

Anna PEDROL ALFRANCA

**DICTAMEN JURÍDIC SOBRE L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI
O NUL PER VULNERACIÓ DELS DRETS FONAMENTALS**

Treball de Fi de Grau

dirigit pel

Sr. Jordi MURIA LÓPEZ

Grau de Relacions Laborals i Ocupació



Universitat Rovira i Virgili
Tarragona

2021

Aquest Treball de Fi de Grau s'ha desenvolupat en la modalitat de dictamen jurídic.

Resum del treball

El present treball consisteix en l'elaboració d'un dictamen jurídic, en el qual analitzarem una sèrie de qüestions jurídiques que es produeixen en el cas d'un acomiadament d'un treballador afectat de Covid-19. L'empresa realitza un acomiadament disciplinari per pèrdua de confiança, però realment el treballador està de baixa de llarga durada per la Covid-19, a conseqüència de la qual, desenvolupa una discapacitat. Aquesta situació fa que la figura de l'acomiadament disciplinari sigui posada en dubte, per possible frau de llei o vulneració de drets fonamentals, motius que poden causar que l'acomiadament no sigui disciplinari sinó que sigui de caràcter improcedent o nul.

Resumen del trabajo

El presente trabajo consiste en la elaboración de un dictamen jurídico, en el cual analizaremos una serie de cuestiones jurídicas que se producen en el caso de un despido de un trabajador afectado de Covid-19. La empresa realiza un despido disciplinario por pérdida de confianza, pero realmente el trabajador está de baja de larga duración por la Covid-19, a consecuencia de la cual, desarrolla una discapacidad. Esta situación hace que la figura del despido disciplinario sea puesta en entredicho, por posible fraude de ley o vulneración de derechos fundamentales, motivos que pueden causar que el despido no sea disciplinario sino que sea de carácter improcedente o nulo.

Abstract

This work consists of drawing up a legal opinion, in which we will analyse a number of legal issues arising in the case of a dismissal of a worker affected by Covid-19. The company makes a disciplinary dismissal for loss of confidence, but the worker is actually a long-term casualty for Covid-19, as a result of which he develops a disability. This situation causes the disciplinary dismissal figure to be called into question, because of possible fraud of law or violations of fundamental rights, which may cause dismissal not to be disciplinary but to be of an improced or null nature.

PARAULES CLAU: discapacitat, discriminació i nul·litat

ÍNDEX

ABREVIATURES	5
I. OBJECTE	6
II. MARC JURÍDIC.....	7
III. ANTECEDENTS DE FET	8
IV. PLANTEJAMENT DE LES QÜESTIONS JURÍDIQUES	11
V. DICTAMEN JURÍDIC	13
VI. CONCLUSIONS	24
VII. BIBLIOGRAFIA EN LÍNIA	29
VIII. JURISPRUDÈNCIA.....	31

Abreviatures més utilitzades

BOE.	BOLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT
CC.	CODI CIVIL
CE.	CONSTITUCIÓ ESPANYOLA
ET.	ESTATUT DELS TREBALLADORS
LRJS.	LLEI REGULADORA DE LA JURISDICCIO SOCIAL
NÚM.	NÚMERO
OIT.	ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DE TREBALL
ONU.	ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES
R.	RECURS
RC.	RECURS DE CASSACIÓ
STS.	SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPREM
TC.	TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
TJUE.	TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA
UE.	UNIÓ EUROPEA

I. OBJECTE

El present Treball de Fi de Grau consisteix en un estudi sobre un dictamen jurídic, a fi de donar resposta als problemes plantejats per la treballadora, en relació amb el seu acomiadament disciplinari, el qual no troba ajustat al dret.

D'altra banda, es tracta de donar resposta a les inquietuds que té l'empresa sobre els efectes i conseqüències de l'acomiadament dut a terme.

En el present dictamen, dos són les defenses.

En el meu cas particular represento la part de la treballadora que defensa que el seu acomiadament és nul o subsidiàriament improcedent; i la part contrària, representa l'empresa, que ha de defensar o bé que l'acomiadament és procedent (en cas que es pugui) o bé que, si no hi ha altre remei, és improcedent i estant disposada a abonar la indemnització establerta per llei.

II. MARC JURÍDIC

La normativa analitzada per la resolució del present dictamen jurídic és la següent:

1. Estatut dels Treballadors.

Article 54. Acomiadament disciplinari.

Article 55. Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari.

Article 56. Acomiadament improcedent.

2. Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball.

Article 1. Regula els camps d'aplicació.

Article 4. Regula la justificació de la finalització de la relació laboral.

Article 6. Regula l'absència temporal en el treball.

Article 8. Regula el recurs contra la finalització de la relació laboral.

3. Llei Règim Jurisdiccional Social.

Article 108. Qualificació de l'acomiadament per la sentència.

Article 183. Indemnitzacions.

4. Codi Civil Espanyol.

Article 6. Regula l'eficàcia general de les normes jurídiques.

5. Constitució Espanyola.

Article 14. Els espanyols són tots iguals davant de la llei.

III. ANTECEDENTS DE FET

1. La Sra. E.M. treballa per a l'empresa TRADEX SL, com a comercial, amb una antiguitat des de 10.06.2019 i un salari de 36.562,50 €. No ostenta condició de legal representant dels treballadors.

2. Que, la treballadora el **4 de febrer de 2020**, va viatjar a Madrid per motius laborals, contraient la malaltia de la Covid-19 durant la seva estada en la capital. Recordem que aquesta demarcació, per aquelles dates, va ser la que va registrar major nombre d'afectats per coronavirus. La Sra. E.M. que va viatjar a Madrid mitjançant transport públic (AVE de llarga distància), va romandre en la capital des de les 09:00 del matí fins a les 17:00 hores que va tornar a Tarragona. L'endemà, la treballadora, es va aixecar indisposada i amb febre, situació que per la qual va acudir al CAP i, considerant el facultatiu del Servei Públic de Salut que es tractava d'una "infecció vírica no identificada" li va expedir la corresponent baixa mèdica amb data del **5 de febrer de 2020 i fins al 7 de febrer de 2020**.

