

ENERO 2024

Más que titulares

NEWSLETTER DE DERECHO LABORAL

DESTACAMOS



Novedades legislativas al cierre de 2023

- Novedades que afectan a la jurisdicción y procedimiento laboral.

Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre **Sigue leyendo** →

- Medidas de carácter social. Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre **Sigue leyendo** →

CUESTIONES DE ACTUALIDAD JUDICIAL

Permiso retribuido en caso de “desplazamiento a otra localidad” por hospitalización de un familiar de segundo grado

STS 4810/2023, de 14/11/2023 →

Fijación del importe de la indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales

STS 4848/2023, de 14/11/2023 →

Contrato a tiempo parcial y fórmula de cálculo de la acumulación de lactancia en jornadas completas

STS 5160/2023, 21/11/2023 →

La jubilación parcial no extingue el precedente contrato laboral mantenido entre empresa y trabajador y solo supone su novación en lo referente a jornada y salario

STS 990/2023, de 22/11/2023 →

Disfrute proporcional del permiso por asuntos propios en supuesto de suspensión de contrato de trabajo por ERTE

STS 5283/2023, de 14/11/2023 →

Despido disciplinario de mujer embarazada y ausencia indemnización adicional por daño moral cuando en la extinción no se aprecia móvil discriminación

STS 5502/2023, de 12/12/2023 →

Destacamos

Novedades legislativas al cierre de 2023

Novedades que afectan a la jurisdicción y procedimiento laboral. Real Decreto-ley 6/2023

Además de introducir en el procedimiento laboral las novedades para la modernización y digitalización de la justicia previstas en la norma, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre^[1] reforma la Ley de la jurisdicción social^[2] para actualizarla y adaptarla al trabajo que vienen realizando los juzgados de los social dando también cobertura legal a determinadas herramientas, como el “procedimiento testigo”.

El Real Decreto-ley 6/2023 fue convalidado por el Congreso el pasado 10 de enero de 2024, y la reforma de la Ley de la jurisdicción social entrará en vigor el 20 de marzo de 2023. No obstante, la norma se va a tramitar también como proyecto de ley ordinario, por lo que es posible que algunas de sus disposiciones sufran modificaciones como consecuencia de la tramitación parlamentaria.

Las principales novedades son las siguientes:

1. Cambios en el procedimiento laboral

- **Ámbito del orden jurisdiccional de lo social.** Se añade a la competencia del orden social el control de los actos administrativos derivados de los ERTE y el ERTE del Mecanismo RED. Se amplía también su competencia en materia de dependencia al reconocimiento de la situación y prestaciones económica y de servicios. Igualmente, el orden jurisdiccional de lo social conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos dictados a partir de la vigencia de la norma en materia laboral, sindical y de seguridad social.
- **Intervención en el juicio por las partes e intervención de abogado, graduado social, colegiado o procurador.** La representación puede conferirse a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta. En caso de demanda conjunta por más de 10 actores, la representación por poder apud acta debe hacerse a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta.

^[1] Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

^[2] Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

El demandante que quiera comparecer por medio de profesional ha de indicar sus datos de contacto en la demanda. El demandado debe poner en conocimiento del juzgado o del tribunal, por escrito, los datos de contacto del profesional que le asista. La falta de cumplimiento de la designación y datos de contacto del profesional por la parte demandada supone la renuncia a su derecho a valerse en juicio de dicho profesional.

- **Se amplían los supuestos de acumulación objetiva y subjetiva**, añadiéndose el que la acción se base en una misma o análoga decisión empresarial o en varias decisiones análogas. El juzgado acumulará de oficio en todo caso, excepto si ello causa un perjuicio desproporcionado.

Además, se ha de identificar en la demanda cuando deriven del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional. En su defecto, las partes deberán informar, en cinco días desde la notificación de la admisión, de la existencia de varios procesos cuando no lo detecte el juzgado o la Sala, debiéndose repartir las posteriores al mismo juzgado o sección.

