

NEWSLETTER LABORAL MARZO 2022



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de marzo de 2022 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de febrero de 2022.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral durante el mes de febrero de 2022.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, analizamos la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, por la que se declara discriminatoria la normativa española que excluye de la prestación por desempleo a los empleados domésticos.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de Febrero de 2022:

- REAL DECRETO LEY 3/2022, de 1 de marzo, *de medidas de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras.* La Disposición Final Sexta equipara el acceso a la prestación por desempleo a los trabajadores fijos discontinuos con la de resto de trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO LEY 4/2022, de 15 de marzo, *por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.* La Disposición Adicional Quinta constituye el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo, como entidad adscrita al Ministerio de Trabajo. Asimismo, de conformidad con lo recogido en el articulado de la Reforma Laboral, el Gobierno activa los Mecanismos RED, estableciendo que el procedimiento a seguir, por el momento, será el mismo que el seguido en los procedimientos colectivos de suspensión de contratos de trabajo.
- REAL DECRETO 152/2022, de 22 de febrero, *por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.* Se eleva el salario mínimo interprofesional a los 1.000 euros mensuales -33,33 euros al día-, con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2022.



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de febrero de 2022, Rec. 4633/2018, sobre orden público procesal.* No puede alegarse por primera vez la nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad en fase de recurso de suplicación. La garantía de indemnidad, aunque se considere un derecho fundamental y se encuentre especialmente protegido, no es una cuestión de orden público procesal, como puede ser la caducidad o la competencia del Juzgado.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de febrero de 2022, Rec. 1871/2020, sobre despidos discriminatorios.* Se considera nulo el despido –en este caso, la finalización de contrato temporal- de una trabajadora que anuncia que va a contraer matrimonio y que se acogerá al correspondiente permiso. Se aprecia discriminación por razón de estado civil.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de febrero de 2022, sobre tiempo efectivo de trabajo.* Se determina que las guardias que requieran la presencia física de los trabajadores en las instalaciones de la empresa constituyen tiempo efectivo de trabajo, y, por tanto, en caso de exceso, deben remunerarse como horas extraordinarias.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de febrero de 2022, Rec. 4322/2019, sobre indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales.* El Tribunal determina que no puede denegarse la indemnización por daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales –solicitada en un caso de despido, por ejemplo- por el hecho de una cuantificación defectuosa o por no establecer claramente los criterios de cuantificación, debido a la dificultad para hacerlo.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 28 de junio de 2021, Rec. 1545/2021, sobre la videovigilancia en despidos.* No es válida como prueba de despido la captación en vídeo de la empleada doméstica sustrayendo dinero de las huchas de los hijos menores del empleador, por no haberse avisado fehacientemente de la existencia de cámaras de seguridad. No obstante, se mantiene la procedencia del despido por cuanto se declara transgredida la buena fe contractual.



RESEÑA DE INTERÉS

La discriminación de las empleadas de hogar en el acceso a la prestación por desempleo

El día 24 de febrero de 2022, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea -en adelante, TJUE-, hizo pública su Sentencia del Caso 389/2020, emitida tras la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Vigo, en un procedimiento seguido por una empleada doméstica contra la Seguridad Social.

En el caso en cuestión, la trabajadora doméstica se encuentra dada de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social desde el mes de enero de 2011. En el mes de noviembre de 2019 solicitó a la Tesorería General de la Seguridad Social cotizar por la contingencia de desempleo con el fin de adquirir el derecho a unas eventuales prestaciones por desempleo. La Tesorería General de la Seguridad Social, no obstante, denegó la solicitud por encontrarse expresamente excluida por la legislación aplicable –en concreto, por el artículo 251.d de la Ley General de la Seguridad Social-

De esta manera, dice la demanda, se deja a los empleados domésticos en “una situación absoluta de desamparo en caso de pérdida del puesto de trabajo por causas ajenas a su voluntad”.

En la demanda interpuesta por la trabajadora también se alega la concurrencia de discriminación indirecta, por cuanto la inmensa mayoría de los empleados domésticos son de sexo femenino, siendo una premisa aceptada por el Juzgado Contencioso Administrativo, y planteada en la cuestión prejudicial.

Para efectuar el análisis de la cuestión, la Sentencia analiza la legislación española a la luz del artículo 4.1 de la Directiva 1979/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, que dice que “*el principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente [...] en lo relativo al ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos*”.

En este sentido, el TJUE declara que la Directiva “*se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de SS concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de SS, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo*”. Dicho de otra forma, se produce una discriminación indirecta por razón de sexo cuando la legislación española excluye expresamente a las empleadas domésticas del acceso a la prestación por desempleo, dado que la discriminación nace por la mera aplicación del Régimen Especial de Trabajadores Domésticos de la Seguridad Social.

Resuelta la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado Contencioso Administrativo



nº 2 de Vigo, todavía falta la resolución de la demanda interpuesta por la trabajadora en la instancia.

No obstante, el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya ha emplazado al Gobierno a acometer los cambios necesarios en la legislación para adaptarla a la Directiva, y proporcionar una protección en caso de desempleo a los 400.000 empleados domésticos de España.

Finalmente, de conformidad con lo declarado por la Secretaría de Estado de Empleo y Seguridad Social, el primer paso hacia la equiparación de los Regímenes de la Seguridad Social se efectuará a través de la ratificación de España del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que irá sucedida por una modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD