en vigor de la Ley 15/2002, el criterio que debe regir es el que viene manteniendo la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, y que se plasma en la Sentencia de 3 de noviembre de 2022:

*“Ni antes de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ni tampoco siquiera después de ella, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce de forma automática a una declaración de nulidad”*.

En este sentido, importante tener en cuenta lo que determinaba la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo nº 492/2022 de 31 de mayo, que, pese a ser anterior a la Ley 15/2022, entendemos su criterio jurisprudencial debe considerarse vigente y plenamente aplicable a cualquier supuesto analizado:

*“El concepto de discapacidad comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración.*

(...)

*No cabe sostener que, con carácter genérico, toda decisión ilícita de la empresa, como lo es el despido no justificado, constituye una lesión de derechos fundamentales cuando se dé la circunstancia de que afecta a un trabajador que hubiere estado en situación de IT previamente. Para que el despido pueda ser calificado de nulo, por discriminatorio, es preciso que dicho trabajador sufra algún tipo de discapacidad en los términos expresados en la definición antes transcrita”*.

Todo ello nos conduce a concluir – y siempre a la espera de una unificación del criterio jurisprudencial que resuelva de una vez por todas las dudas generadas – que no basta para calificar el despido como nulo el mero hecho de que el trabajador despedido se encuentre o haya estado en situación de baja médica, sino que el

empleado despedido debe ser capaz de acreditar – o aportar los indicios necesarios que reviertan la carga probatoria- que el despido responde a una voluntad discriminatoria por su situación de enfermedad o condición de salud.

### **¿Cómo debería actuar el empresario ante este escenario?**

En cualquier caso, visto el nuevo – e incierto- escenario jurídico en el que nos encontramos desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022, y a pesar de los debates jurídicos que se planteen en sede judicial, hasta que no exista un criterio unánime y consolidado fijado por la Sala IV del Tribunal Supremo, debemos realizar las siguientes recomendaciones:

- Pasa a ser muy recomendable evitar cartas genéricas e infundadas, que no tengan detrás una motivación acreditable. No nos referimos tanto a elaborar una carta con ánimo o expectativa de defender judicialmente su procedencia, sino a exponer en la carta (y ser capaz de acreditar) que hay una razón o motivación para ejecutar el despido diferente a la situación de enfermedad o condición de salud del empleado (por ejemplo, situaciones de bajo rendimiento, de desobediencia, discusiones con compañeros, errores en la ejecución de las tareas, etc.)
- Debe tenerse en cuenta que el artículo 30 de la Ley 15/2022 prevé la inversión de la carga de la prueba si el empleado aporta un indicio razonable de la existencia de discriminación, por lo que antes de ejecutar el despido deberemos asegurarnos de que disponemos de los medios de prueba necesarios para acreditar los hechos expuestos en la carta de despido y que motivan la decisión de extinción, pues es la mejor manera de desacreditar la existencia de una voluntad discriminatoria.
- En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que cada supuesto de hecho deberá analizarse individualmente, por lo que antes de proceder a la extinción del contrato de un trabajador susceptible de encontrarse en una situación de especial protección de la Ley 15/2022, deberán analizarse las circunstancias concretas del caso

para realizar un análisis de riesgos individual y decidir la forma de proceder en cada caso concreto.

## Descanso diario y descanso semanal: dos derechos autónomos

---

### El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que el descanso diario es autónomo del descanso semanal y no pueden solaparse

En fecha 2 de marzo de 2023 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en cuanto a la naturaleza y finalidad del descanso laboral en su Sentencia C-477/2021. Concretamente, ha establecido que el periodo de descanso mínimo diario no forma parte del periodo de descanso semanal, sino que se añade a éste, pues nos encontramos ante derechos autónomos con objetivos distintos.

#### ¿Cuál es el litigio planteado en la mencionada Sentencia?

Un trabajador, que prestaba sus servicios como maquinista en el centro de trabajo situado en Miskolc ( Hungría), interpuso una demanda ante el órgano jurisdiccional de Hungría en la que reclamaba una cantidad salarial, en base a que tenía derecho al periodo de descanso diario inmediatamente antes o después de sus periodos de descanso semanal o de sus permisos o periodos de descanso retribuidos.

La práctica habitual de la empresa para la cual trabajaba el trabajador era la siguiente: cuando se concedía un periodo de descanso semanal al trabajador, al igual que cuando tomaba un permiso o disfrutaba de un periodo de descanso retribuido, no se le concedía ni descanso diario ni tiempo de desplazamiento. La empresa consideraba que el descanso diario únicamente podía concederse entre dos periodos de trabajo que se suceden durante un mismo periodo de 24 horas, pero no cuando no se prevé ningún periodo de trabajo.

