



eNewsletter Laboral

OCTUBRE 2022

PROHIBICION DE MANIFESTACIÓN DE CONVICCIONES RELIGIOSAS, FILOSÓFICAS O ESPIRITUALES

La sentencia del TJUE, Sala Segunda, de 13 de octubre de 2022, asunto C-344/20) señala que una disposición de un **reglamento laboral interno** de una empresa que **prohíbe a los trabajadores manifestar verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas**, del tipo que sean, **no constituye**, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad religiosa y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, **una discriminación directa** «por motivos de religión o convicciones» en el sentido del Derecho de la Unión, **siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada**. En efecto, dado que toda persona puede profesar una religión o tener convicciones religiosas, filosóficas o espirituales, tal norma, siempre que se aplique de manera general e indiferenciada, no establece una diferencia de trato basada en un criterio indisolublemente ligado a la religión o a las convicciones.

DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Según sentencia de la Audiencia Nacional del 15 de septiembre de 2022, los **días de asuntos propios** que puedan pactarse en convenio colectivo tienen por finalidad facilitar a los trabajadores, que tienen ocupado todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no puedan efectuarse durante el descanso semanal. Por otro lado, del art. 169 de la LGSS se deduce que la situación de IT es aquella en la que se encuentra un trabajador a raíz de un accidente o enfermedad que recibe tratamiento médico de la Seguridad Social y que le impide la realización de trabajo.

Y resulta evidente que, en muchos casos, la situación impeditiva para el trabajo que implica la IT resulta igualmente impeditiva para realizar las gestiones que se tienden a facilitar con la licencia por asuntos propios, de ahí que, la sentencia de la Audiencia Nacional considere que el **reconocimiento del disfrute proporcional que hace la empresa a los trabajadores que han causado baja por IT resulte contraria a la finalidad de la licencia**. Acaba concluyendo la sentencia que *“esta Sala ya ha señalado que los trabajadores que vean suspendido su contrato por causa de un ERTE tienen derecho al disfrute del permiso por asuntos propios en la misma extensión que la que les correspondería en el caso de haber existido una efectiva prestación de servicios, razonamientos estos que son perfectamente extensibles a otros supuestos de suspensión contractual como es la IT”*.

CONCILIACION Y ADAPTACION DE LA JORNADA

En conciliación cabe la adaptación de jornada las veces que sean necesarias, pero ello requiere un cambio de circunstancias que justifique objetivamente el nuevo régimen. Así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas en su sentencia de 12 de septiembre de 2022. Considera el Tribunal que *“la adaptación de jornada no agota el derecho, que puede ser ejercitado las veces que sean necesarias para lograr el propósito hasta que el hijo alcance los doce años, pero el responsable ejercicio del derecho pasa por asumir sus consecuencias, por lo que cualquier petición en tal sentido exigirá motivar la necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes en el momento de efectuarla”*.

CLAUSULAS DE RENDIMIENTO MINIMO

Son frecuentes las cláusulas en contratos de trabajo en las que se pacta la extinción del contrato en el caso de que el trabajador no alcance un rendimiento mínimo en un periodo de tiempo determinado. **La doctrina jurisprudencial no es pacífica** en el tratamiento a dichas cláusulas; ejemplo de ello son las Sentencias de las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de julio 2022 y de la Audiencia Nacional de 13 de octubre de 2022. Mientras que la primera de las sentencias ha considerado no abusiva y, por tanto, plenamente válida, una cláusula de rendimiento mínimo pactada entre una empresa de telemarketing (sector *contact center*) y un gestor telefónico, la segunda sentencia ha considerado abusiva y sin validez una cláusula similar que la empresa pretendía incluir en los contratos de los trabajadores de nueva incorporación.

INCAPACIDAD TEMPORAL. VACACIONES. COMPENSACIÓN

Si han transcurrido más de 18 meses a partir del final del año natural en que se originó la situación de IT (art. 38.3 ET), pero el trabajador no ha podido disfrutar sus vacaciones por pasar directamente a la situación de Incapacidad Permanente Total, **tendrá derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas**. Así lo ha declarado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2022, añadiendo que el plazo de **prescripción** para reclamar la compensación (un año) no se inicia a la finalización del año natural en que se origina la IT, sino en el momento en que se extinguió la relación laboral por pasar el trabajador a situación de IPT.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento.