

Opinión / Jurisprudencia

Desafíos persistentes: la igualdad y no discriminación en el trabajo

Por Germán Martínez Ferrando. La proliferación normativa ha generado una importante litigiosidad en torno a este derecho

Socio del área laboral de Andersen

Como es sabido, la Constitución Española proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de los españoles, con la consiguiente prohibición de toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social. Al amparo de este precepto constitucional, con el tiempo se han ido sucediendo diversas normas que han desarrollado el derecho a la igualdad con el fin de hacer efectivo el mismo y evitar situaciones de discriminación. En este sentido, cabe mencionar, por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y más recientemente, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En el ámbito laboral, el principio de igualdad de trato y no discriminación se recoge expresamente en el Estatuto de los Trabajadores, dando lugar al deber general de las empresas de 50 o más trabajadores de negociar y aplicar un plan de igualdad.

Ahondando en esta cuestión, la proliferación normativa producida en los últimos años ha contribuido significativamente a la finalización pretendida. Pero al mismo tiempo, a nadie se le escapa que también se ha generado una importante litigiosidad en torno a este derecho, siendo ciertamente frecuentes los casos en los que los trabajadores reclaman haber sido discriminados por sus empresas por razón de sexo, orientación o identidad sexual o enfermedad, entre otras causas, sobre todo con ocasión de la desvinculación del trabajador o de una modificación de sus condiciones de trabajo. En este sentido, la referida Ley 15/2022 identifica diversas causas de discriminación, lo que ha permitido un gran aumento de este tipo de reclamaciones.

Podríamos decir que uno de los ejemplos recientes más notables es el de los despidos producidos por razón de la enfermedad del trabajador, ya sea porque el despido tiene lugar durante su baja médica o porque está de algún modo relacionado con dicha baja, siendo en ambos casos calificados como nulos por discriminatorios.

Pero la última novedad en relación con esta materia tiene que ver con la discriminación por discapacidad del trabajador. Aunque la Ley 15/2022 señala como causa de discriminación la discapacidad de una persona, lo



GETTY IMAGES

cierto es que el Estatuto de los Trabajadores establece como causa de extinción del contrato de trabajo, con carácter general, de manera automática y sin ninguna indemnización, la incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador declarada por la Seguridad Social. Es decir, la incapacidad que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas para su profesión.

Pues bien, el pasado 18 de enero, el Tribunal de Justicia de la Unión

Europea (TJUE) dictó una sentencia (Asunto C-631/22) en la que, en síntesis, confirma que lo dispuesto a este respecto por la norma española es contrario a la normativa europea que ampara el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Esta normativa establece que, frente a estas situaciones, la empresa debe, con carácter previo, prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir al trabajador conservar su empleo, salvo que la empresa acredite que tales ajustes representan una carga excesiva.

Obviamente, la norma española deberá ser modificada para adaptarse a la normativa europea. Sin embargo, este pronunciamiento judicial invita a reflexionar sobre la enorme relevancia que ha cobrado el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación en el ámbito laboral, por un lado, permitiendo un avance real en su cumplimiento y, por otro lado, incrementando la conflictividad laboral en torno al mismo y convirtiéndose en un argumento sumamente relevante en contextos conflictivos.

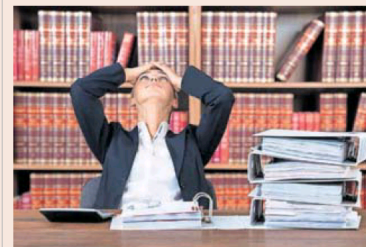
Se trata de un fenómeno que viene provocando una transformación muy relevante en los modelos de gestión de las relaciones laborales de las empresas y que, en mi opinión, va a continuar desarrollándose a lo largo de los próximos años, tanto en el plano normativo como en el plano judicial.



El TJUE ha declarado que la incapacidad permanente de un trabajador no implica la extinción automática de su contrato laboral

Una funcionaria interina, destituida por ejercer como abogada a la vez

El tribunal ha confirmado que no solicitó declaración de compatibilidad



GETTY IMAGES

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Cuando se accede a un puesto público mientras se realiza una actividad privada es necesario obtener el reconocimiento de compatibilidad para poder desempeñar ambas funciones de forma simultánea. Eludir este procedimiento supone la rescisión del cargo público, como ha sucedido en una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de La Rioja.

En este caso, la mujer que ejercía como abogada fue nombrada funcionaria interina del cuerpo técnico de Administración General, con destino en la Dirección General de Justicia. Según se explica en la sentencia, en el momento de la designación debería haber iniciado el procedimiento de reconocimiento de compatibilidad, el cual habría determinado si podía ejercer ambas funciones a la vez o si para ejercer el puesto público tenía primero que dejar el ejercicio de la abogacía. Sin embargo, ella no lo hizo, se incorporó a la función pública sin solicitar la declaración de compatibilidad.

En consecuencia, el tribunal riojano ha confirmado la sentencia de instancia y ha rescindido su nombramiento como una funcionaria interina, ya que no podía ejercer la abogacía por cuenta propia al ser una actividad privada que requería el previo recono-

cimiento de compatibilidad con el que no contaba.

En su defensa, la abogada alegó que había delegado todos sus asuntos en su progenitor, que también es letrado. Una delegación que el tribunal ha considerado incompleta ya que en todas las actuaciones en las que intervino el padre como abogado solo sustituía a la letrada, que mantenía la dirección del procedimiento. Es más, a pesar de no comparecer en los actos y vistas, la abogada sí realizó otras diligencias relacionadas, como llamadas y visitas a un centro de menores o la presentación y firma de un recurso de apelación.

De tal manera que ella seguía figurando como representante de su cliente y recibiendo las notificaciones de los actos de comunicación procesal a través de Lexnet. Otro de los indicios que ha tenido en cuenta el tribunal para confirmar que la mujer no había abandonado su actividad privada fue que no había solicitado su baja ante el Ilustre Colegio de Abogados de La Rioja, en el que seguía colegiada como letrada ejerciente.

Aunque su padre, también letrado, la sustituyó, ella seguía dirigiendo el procedimiento