#### Cuestión que plantea el Tribunal General de Miskolc ( Hungría) ante el TJUE:

Frente al vacío jurídico de la normativa húngara, el órgano jurisdiccional de Hungría se pregunta si procede interpretar el "descanso semanal" en el sentido de que, después del disfrute de este descanso, procede también conceder el descanso diario o bien, el periodo de

descanso semanal y el periodo de descanso diario se suman entre sí para formar conjuntamente el periodo mínimo de descanso semanal.

Concretamente, la petición que realiza el órgano jurisdiccional de Hungría ante el TJUE es que se interpreten artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo. Regulación del descanso diario y el descanso semanal según la Directiva 2003/88/CE:

Pues bien, en lo que respecta al **descanso diario**, el artículo 3 de la mencionada Directiva establece que: *"los estados miembros adoptaran las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un periodo mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas"*.

Mientras que el artículo 5 de dicha Directiva regula el **descanso semanal**: *"los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada periodo de siete días, de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3"*.

#### ¿Qué finalidad tiene el descanso diario y el descanso semanal según el TJUE?

El TJUE considera que el hecho de que el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal se encuentren regulados en dos disposiciones distintas (artículo 3 y artículo 5 de la mencionada Directiva) nos permite deducir que nos encontramos ante dos derechos completamente autónomos y, por tanto, con finalidades diferentes. Así pues, el TJUE considera que en el caso del descanso diario el objetivo es *"permitir que el trabajador pueda apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no solo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un periodo de trabajo"*. Y, por otro lado, el objetivo que tiene el descanso semanal es el de *"permitir que el trabajador descanse en cada periodo de siete días"*.

A este respecto, el TJUE recalca la necesidad de garantizar al trabajador el disfrute efectivo de cada uno de estos derechos.

### ¿Qué conclusión alcanza el TJUE en su reciente Sentencia?

En este contexto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que no es admisible concluir que el descanso diario forma parte del descanso semanal, pues de esta manera se estaría vaciando de contenido el derecho al descanso diario previsto en el artículo 3 de la mencionada Directiva y se privaría al trabajador del disfrute efectivo del periodo de descanso diario cuando disfruta de su derecho al descanso semanal.

Así, se establece que *"tras un periodo de trabajo, todo trabajador debe disfrutar inmediatamente de un periodo de descanso diario, con independencia de si dicho periodo de descanso va o no seguido de un periodo de trabajo."*

Además del Convenio Colectivo de aplicación y el ET, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982 elaborado por la Organización Internacional *Además, cuando el descanso diario y el descanso semanal se conceden de manera contigua, el periodo de descanso semanal solo puede empezar a correr una vez que el trabajador haya disfrutado del descanso diario".*

Ello también es así cuando la normativa nacional concede al trabajador un período de descanso semanal superior al que exige el Derecho de la Unión pues, aunque una normativa nacional fije un descanso semanal superior a 35 horas consecutivas, debe concederse al trabajador, además de ese periodo, el descanso diario garantizado. Así pues, **el descanso diario debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecida por la normativa nacional aplicable.**

## ¿Es obligatoria la audiencia previa al despido disciplinario?

---

### Análisis de las novedosas resoluciones en aplicación del Convenio 158 de la OIT

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET") regula la forma y efectos del despido disciplinario, únicamente exigiéndose para su validez que sea **por escrito**, haciendo figurar los **hechos** que lo motivan y la **fecha** en que tendrá efectos. También se tiene que tener en cuenta en cada caso el convenio colectivo aplicable a la relación entre la empresa y el trabajador, el cual puede exigir más formalidades.

El ET únicamente exige la apertura de un expediente contradictorio con anterioridad a proceder al despido cuando el trabajador despedido es representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en caso contrario **no exige la apertura de un expediente contradictorio**, es decir, no es necesario darle audiencia con anterioridad.

del Trabajo, el conocido **Convenio nº 158 de la OIT**, en su artículo 7 dispone que no deberá darse por terminada la relación de trabajo por motivos relacionados con la conducta o el rendimiento del trabajador antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no se pueda pedir razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Recientemente el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en su sentencia nº 68/2021 (nº recurso 454/2022) de 13 de febrero de 2023, y el Juzgado de lo Social nº1 de Mataró que la ha aplicado, han realizado una interpretación extensiva de este artículo del texto internacional, llegando incluso a dictar la improcedencia del despido por la ausencia de expediente contradictorio **cuando el Convenio Colectivo de aplicación no lo preveía.**

Estas se basan en la posibilidad del **control de convencionalidad**, que implica que los tribunales

pueden inaplicar una norma legal para aplicar en su lugar un precepto contenido en un tratado internacional, y,

además, entienden que especialmente cuando los casos revisten de una especial gravedad (siendo estos un presunto acoso sexual de un profesor hacia unas alumnas y una falsificación de un certificado de aptitud para un vehículo) es importante aplicar la previsión de audiencia previa.

