

A large teal graphic element on the left side of the page, consisting of a solid teal rectangle and a diagonal line extending from the top left towards the bottom right, separating the teal area from the white area.

Newsletter Laboral

GARRIGUES

Enero 2021

Índice

1. El discreto retorno de la rigidez laboral

Federico Durán López

2. ‘Ley Rider’: pedaleando hacia la regulación del trabajo en las plataformas digitales

Cecilia Pérez Martínez

3. Flashes de actualidad

Novedades en materia de igualdad (planes de igualdad y permiso paternal)

El Gobierno prorroga el salario mínimo interprofesional

Continúan las conversaciones entre el Gobierno y los agentes sociales sobre la prórroga de los ERTE

El Gobierno traslada a los agentes sociales la agenda legislativa que remitirá a la Comisión Europea

La Ley de Presupuestos incorpora también novedades laborales

4. Sentencias

El Tribunal Supremo se pronuncia sobre el cómputo de umbrales en aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Cambio en la doctrina del Tribunal Supremo en relación con los contratos temporales vinculados a una contrata

La baja voluntaria en la empresa puede determinar la pérdida del derecho al cobro del bonus

No supone una vulneración a la libertad sindical la negativa a facilitar a los representantes de los trabajadores los correos electrónicos de los trabajadores en teletrabajo

Un juzgado de lo social de Barcelona inaplica la “prohibición de despedir” y declara la procedencia de un despido objetivo vinculado con el COVID-19

1. El discreto retorno de la rigidez laboral

Federico Durán López

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo en relación con los contratos temporales vinculados a una contrata representa una vuelta de tuerca más, en este caso desde la doctrina judicial, en el camino hacia una mayor rigidez de las relaciones laborales.

Vivimos, desde hace algún tiempo, en una sutil evolución de nuestras relaciones laborales que se desplazan poco a poco, en muchas ocasiones inadvertidamente, hacia los viejos esquemas de la rigidez. Al margen de las bravatas que anuncian insistentemente la derogación de la reforma laboral, se ha conseguido crear un clima de opinión contrario a las posibilidades de adaptación empresarial, en lo referente, sobre todo, a la modificación de condiciones de trabajo y al ajuste del volumen de la plantilla, que ha determinado un cambio significativo tanto en la actuación administrativa como en la labor judicial de interpretación y aplicación del derecho.

Entendámonos. No es que nuestras relaciones laborales viviesen gobernadas por los principios de la flexibilidad. La tímida liberalización, intentada mediante la introducción de flexibilidad en su gestión, distaba mucho de haber provocado un cambio sustancial en el panorama jurídico laboral. Pero, a pesar de ello, la normativa flexibilizadora, sobre todo la derivada de la reforma de 2012, que ha sido ciertamente sobrevalorada tanto por sus detractores (ni es el origen de la precariedad laboral ni procede en modo alguno a la desregulación de las relaciones laborales) como por sus partidarios (dista mucho de haber provocado un cambio sustancial en la gestión laboral de las empresas), se enfrenta a un proceso continuo de erosión, en el que el retorno a la rigidez laboral es el objetivo.

Todo ello se aprecia, en primer lugar, en la actitud sindical. En los procesos de reajuste empresarial, sobre todo, pero no exclusivamente, en los referidos al ajuste del volumen del empleo, la radicalización de las posturas sindicales es evidente. La negativa a aceptar una decisión empresarial de reducción del número de puestos de trabajo es cada vez más frecuente. Negativa cerrada y radical por cuanto parece fundarse en el planteamiento de que ninguna vicisitud por la que pueda pasar la empresa justificaría la supresión de puestos de trabajo.

Junto a esta actitud sindical, que se manifiesta también en el ámbito de la modificación de las condiciones de trabajo (son significativas las demandas sindicales contra las medidas de adaptación adoptadas por las empresas al hilo de la pandemia), el avance de la rigidez ha venido siendo protagonizado tanto por las normas legales y las prácticas administrativas como por la doctrina judicial. La actitud beligerante de las administraciones públicas (con independencia del color político del correspondiente gobierno) viene siendo cada vez más llamativa. Hemos asistido a procesos de reajuste empresarial en los que la Administración, lejos de la neutralidad y del estricto sometimiento al derecho que debe inspirar su actuación, ha ejercido de coadyuvante de las cerradas posturas sindicales, desarrollando incluso actuaciones claramente orientadas a sostener las eventuales pretensiones sindicales de nulidad de las decisiones empresariales que, pese a las presiones, hubieran podido adoptarse.