También se añaden como **supuestos especiales de acumulación de acciones**, (i) la acumulación de acción individual de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de despido frente al mismo demandado y por la misma causa; (ii) la acumulación de las acciones de responsabilidad por daños en caso de despido y extinción, accidente de trabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y despido, despido colectivo y recursos; (iii) la acumulación a la acción del despido y extinción de las de reclamación de cantidades vencidas exigibles y líquidas adeudadas y no solo las derivadas de finiquito; y (iv) la acumulación de acciones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de despido objetivo por varios actores contra un mismo demandado, si derivan de la misma causa.

No son acumulables las acciones en reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

Será obligatoria la acumulación subjetiva frente a un mismo demandado de las acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas y seguidas ante el mismo juzgado o tribunal. La falta de acumulación exigirá motivación cuando pueda ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes. También será obligatoria la acumulación subjetiva de procesos seguidos ante distintos juzgados. Las partes tendrán el deber de comunicar esa circunstancia al juzgado con registro de entrada más antiguo.

- **Comunicaciones.** Los escritos **se presentarán** en forma electrónica, por remisión al artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (**LEC**) y se establece la obligación de indicar, a efectos de las comunicaciones, el domicilio físico, teléfono y e-mail (en caso de las personas obligadas a relacionarse electrónicamente con la administración de justicia). Si la comunicación tuviere por objeto la personación en juicio o la realización o intervención personal de las partes en determinadas actuaciones procesales, se estará a lo establecido en el artículo 155.2 LEC respecto de los actos de comunicación con las partes aún no personadas o no representadas por procurador o procuradora.

2. Nuevas excepciones a la conciliación y mediación previas

- Se **añaden** a los procesos exceptuados de la conciliación o mediación previas, el monitorio y el proceso relativo al trabajo a distancia y no solo los procesos en los que es demandado el Estado u otro ente público, sino también aquellos en que la representación corresponda a la abogacía del Estado.

- Se obliga a las partes que asistan a la conciliación sin representación a que aporten datos para la comunicación telemática.

3. Novedades respecto del proceso ordinario

- **Admisión de la demanda.** Dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, se requerirá a las partes y al Ministerio Fiscal para que informen sobre la falta de jurisdicción o competencia. Después se dará inmediata cuenta al juez o tribunal para que resuelva lo que estime oportuno. Realizada la subsanación, el letrado de la administración de justicia deberá admitir la demanda de inmediato y no en el plazo de tres días.

En los casos de demandas directamente admisibles (o una vez subsanadas), en vez de que el juez o tribunal decida sobre las diligencias de preparación de prueba lo hará el letrado de la administración de justicia (sin perjuicio de que será el juez o el tribunal quien decida sobre su admisión o inadmisión en el juicio). Asimismo, los supuestos de diligencias de anticipación o aseguramiento de la prueba se siguen residenciando en la decisión judicial.

- Se regula el **nuevo procedimiento testigo** ante juzgados y salas cuando exista una pluralidad de procesos ante un mismo juzgado o sala, con idéntico objetivo, mismo demandado y no sean acumulables o no se hayan acumulado. De los diferentes procesos, se tramitarán uno o varios con carácter preferente, previa audiencia de las partes y suspendiendo los demás hasta dictar sentencia en los primeros.

Firme la sentencia se deja constancia en los suspendidos y se notifica a las partes, y en 5 días pueden interesar los demandantes la extensión de efectos, la continuación del procedimiento o el desistimiento de la demanda.

Se acuerda la extensión salvo en supuestos de (i) cosa juzgada, (ii) doctrina contraria a la del Tribunal Supremo o el Tribunal Superior de Justicia, (iii) resolución que causa estado en vía administrativa, consentida y firme, (iv) causa de inadmisibilidad propia del proceso suspendido que impida el reconocimiento de la situación jurídica individualizada o (v) que esté pendiente un recurso de casación para la unificación de doctrina.