Estas dos sentencias han sido notorias ya que han sido las primeras en dictar la improcedencia del despido en virtud de ese artículo del Convenio de la OIT.

Sin embargo, en fecha 28 de abril de 2023 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado la sentencia nº 425/2023 (nº recurso 1436/2022) que contiene una argumentación y calificación jurídica distinta a las anteriores. Si bien no niega la aplicación del artículo 7 del Convenio nº 158, en un supuesto en el que el Convenio Colectivo tampoco prevé un expediente contradictorio, se considera que el incumplimiento de ese artículo no debe suponer la declaración de improcedencia del despido, sino el incumplimiento de una obligación, lo que, en virtud del artículo 1.101 del Código Civil, y en caso de improcedencia del despido, generaría un derecho a indemnización al trabajador, dado que se podía haber evitado el despido en el caso de que se le hubiese dado audiencia con anterioridad a éste.

Esta interpretación dispar crea una gran **inseguridad jurídica** a la ciudadanía, debiendo ser cautas las empresas en la constante toma de decisiones en materia laboral, dado que no existen corrientes doctrinales análogas.

Por ello, el Tribunal Supremo, máximo intérprete de la legislación, deberá unificar posturas una vez se le plantee la cuestión mediante el debido Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.

Hasta que no exista un pronunciamiento del Tribunal Supremo acerca de ello, recomendamos altamente valorar los riesgos en cada toma de decisiones.

Finalmente, cabe recordar que estos pronunciamientos son muy excepcionales, ya que, salvo error, únicamente se han pronunciado dos de los Tribunales Superiores de Justicia de todas las Comunidades Autónomas de España.

Si bien, en determinados casos, no permitamos que el olvido de estas posibles interpretaciones cause la declaración de la improcedencia de un despido con una indemnización elevada, o un derecho a percibir una indemnización por incumplimiento, generando un perjuicio mucho mayor e imprevisto a las empresas.

## Reforma del estatuto de los trabajadores

### Comparativa de la situación anterior y posterior a la Reforma del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto ley 5/2023

En fecha 30 de junio de 2023 ha entrado en vigor el Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio, que transpone la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, entre otras regulaciones.

El Libro Segundo es el que plasma las modificaciones de las disposiciones normativas laborales, concretamente, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de la Jurisdicción Social.

Mediante esta reforma, principalmente, se ha creado un nuevo permiso para los trabajadores con familiares a cargo, se han equiparado las parejas de hecho a los matrimonios en determinados aspectos, y se ha modificado el procedimiento negociador exigido para las solicitudes de adaptación de jornada.

A continuación, se muestra un Cuadro comparativo de las novedades:

	Versión anterior al RDL 5/2023	Versión tras RDL 5/2023
<b>Art 4.2.c) Derechos de los trabajadores</b>	No podrán ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.	<b>Se incluye</b> la prohibición de discriminación por <b>discapacidad</b> , por razón de sexo, <b>incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.</b>
<b>Art 34.8 Derecho a la adaptación de la jornada</b>	Personas con hijos o hijas hasta los 12 años.	Se añade posibilidad de este derecho a personas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.
	Salvo lo dispuesto en CC, periodo negociador de 30 días.	Salvo lo dispuesto en el CC, <b>periodo negociador de 15 días</b> , presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo
<b>Art 37.3 Permisos retribuidos</b>	15 días naturales en caso de matrimonio	15 días naturales en caso de matrimonio <b>o registro de pareja de hecho.</b>
		<b>2 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho</b> o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento, ampliación de 2 días.

