



Evolución de las causas de nulidad del despido: a vueltas con la incapacidad temporal

Las interpretaciones contradictorias de los tribunales a propósito de si la enfermedad es o no es causa de despido nulo aconsejan analizar cada supuesto en concreto.



La Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, establece que nadie puede ser discriminado por razón de enfermedad (art. 2.1); que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato distintas de las que impone su tratamiento, el ejercicio de algunas actividades o la salud pública (art. 2.3); y que las disposiciones, actos o cláusulas discriminatorias son nulos (art. 26).

Algún juzgado de lo Social ya ha declarado que la enfermedad constituye una causa de discriminación y que el despido en situación de baja médica ➤

María Victoria Galán



Campaña de la Renta

Ya en plena campaña de la Renta y Patrimonio del ejercicio 2022, un año más gran parte de los contribuyentes españoles deben declarar sus rendimientos anuales con el consecuente coste fiscal. En materia de Impuesto sobre la Renta se mantiene la no obligatoriedad de su presentación para los que obtengan ingresos inferiores a 22.000 euros procedentes de un pagador y con el límite de 14.000

euros para los supuestos de más de un pagador, siempre que el segundo pagador sea inferior a 1.500 euros.

Destaca como novedad la rebaja de la deducción máxima por aportaciones a planes de pensiones, siendo el límite anual el importe de 1.500 euros, aunque se incrementa hasta los 8.500 euros para los planes de pensiones de empresa. Por otra parte, la cuantía de la deducción por maternidad sigue siendo de hasta 1.200 euros -es decir, 100 euros al mes- por cada hijo menor de tres años hasta que el menor alcance los tres años de edad. Pero si hasta ahora solo se podían beneficiar las mujeres que

estuvieran trabajando, en la nueva campaña se amplía a las madres sin empleo que perciban prestaciones contributivas o asistenciales del sistema de protección de desempleo en el momento del nacimiento del menor.

Por otra parte, el modelo de la declaración incluye un apartado específico para consignar las operaciones con criptomonedas y en el que debe declararse el cambio de moneda o su conversión en euros, siendo la ganancia imponible en la base imponible del ahorro, cuya tarifa ha sido incrementada al incluirse un nuevo tramo impositivo del 26% para aquellas ganancias que excedan los 200.000 euros.

➤ por incapacidad temporal (IT) es nulo, por discriminatorio, si la empresa no acredita que concurre causa alguna. Otros tribunales, sin embargo, interpretan lo contrario. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (sentencia de 14 de febrero de 2023, rec. 2636/2022) entiende que la Ley 15/2022 no ha variado el contenido del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET) ni ha modificado la jurisprudencia anterior, lo que conduce a reconocer que el despido en situación de IT no es, *per se*, discriminatorio.

A nuestro entender la alternativa correcta es la segunda. La enfermedad no es causa de despido nulo del art. 55 ET y el derecho a la salud no es fundamental, siendo complicado que un despido durante la IT sea declarado nulo porque este hecho objetivo no

es en sí mismo suficiente para poder apreciar discriminación.

Posición del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional (TC) ya afirmó en 2008 que no hay discriminación si el factor enfermedad se considera con la perspectiva estrictamente funcional de su efecto incapacitante para el trabajo, pudiendo haberla si también se considera como elemento de segregación basado en su mera existencia o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece. Es decir, que el despido en situación de baja por IT no es discriminatorio cuando es el resultado de una valoración, por parte de la empresa, de que la incapacidad para el trabajo hace que el mantenimiento de la prestación laboral resulte en exceso oneroso. De hecho, la idea

de que la productividad y la eficiencia del trabajo son intereses de la empresa, constitucionalmente protegidos, que se ponen en riesgo en el supuesto de determinadas bajas médicas, también está explicitada en la sentencia 118/2019 del TC.

Aunque desde el punto de vista de la mayoría de la doctrina y de la posición del TC no cabe la nulidad automática por el mero hecho de estar de baja médica, esta nueva norma impulsa de nuevo la discusión, ya abierta, en la praxis laboral, con respecto a la nulidad o no de un despido de la persona trabajadora en situación de IT. Por eso, antes de proceder a efectuar un despido en estas circunstancias hay que analizar el supuesto en concreto y las causas imputables como causa de despido.

Recursos humanos

Los becarios tendrán que estar de alta en la Seguridad Social

A partir del 1 de octubre de 2023 las empresas tendrán que dar de alta en la Seguridad Social a todos los becarios, perciban o no remuneración. Por lo tanto, las prácticas formativas o prácticas académicas externas (incluidas las realizadas

por alumnos universitarios y de Formación Profesional) que hasta ahora no fuesen remuneradas también cotizarán a partir del próximo octubre.

En ambos casos, sean o no remuneradas, las cuotas a pagar por

contingencias comunes estarán reducidas en un 95%. Esta medida se incluyó, como disposición adicional, en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de reforma de las pensiones aprovechando la publicación de esta norma para su inclusión.