Després de l'alta mèdica, l'actora va continuar treballant, amb alguna dificultat, fins als dies **3 (dimarts) i 4 (dimecres) de març** que va empitjorar el quadre clínic amb forta tos seca, maldecaps, situació que li va portar a acudir finalment a urgències el dia **5 (divendres) de març**, amb molta tos i febre i sent prescrita perquè reposés diversos dies a casa.

La Sra. E.M. va continuar treballant diversos dies més fins al dia **10 de març de 2020 (dimarts)**, data en la qual, després d'empitjorar el seu estat, amb continus atacs molt forts de tos, dolor de pulmons i dificultat per a respirar, acudeix novament a Urgències de la Clínica Monegal on li detecten sibilàncies en el pit diagnosticant-li un procés de "bronquitis" a judici clínic. Finalment, acudeix al matí de l'endemà al CAP, on confirmem febre i li diagnostiquen que es tracta d'una recaiguda del procés víric que arrossega des del 5 de febrer, i li expedeixen nova baixa mèdica per recaiguda en data **11 de març de 2020**.

A partir d'aquesta data, 20 d'abril de 2020, és ingressada a l'Hospital Joan XXIII de Tarragona, definitivament, que el **quadre clínic és conseqüència del virus de la Covid-19** i comença a ser tractada amb "hidroxicloroquina".

Donat anar i venir de tota la seva situació clínica i el retard a ser diagnosticada de l'origen de la malaltia, **l'actora presenta diverses seqüeles conseqüència del virus de la Covid-19, tant a escala pulmonar com neurològicament amb pèrdua de memòria**, que cursen amb una evolució tòrpida que comportarà un **procés de baixa mèdica de llarga evolució**, com refereixen els comunicats de baixa, **amb una durada estimada de la baixa mèdica de 226 dies**, fins a la seva esperada, però incerta, curació.

Que, l'empresa, ha estat puntualment informada des d'un inici de tota la situació, fins al punt que quan la Sra. E.M. va ser diagnosticada de manera definitiva per Covid-19, aquesta ho va posar en coneixement del director de la companyia, per si havia d'adoptar mesures de protecció a la salut de la resta de treballadors, moment en el qual en lloc de mostrar-se sensible amb la situació i sofriment que estava patint la seva treballadora, es va mostrar molest fins al punt de no creure's la situació i, no bastant-li el comunicat de baixa mèdica i la seva paraula, li va requerir perquè li lliurés l'informe mèdic escrit que justificava la infecció per Covid-19.

D'altra banda, **la baixa mèdica de l'actora per Covid-19, és atípica**, dins de les baixes per aquesta malaltia, doncs, lluny de cursar la malaltia signes lleus i de ràpida recuperació, en el present cas s'està davant d'una afectació que **està deixant serioses seqüeles en la salut de l'actora i que poden ser constitutives d'un cert grau de discapacitat una vegada consolidades**.

3. Que, **en data de 22 de setembre de 2020 mitjançant burofax**, la direcció de l'empresa va procedir a comunicar a la Sra. E.M. el seu acomiadament disciplinari segons s'indica a continuació:

“Apreciada Sra.

Ha vingut en coneixement d'aquesta empresa la comissió per vostè d'una conducta que més a baix es descriurà detalladament, que l'obliga a prendre una mesura disciplinària. En efecte, ha quedat acreditat que ha realitzat vostè la següent conducta constituint la mateixa un incompliment contractual culpable.

La direcció d'aquesta empresa ha pres aquesta decisió a conseqüència de la pèrdua de confiança que fins avui teníem dipositada en vostè, pels fets últimament esdevinguts. La indicada conducta és constitutiva d'un incompliment greu i culpable per la seva part de les obligacions que, presidides sempre per la bona fe, té envers aquesta empresa, d'acord amb el que preveu l'article 54.2.d) de l'Estatut dels Treballadors”.

4. Argument de la treballadora: La Sra. E.M. manifesta que no existeix motius per a l'acomiadament, que l'al·legada pèrdua de confiança pot venir perquè no es creien que havia contret la Covid-19, perquè pensen que està allargant la baixa innecessàriament. Per tant, considera que ha estat acomiadada com a únic motiu per haver contret la Covid-19 en un viatge de treball i pel fet d'estar de baixa.

5. Argument de l'empresa: L'empresa argumenta una suposada pèrdua de confiança per considerar que d'haver contret la Covid-19 la baixa no podria tenir aquesta llarga durada i l'acomida considerant que els està enganyant.

IV. PLANTEJAMENT DE LES QÜESTIONS JURÍDIQUES

Primera pregunta: En relació a la forma, contingut i procediment de l'acomiadament.

1) Compleix els requisits de forma i de suficiència de fets la carta d'acomiadament comunicada a aquest efecte de poder justificar l'acomiadament?

2) Consideres que podria parlar-se d'un acomiadament arbitrari o sense justificació real en atenció a l'obligació contreta per Espanya en la ratificació del Conveni 158 OIT en el seu article quart?

Segona pregunta: En relació amb les conseqüències de l'acomiadament (i) respecte d'una possible causa de nul·litat de l'acomiadament per vulneració de drets fonamentals.

1) És possible que l'acomiadament pugui considerar-se discriminatori si s'acredités que l'empresa ha acomiadat al treballador a conseqüència de què aquest ha comunicat haver contret el virus i ser la causa del seu acomiadament?

2) És possible que l'acomiadament pugui considerar-se discriminatori per haver-se acomiadat a la treballadora en atenció a la llarga durada del seu procés d'incapacitat temporal i la seva temporal/definitiva discapacitat per al treball en algun grau?