	<p>2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento, 4 días en lugar de 2.</p>	<p><b>5 días</b> por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario <b>del cónyuge, pareja de hecho</b> o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, <b>incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera su cuidado efectivo.</b></p>
<p><b>Art 37.4</b> <b>Derecho a la reducción de jornada para el cuidado del lactante</b></p>	<p>En caso de ejercicio de la solicitud por el mismo hecho causante de dos personas trabajadoras de la misma empresa, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>En caso de ejercicio de la solicitud por el mismo hecho causante de dos personas trabajadoras de la misma empresa, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, <b>debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que garantice la conciliación.</b></p>
<p><b>Art 37.6</b> <b>Derecho a la reducción de jornada guarda legal y cuidado de familiar con disminución proporcional del salario</b></p>	<p>Derecho a la reducción de jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la disminución proporcional del salario en caso de cuidado directo a algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>También para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>En caso de ejercicio de la solicitud por el mismo hecho causante de dos personas trabajadoras de la misma empresa, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>-</p>	<p>Se añade el derecho a la reducción de jornada para el <b>cuidado del cónyuge o pareja de hecho</b>, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, <b>incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho</b>, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>En caso de ejercicio de la solicitud por el mismo hecho causante de dos personas trabajadoras de la misma empresa, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, <b>debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que garantice la conciliación.</b></p> <p>En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el <b>fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género</b></p>

<p><b>Art 37.9</b> Derecho de ausentarse por causas de fuerza mayor</p>	<p>-</p>	<p>Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por <b>motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</b> Tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a <b>cuatro días al año</b>, conforme a lo establecido en CC o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la RLPT aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.</p>
<p><b>Art 45.1</b> Causas de suspensión del contrato</p>	<p>El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mutuo acuerdo de las partes.</li> <li>b) Las consignadas válidamente en el contrato.</li> <li>c) Incapacidad temporal de los trabajadores.</li> <li>d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</li> <li>e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.</li> <li>f) Ejercicio de cargo público representativo.</li> <li>g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.</li> <li>h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.</li> <li>i) Fuerza mayor temporal.</li> <li>j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.             <ul style="list-style-type: none"> <li>k) Excedencia forzosa.</li> </ul> </li> <li>l) Ejercicio del derecho de huelga.</li> <li>m) Cierre legal de la empresa.</li> <li>n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</li> </ul>	<p>Se añade un punto <b>o) Disfrute del permiso parental</b></p>



<p><b>Art 46.3</b> <b>Excedencia</b> <b>duración</b> <b>superior a 2 años</b> <b>(salvo periodo</b> <b>superior</b> <b>manifestado en CC)</b></p>	<p>Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p><b>Se adiciona a este derecho de excedencia, el supuesto para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</b></p>
	<p>En caso de ejercicio de la solicitud por el mismo hecho causante de dos personas trabajadoras de la misma empresa, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>En caso de ejercicio de la solicitud por el mismo hecho causante de dos personas trabajadoras de la misma empresa, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, <b>debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación</b></p>
	<p>-</p>	<p>En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el <b>fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.</b></p>
<p><b>Art 48.6 Suspensión del contrato en supuesto de discapacidad de hijo o hija en el nacimiento, adopción, situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.</b></p>	<p>En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.</p>	<p>En caso de haber una <b>única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.</b></p>
<p><b>Art 48 bis</b> <b>Permiso</b> <b>parental</b></p>	<p>-</p>	<p>Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, <b>hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, que tendrá una duración no superior a ocho semanas,</b> continuas o discontinuas, que podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.</p>

<p><b>Arts. 53.4 y 55.5</b>  <b>Nuevos supuestos de nulidad del despido por causas objetivas y disciplinario</b></p>	<p>Se consideran supuestos de nulidad del despido, la decisión extintiva de personas trabajadoras en periodos de suspensión de contrato por los supuestos del 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.</p> <p>Se consideran supuestos de nulidad del despido, la decisión extintiva de trabajadoras embarazadas desde inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión indicado anteriormente, así como los que hayan solicitado un permiso del artículo 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, así como de la excedencia del artículo 46.3, y de las personas víctimas de VIGE.</p>	<p>Se añade el supuesto del <b>permiso parental (48 bis)</b>.</p>
<p><b>DA 19 Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida</b></p>	<p>En supuestos de reducción de jornada del 37.4, 5, 6 y 8, y ejercicio a tiempo parcial de los derechos del 48.4 y 48.5, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones será el que hubiera correspondido sin considerar la reducción de jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo establecido legalmente para dicha reducción.</p>	<p>Se añade el <b>supuesto del permiso parental (48 bis)</b>.</p>

## Contacto



### Cristina Samaranch

Socia del Área de Derecho Laboral

[csamaranch@rcd.legal](mailto:csamaranch@rcd.legal)