Protección de datos

Las aerolíneas están obligadas a rectificar de manera gratuita el nombre en los billetes de avión

La Agencia Española de Protección de Datos se ha pronunciado respecto a la obligatoriedad por parte de las aerolíneas de rectificar de manera totalmente gratuita el nombre en los billetes de avión de aquellos pasajeros que así lo soliciten.

Pese a que cobrar un extra a los pasajeros por la rectificación de sus datos personales erróneos o inexatos en un billete de avión e incluso, negarse a rectificarlos y obligar al pasajero a comprar otro billete, ha sido una práctica muy habitual por parte de muchas aerolíneas y agencias de viajes, la autoridad de control ha determinado que dicha práctica incumple con lo dispuesto en la normativa vigente de protección de datos.

En definitiva, la solicitud de la corrección de aquellos datos personales inexatos, como el nombre o apellidos, constituye el ejercicio del derecho de rectificación que puede ejercer cualquier interesado, a tenor de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos.

El ejercicio del derecho de rectificación debe gestionarse de forma gratuita, sin dilación indebida y en el plazo máximo de un mes, siempre y cuando la solicitud por parte del interesado no sea manifiestamente infundada o excesiva, en cuyo caso el responsable del tratamiento podría cobrar un canon proporcional por los costes administrativos soportados e incluso, negarse a actuar.



SERGIO ALCARAZ

Presidente del Clúster de la Indústria d'Automoció de Catalunya (CIAC)

“El sector de la automoción es un puntal económico en Catalunya”

Escalada de precios energéticos, encarecimiento de materias primas y del transporte y crisis de abastecimiento de componentes. ¿Cómo afronta el sector de la automoción en Catalunya esta coyuntura?

El sector de la automoción es un puntal económico en Catalunya y no es la primera vez que debe superar una crisis. Si bien es cierto que se han sumado muchas a la vez, el trabajo en equipo y el liderazgo que veo en cada empresa del sector me hace ser optimista porque siempre hemos salido adelante.

El imperativo de desarrollar vehículos ajenos al motor de combustión coexiste con la emergencia de nuevas fórmulas asociadas a la electromovilidad personal. ¿Supone ello un elemento añadido de incertidumbre?

El hecho de tener distintas tecnologías en desarrollo como está haciendo el sector con el coche eléctrico, el coche híbrido, la pila de combustible o los combustibles sintéticos... amplía el abanico de opciones de movilidad. Desde el Clúster, los estudios con los que trabajamos desde 2017 ya nos ponían encima de la mesa esta coexistencia de tecnologías, por lo que no es un escenario que nos sorprenda. Respecto al imperativo, jamás ha existido hacia la electromovilidad. De hecho, hay que focalizar los esfuerzos en la tecnología que sea más competitiva para que sea asequible a los usuarios, manteniendo el objetivo final: una movilidad sostenible, autónoma y conectada.

¿Da respuesta el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) del vehículo eléctrico a los retos planteados?

Su objetivo es que dé respuesta y nos ayude a acelerar el camino hacia la movilidad sostenible gracias a la canalización de recursos europeos, pero también es cierto que su puesta en práctica a través del PERTE VEC 1, no ha cumplido las expectativas y ha habido muchas dificultades por la concepción de la aplicación de estos recursos. Lo bueno es que del PERTE VEC 1 se puede aprender para detectar lo que no ha funcionado y mejorarlo en el PERTE VEC 2.

¿Cuál debería ser la fórmula para incrementar la competitividad industrial en este contexto de transformación?

Estrategia, formación y colaboración empresarial y público-privada. Es vital trabajar la prospectiva estratégica para tener información avanzada y focalizar los esfuerzos para alinearse con esa información de la que se dispone y que nos dice lo que tiene que venir. El segundo elemento básico es la formación y mejora. Hablamos de *reskilling*, *upskilling* y de las *soft* y las *hard skills*. Es decir, el escenario es de *lifelong learning*. Además, es vital la cooperación entre empresas y con la administración pública para reducir el tiempo de incertidumbre.

¿Qué opinión le merece el acuerdo logrado con respecto a la re-



>>> El objetivo final es alcanzar una movilidad sostenible, autónoma y conectada <<<

industrialización de Nissan Zona Franca, en Barcelona?

Es una muy buena noticia para el sector y para la economía catalana. Es una gran oportunidad para desarrollar lo que pide el mercado global y tener tecnología propia, de Catalunya. Abrirá oportunidades para muchas empresas y esa siempre es una fantástica noticia.

¿Se trabaja desde el CIAC en alguna iniciativa con este propósito? ¿Existe colaboración con los otros clústeres de automoción de España?