3) És possible que l'acomiadament pugui ser declarat nul per ser un acomiadament efectuat en frau de llei (amb causa aparent) i amb manifest abús de dret, atès que la causa real de l'acomiadament (pèrdua de confiança) és inexistent i el motiu real és haver contret la Covid-19 i portar un llarg període de baixa? Respon en atenció a l'obligació contreta per Espanya en la ratificació del Conveni 158 OIT en el seu article quart.

4) Consideres que es podria demanar una indemnització per la vulneració de drets fonamentals de manera paral·lela amb la declaració de nul·litat per l'acomiadament?

Tercera pregunta: En relació amb les conseqüències de l'acomiadament (ii) respecte d'una possible causa d'improcedència de l'acomiadament per falta de justificació.

1) Consideres que l'acomiadament sense una causa real, com que no pot quedar acreditat, deu ser considerat directament i necessàriament un acomiadament improcedent en atenció a l'article 55.4 de l'Estatut dels Treballadors sense que pugui ser considerat nul?

2) En cas que consideris que l'acomiadament sigui improcedent, creus que es pot condemnar a l'empresa a abonar una indemnització major a la prevista per l'article 56 de l'Estatut dels Treballadors, en atenció a l'article 8 del Conveni 158 de l'OIT?

V. DICTAMEN JURÍDIC

1. En relació amb la forma, contingut i procediment de l'acomiadament.

1.1. Requisits suficients de la carta d'acomiadament.

En efecte, la carta d'acomiadament compleix els requisits de manera correcta com estableix l'article 55.1 de l'Estatut dels Treballadors. Aquest article estableix taxativament que l'acomiadament disciplinari ha de ser notificat per escrit al treballador, exposant les causes que l'han provocat i la data d'efecte d'aquest.

A més, la treballadora no ostenta la condició legal de representant dels treballadors.

Segons l'article 55.4 de l'ET, en ser correcta la forma de la comunicació de l'acomiadament disciplinari, aquest no podrà ser considerat improcedent per defecte de forma de comunicació.

“Article 55. Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari. –

1. L'acomiadament haurà de ser notificat per escrit al treballador i hi ha de constar els fets que el motiven i la data en què produeix efectes.

Per conveni col·lectiu es poden establir altres exigències formals per a l'acomiadament.

Si el treballador és un representant legal dels treballadors o delegat sindical, és procedent l'obertura d'un expedient contradictori, en el qual seran escoltats, a més de l'interessat, els restants membres de la representació a la qual pertany, si n'hi ha.

Si el treballador està afiliat a un sindicat, i a l'empresari li consta, ha de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

4. L'acomiadament es considera procedent si queda acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en el seu escrit de comunicació. És improcedent en cas contrari o si en la forma no s'ajusta al que estableix l'apartat 1.”¹

¹ Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Llei de l'Estatut dels Treballadors. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Sobre la suficiència de fets, la mateixa és correcta, ja que l'empresa argumenta una suposada pèrdua de confiança, per considerar que d'haver contret la Covid-19 la baixa no podria tenir tan llarga durada i l'acomiada en considerar que els està enganyant amb la durada de la baixa laboral per Covid-19.

L'article 54.2.d) de l'ET regula la pèrdua de confiança i la transgressió de la bona fe contractual com a motiu per a realitzar un acomiadament disciplinari.

“Article 54. Acomiadament disciplinari. –

1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

2. Es consideren incompliments contractuals:

d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.”²

En una carta d'acomiadament disciplinari hi pot haver dubte en la suficiència de l'exposició de la causa, en Sentència del Tribunal Suprem de la Sala Quarta del Social, de 2 de juliol de 2020 (R 728/2018), es ratifica en l'article 55.1 de l'ET, que només exigeix que hi constin els fets que provoquen el motiu de l'acomiadament, sense ser necessària informació addicional, encara que hi ha la possibilitat d'incloure-la.

1.2. Possible acomiadament arbitrari o sense justificació real en atenció a l'article quart del Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball.

El Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball (OIT) tracta sobre la finalització de la relació de treball en el seu article quart, i manifesta que el dit acabament ha de tenir una causa justificada, basada en la capacitat o conducta del treballador, o basada en les necessitats de funcionament de l'empresa.

En el cas que ens ocupa, l'empresa justifica l'acomiadament disciplinari per pèrdua de confiança en la treballadora, dit acomiadament sí que compleix aquest article del conveni.

² Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Llei de l'Estatut dels Treballadors.
Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Una altra qüestió és si aquest motiu és el real o camufla un altre motiu, situació que pot portar a la no acceptació de l'acomiadament com a disciplinari, i finalment sigui declarat improcedent o nul.

“Article 4. –

*No es posarà finalització a la relació de treball d'un treballador tret que existeixi per a això una causa justificada relacionada amb la seva capacitat o la seva conducta o basada en les necessitats de funcionament de l'empresa, establiment o servei.”*³

El Tribunal Suprem de la Sala del Social, de 24 de novembre de 2015, en la seva sentència 5835/2015 ratifica l'article quart del Conveni 158 de l'OIT en la necessitat de l'existència d'una causa en l'acomiadament. Remarcant també l'article 9.1 i 9.3 del mateix conveni, sobre el control que han de fer les respectives legislacions nacionals de cada país.

2. En relació amb les conseqüències de l'acomiadament respecte d'una possible causa de nul·litat de l'acomiadament per vulneració de drets fonamentals.

2.1. Possible acomiadament discriminatori per Covid-19.

El TS en la seva sentència de 29 de gener de 2001 (RJ 2069) va dictaminar que l'acomiadament per malaltia és improcedent i no és nul, ja que la malaltia en si mateixa no és un motiu lícit d'acomiadament, però tampoc és un factor discriminatori. Si el fet de tenir una malaltia fos discriminatori, l'acomiadament seria nul. En el Fonament Jurídic segon d'aquesta sentència, es senyala que la malaltia, *“en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del art. 14 Constitución Española, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en que resulte apreciable el elemento de segregación”*.⁴

³ Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball (1982).