- **Documentación del acto de juicio.** No solo el juicio, sino todas las actuaciones orales han de documentarse conforme a la LEC en relación con el registro de las actuaciones con sistemas de grabación y reproducción de imagen y sonido. Serán estos medios tecnológicos lo que garantiza ahora la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido y no el letrado de la administración de justicia. Asimismo, si hay medios de grabación electrónicos no se precisa su presencia en el acto, salvo que así lo soliciten las partes o él mismo lo considere necesario.
- Se amplían los supuestos sancionables, pudiendo aplicarse al litigante de mala fe o que actúa con temeridad, por inasistencia injustificada al acto conciliación o a la mediación.

4. Novedades respecto del proceso monitorio

- Se amplía de 6.000 € a 15.000 € el límite del proceso monitorio y se condiciona a que conste la posibilidad de comunicación (de manera que no se podrá requerir por edictos porque si no constan medios de comunicación, no se inicia el procedimiento).
- Se suprime la exigencia de justificación de intento de conciliación o mediación así como la consignación.
- En caso de oposición se da traslado al demandante para que en un plazo de tres días manifieste lo que a su derecho convenga sobre la oposición.

- Si no se pide vista, se resuelve cantidad para despacho ejecución y si se pide vista se convoca a las partes conforme al procedimiento ordinario. Se convocará vista siempre en caso de falta de comunicación personal del requerimiento de pago.

5. Proceso de despido urgente

Se añade un procedimiento de despido urgente y preferente cuando el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado la baja por despido ante la TGSS. Deberá señalarse la vista en los cinco días siguiente a la admisión de la demanda y dictarse sentencia en 5 días desde la vista.

Las mismas reglas se aplican a las demandadas de extinción por falta de pago o retrasos reiterados del salario.

6. Cambios en los recursos

- Se permite recurso de revisión contra los decretos del letrado de la administración de justicia que antes no eran recurribles cuando resolvían en reposición.
- Se añade como nuevo supuesto de afectación general a efectos de recurrir en suplicación el que la sentencia de instancia hubiera sido susceptible de extensión de efectos.
- Finalmente, se añade también la posibilidad de acumular recursos de oficio, previo traslado a las partes para que manifiesten lo que convengan en un plazo de cinco días. Se dificulta la desacumulación y solo podrá dejarse sin efecto por el tribunal por decisión fundamentada en perjuicios desproporcionados para la tutela judicial efectiva.

7. Revisión y error judicial, competencia y tramitación

En los supuestos de revisión frente a sentencia firme por haber recaído sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (**TEDH**), se debe dar traslado a la Abogacía del Estado, que podrá intervenir sin tener condición de parte mediante la aportación de información o presentación de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del TEDH. El letrado de la administración de justicia notificará igualmente la decisión de la revisión a la Abogacía del Estado y en caso de estimarse, también comunicarán las principales actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de dicha revisión.

8. Supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución

Se añade la posibilidad de suspender de mutuo acuerdo la ejecución por un tiempo máximo de 15 días para someterse a mediación

9. Extensión de efectos de las sentencias firmes

- Los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas podrá extenderse a otras, en ejecución de sentencia, cuando se den los requisitos siguientes:
 - Que los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo
 - Que el juez o tribunal sentenciador fuera competente por razón del territorio
 - Que los interesados soliciten la extensión en el plazo de 1 año desde la última notificación de ésta a quienes fueron parte en el proceso.

- Si la sentencia firme cuya extensión se pretende se encuentra pendiente de un recurso de revisión o de un incidente de nulidad, quedará en suspenso el incidente de extensión. También se suspende si hay pendiente un recurso de casación por unificación de doctrina.

Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Real Decreto-ley 7/2023

El 19 de diciembre de 2023 el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-ley 7/2023, que preveía cambios relevantes como, por ejemplo, la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de ámbito autonómico, el permiso por lactancia acumulada, o el subsidio de desempleo para mayores de 52 años.

No obstante, el Real Decreto-ley 7/2023 no fue convalidado por el Congreso, que acordó su derogación el 10 de enero de 2024.

Medidas de carácter social. Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre

El 29 de diciembre de 2023 entraron en vigor las medidas de carácter social previstas en el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre^[3], recogidas en su Título VI y que comprenden, principalmente, medidas de seguridad social, en especial a la cuantía y revalorización de las pensiones, medidas en materia de empleo, y medidas de fomento de la contratación.

El Real Decreto-ley 8/2023 fue convalidado por el Congreso el pasado 10 de enero de 2024 y se va a tramitar también como proyecto de ley ordinario, por lo que es posible que algunas de sus disposiciones sufran modificaciones como consecuencia de la tramitación parlamentaria.

Las principales novedades son las siguientes:

1. Medidas en materia de empleo

- **Prórroga de los expedientes de regulación temporal** de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja. Serán aplicables hasta el 30 de junio de 2024. Se prorrogan también determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, de acuerdo con el régimen jurídico establecido en el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores (**ET**) y en la Ley General de la Seguridad Social (**LGSS**).
- **Prórroga de medidas laborales vinculadas** con el disfrute de ayudas públicas. En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en la norma, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2024. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.
- **Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**. Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2024, se prorroga la vigencia del SMI para 2023 (1080 euros/mes en 14 pagas).

^[3] Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

2. Medidas en materia de Seguridad Social

Hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos, hay que tener en cuenta las siguientes medidas, que son provisionales y transitorias:

- **Revalorización de pensiones.** Con carácter general, el 3,8% respecto del importe que tuvieran fijado en 2023 (equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los 12 meses previos a diciembre de 2023)
- **Tope máximo de la cuantía de las pensiones en 3.175,04 € mensuales (44.450,56 € anuales)**
- **Mecanismo de Equidad Intergeneracional**, que es una cotización adicional para garantizar el sistema de pensiones (no puede ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna). Durante 2024 se establece en 0,70%. Cuando este tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el 0,58% será a cargo de la empresa y el 0,12% a cargo del trabajador.
- **Incremento de las bases mínimas de cotización** en los grupos de cotización que las tengan establecidas, y que se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el SMI.
- **Topes máximos de las bases de cotización:** Se fijará aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de las pensiones (3,8%) al que sumará lo establecido en regulación para la aplicación del tope máximo de la base de cotización.
- **Cotización** en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. Hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación se ajustará, en dicho ejercicio, a las siguientes reglas:
 - En el caso de prácticas formativas **remuneradas**, se aplicarán las cuotas únicas mensuales por contingencias comunes y profesionales correspondientes a los contratos de formación en alternancia. Dichas cuotas se aplicarán también respecto a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011 (prácticas no laborales en empresas).
 - En el caso de **prácticas formativas no remuneradas**, la cotización consistirá en una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de 2,54 € por contingencias comunes excluida la prestación de incapacidad temporal y de 0,31 € por contingencias profesionales, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual por contingencias comunes de 57,87 € y por contingencias profesionales de 7,03 €.

Recuérdese para las prácticas no remuneradas que el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa.

Por la entidad que resulte responsable conforme a lo indicado en el párrafo anterior se solicitará de la TGSS la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas

- En ambos casos (remuneradas y no remuneradas), no se aplica el Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

3. Nuevas bonificaciones a la contratación

Con efectos desde el 29 de diciembre se establece la **bonificación a la contratación en caso de sustitución durante la maternidad**. El Real Decreto-ley 1/2023 había eliminado la posibilidad de bonificar dos contratos de sustitución consecutivos para un mismo trabajador/a cuando cubría primero la baja por riesgo durante el embarazo y después la de maternidad.

La norma ahora prevé que sí se podrán beneficiar de los incentivos la contratación los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras, así como a los **sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución**.

Cuestiones de actualidad judicial

Permiso retribuido en caso de “desplazamiento a otra localidad” por hospitalización de un familiar de segundo grado.

STS 4810/2023, de 14/11/2023

Reitera doctrina el TS en el sentido de interpretar que la expresión “desplazamiento a otra localidad” (utilizada en el convenio colectivo aplicable al supuesto, prescindiendo de la fórmula genérica en la Ley –“cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto”-) no es susceptible de mayor matización en función de la distancia entre localidades y la eventual facilidad de desplazamiento. De modo que basta el cambio de término municipal (desde el domicilio de residencia habitual al del lugar en que se encuentra el familiar) para que surja el derecho a permiso ampliado.

Fijación del importe de la indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales.

STS 4848/2023, de 14/11/2023

De acuerdo con la más reciente jurisprudencia, los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración de un derecho fundamental y la indemnización tiene no solo una función resarcitoria sino también de prevención general.

La fijación del importe de la indemnización por daños morales es misión del órgano de instancia, pero fiscalizable en vía de recurso extraordinario cuando sea desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable. Son circunstancias que han de tenerse en cuenta para fijar la cuantía: i) prolongada duración de la relación laboral; ii) los procesos de incapacidad temporal y despido; iii) la declaración de nulidad del despido.

Para este supuesto, se entiende excesiva la indemnización solicitada de 50.000 €, y se advierte que, “valorando las circunstancias de este pleito y teniendo en cuenta la gravedad de la conducta de la empresa”, se rebaja la cuantía a 25.000 €, que es la cuantía de las sanciones muy graves en materia de relaciones laborales.

Disfrute proporcional del permiso por asuntos propios en supuesto de suspensión de contrato de trabajo por ERTE.

STS 5283/2023, de 14/11/2023

Cuando la norma convencional no establece criterios específicos relativos al disfrute del permiso por asuntos propios, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo obliga a aplicar el principio de proporcionalidad dado que se trata de un permiso consistente en un derecho divisible en función del tiempo de trabajo, acausal, es decir de libre disposición por parte del trabajador, desvinculado de cualquier justificación, para afrontar incidencias puntuales que le impiden o dificultan acudir al trabajo en un concreto día.

Si el contrato de trabajo está suspendido por ERTE, el período de tiempo de no suspensión, durante el cual se pueden producir esas incidencias puntuales, es menor y, en consecuencia, el número de días de asuntos propios tiene que ser proporcional a dicho lapso temporal. Lo que, en definitiva, conlleva la disminución del número de días de disfrute anual.

Contrato a tiempo parcial y fórmula de cálculo de la acumulación de lactancia en jornadas completas.

STS 5160/2023, de 21/11/2023

El TS atiende varias consideraciones previas:

- El derecho de ausentarse en una hora del puesto de trabajo debe aplicarse exactamente por igual a todos los trabajadores, ya sean a tiempo completo o parcial, sin que quepa una reducción proporcional a la menor duración de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.
- La lactancia acumulada refiere a la hora de ausencia del puesto de trabajo. La fórmula de cálculo es la siguiente: se divide el número de días que restan hasta que el menor cumpla nueve meses por la jornada diaria del trabajador
- La determinación exacta del número de días laborables que corresponde al ejercicio acumulado del permiso debe calcularse a razón de la hora diaria de trabajo en la que el permiso consiste.
- El trabajador a tiempo parcial necesitará más días para alcanzar el mismo resultado que el trabajador a tiempo completo.

La fórmula que debe utilizarse para cuantificar los días laborables acumulados es la siguiente: dividir el número total de días laborables que restan (desde la terminación del permiso por nacimiento y, en su caso, las vacaciones) hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve

meses -o la mayor edad que, en su caso, pueda corresponder-, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

La jubilación parcial no extingue el precedente contrato laboral mantenido entre empresa y trabajador y solo supone su novación en lo referente a jornada y salario.