En el mismo proyecto del Hub de Zona Franca hay implicadas, desde hace tiempo, distintas empresas asociadas al CIAC. Además, por parte del Clúster, colaboramos en las posibles necesidades que tengan en la identificación de empresas para su cadena de suministro. Por otro lado, existe muchísima colaboración entre los clústeres de automoción de España. De hecho, nos encontramos para construir proyectos conjuntos. De ahí nació ECOMOB, un espacio para compartir casos de éxito y que pronto evolucionará para ser un proyecto mucho más potente. Y trabajamos con otros clústeres, como el de Materiales Avanzados, para desarrollar más proyectos para nuestro sector.

Directiva Whistleblowing

Las compañías de 50 o más empleados deberán implementar un canal de denuncias interno

El 13 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La citada norma obliga, entre otras entidades y organizaciones, a las empresas con 50 o más trabajadores a disponer e implementar un sistema de gestión interna de comunicaciones confidencial, seguro e independien-

te dentro de la compañía para que los empleados, autónomos, y demás personas indicadas en dicha norma puedan denunciar infracciones administrativas, penales y/o del Derecho de la Unión Europea que descubran en la empresa.

Las compañías con 249 trabajadores o menos deberán habilitarlo entre el 13 de marzo y el 1 de diciembre de 2023. El resto de las empresas, administraciones y organismos obligados

dispondrán de tres meses desde la entrada en vigor de la ley para la implantación efectiva del sistema de gestión interna de comunicaciones.

Los sujetos obligados que no dispongan del canal de denuncias interno o que no lo adapten y ajusten, para dar cumplimiento a los nuevos requisitos previstos en la ley, se arriesgan a ser sancionados con graves multas que pueden alcanzar, para las personas jurídicas, el millón de euros.

Derecho constitucional

Propuesta de Ley Orgánica reguladora del Derecho constitucional de Defensa

El pasado 4 de abril el Consejo de Ministros, a iniciativa del Ministerio de Justicia, aprobó el Proyecto de Ley Orgánica del Derecho de Defensa.

La citada norma tiene como propósito desarrollar en un texto legal el derecho fundamental de defensa recogido en el artículo 24 de la Constitución Española. Sin duda, se trata de una novedad legislativa pionera que ha tenido una gran acogida y recibimiento ya que, tal y como ha destacado la ministra de

Justicia, Pilar Llop, en términos de política legislativa comparada, hasta el momento en ningún Estado miembro de la Unión Europea existe una ley integral de defensa.

Todavía en tramitación parlamentaria, la norma reconoce de forma expresa el derecho de defensa como un derecho fundamental indisponible que se manifiesta como garantía de los derechos y libertades y del Estado de Derecho. Asimismo, la norma desarro-

lla los cinco pilares básicos sobre los que se sustenta el mencionado derecho: i) el libre acceso a los tribunales de Justicia; ii) el derecho de defensa en las causas penales; iii) la salvaguarda del principio de igualdad de las partes en el proceso mediante el marco procesal adecuado; iv) la utilización de los medios electrónicos en la actividad de los tribunales y de la Administración de Justicia, y v) el derecho de defensa ante las Administraciones Públicas.

Fiscal

Aplazamiento de deudas tributarias sin aportar garantía

Hacienda ha elevado de 30.000 a 50.000 euros el límite exento de la obligación de aportar garantías en las solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento de las deudas tributarias. Este cambio ha entrado en vigor el 15 de abril, sin efectos retroactivos.



Miembro de **INTEGRA** **INTERNATIONAL**[®]
Your Global Advantage

BARCELONA

Via Augusta 2 bis 3º
08006 Barcelona - España
Tel.: (34) 93 363 54 71
Fax: (34) 93 439 02 04
bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

C/ Sant Jaume nº 16 1º
08401 Granollers (Barcelona) - España
Tel.: (34) 93 860 39 60
Fax: (34) 93 870 61 68
grn@bellavistalegal.eu

MADRID

C/ Serrano 114, 2º izq.
28006 Madrid - España
Tel.: (34) 91 431 98 21 | (34) 91 431 98 95
Fax: (34) 91 575 28 31
mad@bellavistalegal.eu

Representada en más de 70 países con 151 oficinas

Afganistán, Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Bélgica, Bielorrusia, Birmania, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Chipre, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eslovenia, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Guatemala, Holanda, Hong Kong, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kenia, Líbano, Luxemburgo, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, Méjico, Moldavia, Nigeria, Nueva Zelanda, Omán, Pakistán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Reino Unido, República Corea, República Dominicana, Rusia, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Surinam, Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania y Uruguay.

Miembro de EuréseuU, red internacional de abogados con oficinas en 24 países.



@bellavistalegal

www.linkedin.com/company/bellavista



www.bellavistalegal.eu

Sus datos están incluidos en un fichero de BELLAVISTA LEGAL, S.L. para el envío de las presentes comunicaciones. Si desea acceder, modificar y/o cancelar sus datos u oponerse a su tratamiento, por favor, remítanos un correo electrónico a info@bellavistalegal.eu