Disponible a: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535

⁴ Recurs núm. 1566/2000 de 29 de gener de 2001 [consultat 9 de maig de 2021].

Disponible a: <https://supremo.vlex.es/vid/extincion-contrato-trabajo-52-d-15198622>

L'única excepció la va donar el TS en la STS de 31 de gener de 2011 (RJ 2011\922) en la qual va determinar la nul·litat de l'acomiadament per vulneració del dret a la integritat física d'un treballador, que estant aquest en situació d'incapacitat temporal, va ser coaccionat per la seva empresa a tornar al seu lloc de treball.

El Tribunal Constitucional en la seva sentència número 62/2008, de 26 de maig (RTC 62/2008) va apreciar *“una decisión de despido (...) basada en la pretendida incapacidad para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad o de su estado de salud, podrá conceptuarse legalmente como procedente o improcedente, en virtud de que se acredite o no la realidad de la causa alegada y de que ésta sea o no efectivamente incapacitante, pero no constituye por sí misma una decisión discriminatoria”*.⁵

Amb la pandèmia de la Covid-19 ens trobem davant una crisi sanitària inèdita, que representa una situació jurídica nova, de la qual existeix escassa jurisprudència, i s'atribueix el poder de decisió de la declaració de nul·litat o d'improcedència de l'acomiadament al jutjat social pertinent.

Actualment s'exposen dues solucions diferents i amb finalitats oposades per a la mateixa situació.

En primer lloc, el Jutjat Social de Palència va dictar la sentència amb número 110/2020, de 8 d'octubre de 2020, en una situació d'incapacitat temporal d'un treballador per contagi de la Covid-19. Va declarar l'acomiadament com a improcedent perquè aquest jutjat no considera que es tracti d'un factor discriminatori o una lesió dels seus respectius drets, estableix la causa principal de l'acomiadament per trobar-se en situació de baixa laboral.

D'altra banda, el Jutjat Social de Mataró en la sentència número 39/2021, d'1 de febrer de 2021, va declarar nul l'acomiadament d'un subjecte quan aquest es trobava en situació d'incapacitat temporal per contagi del virus Covid-19.

⁵ Sentència del Tribunal Constitucional 62/2008, de 26 de maig de 2008 [consultat 9 de maig de 2021]. Disponible a: http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6294#complete_resolucion

Va fonamentar la declaració de la nul·litat per tractar-se d'un factor discriminatori i perceptible de vulneració dels drets fonamentals del treballador.

Recalca que el motiu que fonamenta l'acomiadament és a causa d'una malaltia altament infecciosa que podria perjudicar la resta dels treballadors així com la seva productivitat i guanys econòmics.

2.2. Possible acomiadament discriminatori per incapacitat laboral o discapacitat pel treball.

En la pregunta anterior queda clar que l'acomiadament per incapacitat laboral deguda a una malaltia prèvia a la Covid-19, no constitueix una discriminació, segons la STS 29 de gener de 2001 (RJ 2069) i la STC 62/2008, de 26 de maig (RTC 62/2008).

Per poder esdevenir un acomiadament discriminatori, la incapacitat laboral per malaltia ha de ser assimilable a la discapacitat pel treball.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha determinat que la baixa d'incapacitat temporal és assimilable a la discapacitat en el moment que:

1. Aquesta incapacitat laboral sigui de llarga durada, i que en la data de l'acomiadament no es presenti una possible cura a curt termini, i que pugui tenir seqüeles més enllà de la curació, en el nostre cas, pèrdua de memòria.
2. La importància de la lesió sigui tal que provoqui invalidesa al treballador.
3. Que aquesta baixa sigui la causa de l'acomiadament.

Segons la sentència del TJUE 1 de desembre 2016, C-395/15, doctrina DAQUIDI, en aquesta mena de baixes laborals a ser considerades situacions iguals a la discapacitat, els acomiadaments són considerats discriminatoris, i per conseqüència, nuls per vulneració de drets i llibertats fonamentals tal com dicta l'article 108 de la Llei Règim Jurisdiccional Social.

Aquest article 108 de la LRJS determina que només es poden declarar nuls els acomiadaments següents:

1. Siguin motivats per discriminació.

2. Que vulnerin els drets fonamentals i les llibertats públiques regulats a l'article catorze de la Constitució Espanyola.

3. Els de les treballadores embarassades, o que no respectin els drets de les víctimes de violència de gènere.

4. En les baixes de risc durant l'embaràs o la lactància natural. Durant la maternitat o paternitat. Incapacitats temporals degudes a l'embaràs, lactància o part.

5. Els que es produeixin durant la reducció de jornada per la cura de fills menors de dotze anys o amb discapacitat.

6. Els que es produeixin en els nou mesos següents al retorn d'aquestes baixes.

Arribats en aquest punt, basant-nos en l'article 55.5 de l'ET, en ser un acomiadament nul, aquest acomiadament no tindrà efectes, i el treballador haurà de ser readmès immediatament i cobrar els salaris de tramitació.

La LRJS en el seu article 183 determina, que un cop declarada la vulneració de drets fonamentals, a més a més, el treballador podrà reclamar una indemnització per danys morals deguts a la discriminació.

2.3. Possible acomiadament nul per ser efectuat en frau de llei.

Primerament el Conveni 158 de l'OIT de l'any 1982 parla sobre la finalització de la relació laboral entre l'empresa i el treballador, per iniciativa de l'empresari. Actualitzant aquesta situació en relació amb l'actualitat econòmica i tecnològica.

En l'article 1 del Conveni s'estableix que el dit conveni es durà a efecte a cada país per mitjà de la seva legislació nacional. En aquest cas l'empresari vol aplicar la figura jurídica de l'acomiadament disciplinari, com estableix l'article 54 de l'ET.