STS 990/2023, de 22/11/2023

Se plantea en el supuesto si, cuando el contrato se extingue por su jubilación total, tiene derecho a la indemnización de 8 días de salario por año de servicio, prevista en el contrato temporal a tiempo parcial que se suscribe en el momento de acceder a la jubilación parcial.

El TS considera que el artículo 49.1.c) ET establece una indemnización prevista para la extinción de contratos de duración determinada y el acceso a la jubilación parcial de quien tiene un contrato de trabajo indefinido no extingue ese contrato indefinido, sino que únicamente lo nova en lo que se refiere a su jornada y a su salario. Lo convierte en un contrato a tiempo parcial pero no modifica su naturaleza indefinida.

Despido disciplinario de mujer embarazada y ausencia indemnización adicional por daño moral cuando en la extinción no se aprecia móvil discriminación.

STS 5502/2023, de 12/12/2023

Sentencia de enorme relevancia en la que se plantea si en caso de extinción de contrato de mujer embarazada cuando la empresa se entera de esa circunstancia en el momento de la entrega de la carta de despido, que, además coincide con el de otros trabajadores), la declaración de nulidad conlleva ineludiblemente una indemnización reparadora del daño moral derivado de la infracción del derecho a no ser discriminado; o, por el contrario, solo cabría la indemnización cuando se acredite una específica vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 55.5 ET y a la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 92/2008) en lo que refiere al despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo, el precepto legal configura una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación, que opera en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

De lo que se deduce lo siguiente: i) el despido disciplinario de una trabajadora embarazada puede ser procedente cuando se siguen las formalidades legal o convencionalmente establecidas y los incumplimientos contractuales (graves y culpables) quedan acreditados; ii) en caso contrario, el despido será declarado nulo, con derecho entonces a la readmisión y el abono de salarios dejados de percibir; iii) puede ser nulo, además, cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas, siempre que la embarazada alegue indicios necesarios para trasladar a la empresa la obligación probatoria de que su decisión se debe a causas ajenas a la lesión de un derecho fundamental.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Silvia Bauzá

Socia

[Contacto →](#)

Ana Hernández

Asociada Senior

[Contacto →](#)

José Antonio

Segovia

Asociado Senior

[Contacto →](#)

Íñigo Olabarri

Asociado

[Contacto →](#)

Jaime Llorens

Asociado

[Contacto →](#)

Carolina

Rodriguez

Asociada

[Contacto →](#)

Lucia Torquemada

Asociada

[Contacto →](#)

Yolanda Sánchez-

Urán

Catedrática de Derecho

laboral

ALLEN & OVERY

Follow us:



[Unsubscribe](#)

Please read our [privacy policy](#) for further information on how Allen & Overy use your personal information.

To ensure that we provide content that is of interest, we log whether you click on the links in our marketing emails or microsites and the websites you visit as a result. We may use this information, and your response to our marketing emails, to determine what future marketing we send you. Please see our [privacy policy](#) for more information.

Links to third party websites in this communication are not monitored or maintained by Allen & Overy. We accept no responsibility for any damage or loss you may suffer arising out of or in connection with access to these websites, or use of third party providers' products or services.

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. A current list of Allen & Overy offices is available [here](#). Allen & Overy LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC306763. Allen & Overy (Holdings) Limited is a limited company registered in England and Wales with registered number 07462870. Allen & Overy LLP and Allen & Overy (Holdings) Limited are authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority of England and Wales.

The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or a director of Allen & Overy (Holdings) Limited or, in either case, an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings. A list of the members of Allen & Overy LLP and of the non-members who are designated as partners, and a list of the directors of Allen & Overy (Holdings) Limited, is open to inspection at our registered office at One Bishops Square, London E1 6AD.