Article 1. –

Haurà de donar-se efecte a les disposicions del present Conveni per mitjà de la legislació nacional, excepte en la mesura en què aquestes disposicions s'apliquin per via de contractes col·lectius, laudes arbitrals o sentències judicials, o de qualsevol altra forma conforme a la pràctica nacional.”⁶

⁶ Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball (1982).

L'article 4 del conveni determina que per haver-hi un acomiadament hi ha d'haver una causa justificada. L'empresari vol aplicar la pèrdua de confiança en aquest acomiadament disciplinari.

“Article 4. –

No es posarà terme a la relació de treball d'un treballador tret que existeixi per a això una causa justificada relacionada amb la seva capacitat o la seva conducta o basada en les necessitats de funcionament de l'empresa, establiment o servei.”

7

En l'article 6 apartat primer es parla de què l'absència en el treball per malaltia no és causa justificada d'acomiadament. Segons aquest article la causa real de l'acomiadament, que és el contagi per la Covid-19, no potser causa d'aquest.

“Article 6. –

L'absència temporal del treball per motiu de malaltia o lesió no haurà de constituir una causa justificada de terminació de la relació de treball.” ⁸

Un cop analitzat els tres articles del Conveni que afecten el cas que ens ocupa, dono resposta a la qüestió de si l'acomiadament és nul per frau de llei.

En el nostre cas l'empresari vol evitar un acomiadament nul o improcedent, fent-lo passar per acomiadament disciplinari.

El frau de llei està definit en l'article 6 apartat quatre del Codi Civil Espanyol.

“Article 6. –

4. Els actes realitzats a l'empara del text d'una norma que persegueixen un resultat prohibit per l'ordenament jurídic, o contrari a ell, es consideren executats en frau de llei i no impediran la deguda aplicació de la norma que s'hagués tractat d'eludir.” ⁹

Disponible a: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535

⁷ Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball (1982).

Disponible a: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535

⁸ Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball (1982).

Disponible a: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535

⁹ Real Decret de 24 de juliol de 1889 pel que es publica el Codi Civil.

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

Segons Sentència de la Sala del Social del TS del 19 de gener de 1994, a Espanya la declaració de nul·litat d'un acomiadament està regulada en l'article 108 de la LRJS (antigament anomenada Llei de Procediment Laboral).

En l'esmentat article, no hi té lloc el frau de llei com a causa de nul·litat. I aquests acomiadaments en frau de llei han de ser declarats improcedents i no de nuls.

La STS de la Sala del Social de 5 de maig de 2015 (STS 2469/2015) confirma de forma textual *“la práctica empresarial de indicar una causa de despido que no se corresponde con el motivo real de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo -el llamado “despido fraudulento”- no justifica por sí misma la calificación de nulidad”*.¹⁰

2.4. Possible acomiadament nul amb indemnització per vulneració dels drets fonamentals.

Per a contestar aquesta qüestió hem de contemplar l'article 183 apartat primer i segon de la LRJS que determina que un cop la sentència declari una vulneració de drets fonamentals i d'acord amb l'article 108.2 de la mateixa llei, l'acomiadament sigui declarat nul. El jutge determinarà la indemnització corresponent a la part demandant.

“Article 183. Indemnitzacions. –

1. Quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge haurà de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, si s'escau, correspongui a la part demandant per haver sofert discriminació o una altra lesió dels seus drets fonamentals i llibertats públiques, en funció tant del dany moral unit a la vulneració del dret fonamental, com dels danys i perjudicis addicionals derivats.

*2. El tribunal es pronunciarà sobre la quantia del dany, determinar-lo prudencialment quan la prova del seu import exacte resulti massa difícil o costosa, per a rescabalar suficientment la víctima i restablir a aquesta, en la mesura que sigui possible, en la integritat de la seva situació anterior a la lesió, així com per a contribuir a la finalitat de prevenir el dany.”*¹¹

¹⁰ Sentència del Tribunal Suprem de la Sala del Social 2469/2015, de 5 de maig de 2015 [consultat 9 de maig de 2021]. Disponible a : <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/b9538a7781037b81>

¹¹ Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

La STS dictada en unificació de doctrina, de 5 d'octubre de 2017 (RCUD 2497/2015; Assumpte *Abante Business Process Outsourcing, S.L.*) ratifica que l'acomiadament declarat nul per vulneració de drets fonamentals implica, a més a més, el pagament d'una indemnització per danys morals.

3. En relació amb les conseqüències de l'acomiadament respecte d'una possible causa d'improcedència de l'acomiadament per falta de justificació.

3.1. Possible acomiadament improcedent o nul.

Un acomiadament sense causa real, en el qual no ha quedat acreditat el motiu al·legat per l'empresa en la notificació de l'acomiadament procedent, només potser declarat improcedent, com està determinat en l'esmentat article 55.4 de l'ET. No hi té cabuda la consideració d'acomiadament nul.

L'única situació de nul·litat d'un acomiadament del qual no s'ha pogut acreditar el motiu és l'especificat en l'article 55.5 de l'ET. Segons aquest article és causa d'acomiadament nul: la discriminació prohibida a la Constitució o a la llei, la vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques. A més a més, també seran nuls els acomiadaments esmentats la causa real dels quals vulneri l'article 108.2 de la LRJS apartats a), b) i c) relatius a l'embaràs, permisos de maternitat i violència de gènere.

“Article 55. Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari. –

1. L'acomiadament haurà de ser notificat per escrit al treballador, fent figurar els fets que el motiven i la data en què tindrà efectes.

Per conveni col·lectiu podran establir-se altres exigències formals per a l'acomiadament.

Quan el treballador fos representat legal dels treballadors o delegat sindical procedirà l'obertura d'expedient contradictori, en el qual seran sentits, a més de l'interessat, els restants membres de la representació a què pertanyés, si n'hi hagués.

Si el treballador estigués afiliat a un sindicat i a l'empresari li constés, haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

4. L'acomiadament es considerarà procedent quan quedi acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en el seu escrit de comunicació. Serà improcedent en cas contrari o quan en la seva forma no s'ajustarà al que s'estableix en l'apartat 1.

5. Serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.”¹²

La STS de la Sala del Social de 5 de maig de 2015 (STS 2469/2015) confirma la improcedència d'un acomiadament sense causa real, on no hi té cabuda la nul·litat que textualment expressa: *“a partir del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) de 1990, no modificado en este punto en el texto refundido de 1995 ni en la vigente LRJS, el art. 108.2 ésta última disposición enuncia de manera cerrada los casos en que el despido ha de ser calificado como nulo, y dentro de esta relación exhaustiva no se encuentra la extinción por voluntad del empresario cuyo verdadero motivo no coincida con la causa formal expresada en la comunicación del cese.”¹³*

3.2. Possible acomiadament improcedent amb indemnització extraordinària.

Encara que l'acomiadament sigui declarat com a improcedent no es pot sancionar a l'empresa a abonar una indemnització major, ja que l'article 8 del Conveni 158 de l'OIT en el seu apartat segon determina que un cop aprovat l'acomiadament per l'autoritat judicial competent, aquest acomiadament es regira per les lleis nacionals, que en aquest cas és l'esmentat article 56 de l'ET que regula la indemnització per acomiadament improcedent.

¹² Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

¹³ Sentència del Tribunal Suprem de la Sala del Social 2469/2015, de 5 de maig de 2015 [consultat 9 de maig de 2021].

Disponible a: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/b9538a7781037b81>

“Article 56. ET, acomiadament improcedent. –

1. *Quan l’acomiadament sigui declarat improcedent, l’empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador o l’abonament d’una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats. L’opció per la indemnització determinarà l’extinció del contracte de treball, que s’entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.”*¹⁴

“Article 8. Conveni 158 de l’OIT. –

1. *El treballador que consideri injustificada la terminació de la seva relació de treball tindrà dret a recórrer contra la mateixa davant un organisme neutral, com un tribunal, un tribunal de treball, una junta d’arbitratge o un àrbitre.*

2. *Si una autoritat competent ha autoritzat la terminació, l’aplicació del paràgraf 1 del present article podrà variar de conformitat amb la legislació i la pràctica nacionals.*

3. *Podrà considerar-se que el treballador ha renunciat al seu dret de recórrer contra la terminació de la seva relació de treball si no hagués exercit tal dret dins d’un termini raonable després de la terminació.”*¹⁵

La STS 23 de febrer 2016 (RC 2271/2014) confirma que l’única possibilitat en la qual, en un acomiadament improcedent, a més a més de la indemnització corresponent, hi hagi una indemnització extraordinària per danys i perjudicis (danys immaterials com poden ser el cost d’oportunitat, el prestigi i la imatge en el mercat laboral), és en el cas de la impossibilitat de readmissió sobrevinguda. Es dóna en els casos en els que la declaració d’improcedència de l’acomiadament és anterior a: la **defunció del treballador**, l’**extinció del contracte laboral** i la **declaració de incapacitat de caràcter permanent**.

¹⁴ Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, Llei de l’Estatut dels Treballadors.

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

¹⁵ Conveni 158 de l’Organització Internacional del Treball.

Disponible a: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535

VI. CONCLUSIONS

1.- En primer lloc, en relació amb la carta d'acomiadament, és un requisit indispensable la seva confecció per escrit com exigeix l'ET en el seu article 53 per l'acomiadament objectiu i l'article 55 per l'acomiadament disciplinari, aquest darrer és el que vol aplicar l'empresa en el cas que ens ocupa.

L'empresari té l'obligació d'entregar la carta d'acomiadament al treballador, ha de contenir un contingut mínim per tenir validesa, ha d'indicar el tipus d'acomiadament aplicat, els fets que el motiven i la data d'efecte, d'aquesta manera el treballador podrà ser coneixedor i comprendre els motius del seu acomiadament.

En el present cas, la carta d'acomiadament entregada per l'empresa a la treballadora mitjançant la forma de burofax és totalment correcta, perquè es compleixen els requisits mínims que exigeix el comunicat, argumentant la pèrdua de confiança cap a la seva persona, com determina l'article 54 de la regulació pertinent, aplicant un acomiadament de caràcter disciplinari i la data d'efecte d'aquest.

En conseqüència, no podríem parlar d'un error en la comunicació convertint l'acomiadament en improcedent, atès que tot el procediment és correcte.

2.- L'OIT és una agència tripartida de l'ONU, on treballador, empresaris i governs defineixen conjuntament les lleis que regulen el treball. I tenen com a finalitat comuna establir una normes de treball dignes per tot el món, sense distinció de sexe, edat, religió, ideologia, entre d'altres.

En relació amb el Conveni de l'OIT de 1982, es basa i es fonamenta amb l'objectiu de protegir els drets dels treballadors, quan es produeix una situació d'acomiadament, més específicament en els darrers anys on els problemes econòmics en el nostre país han augmentat de manera abismal.

Amb l'objectiu d'emparar als treballadors estableix en el seu article quart la impossibilitat de finalitzar una relació laboral sense que hi hagi un motiu justificat.

En el cas que estudiem, la pèrdua de confiança si és una causa justificada per finalitzar la relació de treball.

3.- L'acomiadament per malaltia i la seva consideració com acomiadament discriminatori o no discriminatori, en l'actual pandèmia de la Covid-19, ha sofert un canvi de criteri amb relació abans de la pandèmia.

El caràcter altament infeccios d'aquesta malaltia produeix que l'acomiadament del treballador que la pateix, pugui ser considerat discriminatori atès que pot tenir un caràcter estigmatitzant i de segregació.

Respecte a les sentències esmentades anteriorment cal destacar especialment la sentència 39/2021 d'1 de febrer de 2021 del Jutjat Social de Mataró. En aquesta sentència s'estableix per primera vegada, en un jutjat a Catalunya, l'anul·lació de l'acomiadament a un treballador considerant-lo de caràcter nul per discriminació.

L'anul·lació d'aquest acomiadament es deu al caràcter estigmatitzant de la malaltia, atès que aquesta pot produir rebuig per part de terceres persones.

A causa de declarar-se un acomiadament de caràcter nul, l'empresa té l'obligació de readmetre al treballador compensant-lo econòmicament amb els salaris que no ha rebut des de l'acomiadament, i a més, abonant una indemnització per danys morals deguts a la discriminació.

4.- Respecte a l'acomiadament de caràcter discriminatori a causa d'incapacitat temporal de llarga durada i possible discapacitat per treballar, la sentència del TJUE de l'1 de desembre de 2016, C-395/15, doctrina DAOUIDI determina el caràcter assimilable a la discapacitat de les incapacitats laborals de llarga durada i de les lesions invalidants pel treball que causen la malaltia, en el cas que ens ocupa, la Covid-19.

En tractar-se d'una sentència del TJUE, instància superior i última de tots els països que formen la Unió Europea, l'Estat Espanyol està obligat a aplicar aquesta decisió en la seva jurisprudència, per damunt del TS i del TC.

En constituir un acomiadament de caràcter nul per discriminació per discapacitat, la treballadora haurà de ser readmesa per part de l'empresa amb abonament dels salaris de tramitació i podent reclamar una indemnització per danys morals.

5.- El frau de llei està reglamentat en l'article 6 del CC.

La determinació de la improcedència o nul·litat de l'acomiadament disciplinari en frau de llei, ha estat un debat jurídic en els darrers temps. El TS sempre ha defensat la improcedència de l'acomiadament en frau de llei. En la sentència del 5 de maig de 2015 (R 2654/2014) i la del 23 d'octubre de 2018 (R 2715/2016), on s'estableix la declaració d'improcedència en l'acomiadament per frau de llei o abús de dret. El TS només estima declarar l'acomiadament nul en els casos de discriminació, vulneració de drets fonamentals i acomiadaments de persones especialment protegides en els casos d'embaràs, lactància, etc.

En l'actual context de la pandèmia de la Covid-19 es ratifica la jurisprudència del TS, en la sentència 348/2020 del Jutjat de la Sala del Social de Barcelona del 10 de juliol de 2020, on es remarca que l'acomiadament en frau de llei és improcedent i no pot ser nul: *“Y ni el régimen general del fraude de ley, ni el del abuso de derecho, recogidos en los art. 6.4 y 7.2 del Código Civil (CC), respectivamente, imponen la declaración de nulidad del correspondiente acto jurídico. La consecuencia es la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir en el caso del fraude de ley (que para el despido implica la declaración de improcedencia al no estar justificada la extinción), y la correspondiente indemnización (en el supuesto del abuso de derecho). La nulidad sólo se contempla para los actos jurídicos contrarios a normas imperativas y/o prohibitivas, en el art. 6.3 del CC; y sólo cuando en aquellas normas no se haya previsto un efecto distinto”*.¹⁶

6.- Els drets fonamentals componen els drets inviolables que corresponen a totes les persones pel simple fet de ser éssers humans.

La vulneració dels drets fonamentals del treballador en un procés d'acomiadament, el converteix automàticament en un acomiadament de caràcter nul, és a dir, quan el motiu és degut a una de les causes de discriminació determinades en la llei, com potser la CE en el seu article 14 o la carta dels drets fonamentals de la UE en l'article 21.

¹⁶ Sentència del Tribunal Social de Barcelona 348/2020, de 10 de juliol de 2020 [consultat 16 de maig de 2021].

Disponible a: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000001086

La STS dictada en unificació de doctrina, de 5 d'octubre de 2017 (RCUD 2497/2015; Assumpte *Abante Business Process Outsourcing, S.L.*) ratifica que l'acomiadament declarat nul per vulneració de drets fonamentals implica, a més a més, del pagament d'una indemnització per danys morals.

7.- La no existència d'una causa real que justifiqui l'acomiadament disciplinari, l'article 55.4 de l'ET implica directament la improcedència d'aquest, sense que existeixi la possibilitat de nul·litat de l'acomiadament.

La STS de la Sala del Social de 5 de maig de 2015 (STS 2469/2015) confirma la improcedència d'un acomiadament sense causa real, on no hi té cabuda la nul·litat.

8.- L'acomiadament de caràcter improcedent determina una indemnització regulada per llei en l'article 56 de l'ET.

La improcedència i la corresponent indemnització per acomiadament improcedent està confirmada en la jurisprudència, un exemple és el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya del 21 de juny de 2020 (RC núm. 4708/2019).

La STS 23 de febrer 2016 (RC. 2271/2014) confirma que l'única possibilitat en la qual, en un acomiadament improcedent, a més a més de la indemnització corresponent, hi hagi una indemnització extraordinària per danys i perjudicis (danys immaterials com poden ser el cost d'oportunitat, el prestigi i la imatge en el mercat laboral), és en el cas de la impossibilitat de readmissió sobrevinguda.

Finalment, la conclusió a la qual ens du aquest dictamen jurídic, al meu entendre, ens trobem davant d'un acomiadament de caràcter nul per vulneració de drets fonamentals, en el vessant de discriminació per discapacitat adquirida durant el període de relació laboral, provocat per la infecció de la Covid-19, la discapacitat de la treballadora provoca la pèrdua de memòria.

La protecció expressa dels treballadors amb discapacitat està especialment reconeguda en tractats internacionals d'obligat compliment, tant a escala europea com mundial. En la Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, estableix un principi de no discriminació per raó de discapacitat, en el seu article cinquè determina que "*(...) els empresaris prendran les mesures adequades, en funció de les necessitats de cada situació concreta, per a permetre a les*

persones amb discapacitats accedir a l'ocupació, prendre part en el mateix o progressar professionalment (...).¹⁷

D'altra banda, l'Instrument de Ratificació de la Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat, realitzada a Nova York el 13 de desembre de 2006, recalca que els treballadors els quals desenvolupin una discapacitat durant l'exercici de la relació laboral tindran dret a una adaptació del lloc de treball o el canvi a una altra activitat adequada a les seves necessitats i capacitats. En el seu article 27 apartats a) i i) fa referència al següent: “(...) *Els Estats Parts salvaguardaran i promouran l'exercici del dret al treball, fins i tot per a les persones que adquireixin una discapacitat durant l'ocupació (...)*

*a) Prohibir la discriminació per motius de discapacitat respecte a totes les qüestions relatives a qualsevol forma d'ocupació, incloses les condicions de selecció, contractació i ocupació, la **continuitat en l'ocupació**, la promoció professional i unes condicions de treball segures i saludables;*

*i) Vetllar perquè es realitzin ajustos raonables per a les persones amb discapacitat en el lloc de treball.”*¹⁸

En el cas del nostre dictamen hi ha un punt que sempre ha portat controvèrsia judicial, un acomiadament per malaltia és sempre improcedent, mai és nul.

L'acomiadament per discapacitat sí que és nul, per vulneració de drets fonamentals. En la sentència del TS, de 29 de gener de 2001 (RJ2069) fa referència que l'acomiadament per malaltia és improcedent i no de caràcter nul, així com la sentència del TJUE, de l'11 d'abril de 2013, Cas Ring, remarca que un acomiadament per contraure una malaltia és de caràcter improcedent i que un acomiadament per raons de discapacitat és de caràcter nul a raó de la vulneració dels drets fonamentals per discriminació.

¹⁷ Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i el treball.

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

¹⁸ Conveni sobre els drets de les persones amb discapacitat i protocol facultatiu de les Nacions Unides (2006).

Disponible a:

https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/content/03ambits_tematicas/11discapacitat/2012_04_11_convenio_drets_persones_discapacitat_catala.pdf

VII. BIBLIOGRAFIA EN LÍNIA

- BOLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT. *Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (2015, 24 d'octubre). BOE.es. Consultat el 4 d'abril de 2021.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT. *Instrument de Ratificació del Conveni número 158 de l'Organització Internacional del Treball sobre la finalització de la relació de treball per iniciativa de l'empresari, adoptada a ginebra el 22 de juny de 1982. (1985, 29 de juny). BOE.es. Consultat el 9 de maig de 2021.* https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535
- STS, 29 de gener de 2001. (2001, 29 de gener). vLex. Consultat el 2 de maig de 2021. <https://supremo.vlex.es/vid/extincion-contrato-trabajo-52-d-15198622>
- Sistema HJ – Resolución: SENTENCIA 62/2008. (2008, 26 de juny). TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA. Consultat el 9 de maig de 2021. http://hj.tribunalconstitucional.es/esES/Resolucion/Show/6294#complete_resolucion
- BOLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT. *Real Decret, 24 de juliol de 1889, pel que es pública el Codi Civil. (1889, 25 de juliol). BOE.es. Consultat el 18 d'abril de 2021.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>
- Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (2015, 5 de maig). CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. Consultat el 9 de maig de 2021. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/b9538a7781037b81>
- BOLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT. *Llei 36/2011, 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicción social (2011, 11 d'octubre). BOE.es. Consultat el 25 d'abril de 2021.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- BOLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT – DOUE – L – 2000 – 82357. *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en l'ocupació i el treball. (2000, 2 de desembre). BOE.es. Consultat el 16 de maig de 2021.* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

- STS, 10 de juliol de 2020. *Acerca de la clasificación del despido que vulnera la pretendida “prohibición de despedir”*. (2020, setembre). BOE.es. Consultat el 16 de maig de 2021. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000001086
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C-158 – *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*. (1982, 22 de juny). OIT.es. Consultat el 4 d’abril de 2021. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

VIII. JURISPRUDÈNCIA

1. Jurisprudència Espanyola.

- Sentència de la Sala del Social del Tribunal Suprem, de 19 de gener de 1994.
- Sentència de la Sala Quarta del Social del Tribunal Suprem, de 29 de gener de 2001.
- Sentència del Tribunal Constitucional (62/2008), de 26 de maig de 2008 (RTC 62/2008).
- Sentència del Tribunal Suprem, de 31 de gener de 2011 (RJ 2011\922).
- Sentència del Tribunal Suprem, de 5 de maig de 2015 (R 2654/2014).
- Sentència del Tribunal Suprem de la Sala del Social, de 5 de maig de 2015 (STS 2469/2015).
- Sentència del Tribunal Suprem de la Sala del Social, de 24 de novembre de 2015 (STS 5835/2015).
- Sentència del Tribunal Suprem, de 23 de febrer de 2016 (RC núm. 2271/2014).
- Sentència del Tribunal Suprem, de 5 d'octubre de 2017 (RCUD 2497/2015; Assumpte *Abante Business Process Outsourcing, S.L.*).
- Sentència del Tribunal Suprem, de 23 d'octubre de 2018 (R 2715/2016).
- Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, de 21 de juny de 2020 (RC núm. 4708/2019).
- Sentència del Tribunal Social de Barcelona (348/2020), de 10 de juliol de 2020.
- Sentència del Tribunal Suprem de la Sala Quarta del Social, de 2 de juliol de 2020 (R 728/2018)
- Sentència del Jutjat Social de Palència (110/2020), de 8 d'octubre de 2020.
- Sentència del Jutjat Social nº 1 de Mataró (39/2021), 1 de febrer de 2021.

2. Jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de l'11 d'abril de 2013, Cas Ring, C-335711 i C-337/11, Cas Danmark.
- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 1 de desembre de 2016, C-395/15, DOCTRINA DAOUIDI.