Pero el papel de la doctrina judicial en esta deriva, no por más desapercibido, es menor. La inicial aceptación por los tribunales de los planteamientos de mayor flexibilidad queridos (aunque no siempre bien plasmados) por el legislador de 2012, ha ido dando paso, poco a poco, a un discreto retorno a las pautas interpretativas del pasado, cuando no a nuevos esquemas interpretativos mortificadores de la libertad de empresa y de la capacidad de adaptación a un mercado cada vez más cambiante y competitivo.

La sentencia del Tribunal Supremo

En esa línea, la vuelta de tuerca que representa la reciente sentencia del Tribunal Supremo (TS) 1137/2020, de 29 de diciembre, es muy significativa. La sentencia corrige la doctrina precedente y cierra en gran medida las posibilidades de contratación temporal (por obra o servicio) justificadas por la contratación mercantil de la empleadora con otra empresa. Hasta ahora, una contrata para prestar determinados servicios a otra empresa (servicios, lógicamente, temporales) permitía la celebración de contratos temporales con los trabajadores que iban a resultar adscritos a dicha contrata. Contrata que no cabe realizar arbitrariamente sino que ha de cumplir, para su licitud, con determinados requisitos, como recuerda el propio tribunal. Y que no es incompatible, cosa que olvida el TS, con la protección de la estabilidad del empleo de los trabajadores, que se persigue a través de los mecanismos de subrogación de la mano de obra convencional o contractualmente establecidos, cuando se produce el cambio de empresa contratista.

Desde el punto de vista de una razonable organización del trabajo, que una empresa delimite algunas actividades de su proceso productivo que, por razones de especialización u otras, se encomienden a una tercera empresa, parece en principio inobjetable. Como inobjetable debe ser la contratación temporal de los trabajadores para prestar servicios en una contrata también temporal. Es cierto que pueden producirse excesos y abusos, pero el ordenamiento jurídico tiene instrumentos para corregirlos. En la sentencia que comentamos, el TS, en atención a las circunstancias concurrentes, podría haberse limitado a apreciar la existencia de un despido improcedente: como dice la sentencia “debe rechazarse que estemos ante una relación laboral de carácter temporal en base a la desnaturalización de la causa”. Con ese pronunciamiento hubiera bastado para la resolución del caso concreto (máxime teniendo en cuenta el cambio normativo que supuso la modificación del artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, que haría hoy inviable un supuesto de hecho como el analizado por la sentencia). Pero, y esto es lo grave, se siente obligado a ir más allá y a poner en cuestión la posibilidad de contratación temporal en estos casos: “debemos plantearnos la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso”. Si la empresa principal, se dice, no podría contratar temporalmente a trabajadores para las actividades contratadas, el mero hecho de recurrir a la contratación externa de las mismas no puede justificar la temporalidad de los contratos.

En el fondo, se está poniendo, de nuevo sutilmente, en cuestión la licitud de la subcontratación. Con una confusa apelación a datos estadísticos de temporalidad en nuestro mercado de trabajo (que puede y debe tener en cuenta el legislador pero que no se ve qué papel han de jugar en la interpretación y aplicación judicial del derecho) y a los “principios” de la Directiva comunitaria sobre trabajo de duración determinada, que no es norma, y menos en sus “considerandos”, de directa aplicación), el tribunal afirma que “no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa”. “Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con estos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender”. Repárese en que el argumento del tribunal podría fundar, igualmente, la exigencia de contratación indefinida por parte de las empresas de trabajo temporal (que puede ser una opción legislativa, pero en un marco regulador obviamente distinto y adaptado a ello).

El TS reconoce (menos mal) la variabilidad de la demanda y de las circunstancias empresariales, pero esas variaciones no pueden afrontarse, dice, poniendo en cuestión el papel fundamental del contrato indefinido, sino recurriendo a otros elementos para hacer frente a los cambios: el tiempo parcial y los contratos fijos discontinuos, que no se ve qué papel pueden jugar en caso de pérdida de la contrata (y defender la contratación con la modalidad de fijos discontinuos de los trabajadores de la empresa contratista, con suspensión del contrato de trabajo, hay que suponer,

en casos de pérdida de la contrata y hasta que se consiga otra nueva, exigiría una modificación no menor del marco jurídico correspondiente) y la posibilidad de ajuste del volumen de la mano de obra, lo cual vista la deriva judicial reciente en el tratamiento de los despidos colectivos no deja de ser un sarcasmo. Una reforma legislativa que consagrara la automaticidad de las extinciones de los contratos de trabajo, por causas objetivas, en supuestos de finalización de la contrata (sin posibilidad de subrogación de los trabajadores), encarecería la contratación, pero al menos daría seguridad jurídica. Seguridad que, visto lo visto, no aporta el mero recordatorio del tribunal de que ha admitido la posibilidad de acudir a extinciones objetivas derivadas de la pérdida de la contrata. Por eso, este tipo de cambios deberían ser obra del legislador, y en el marco de una reforma que tenga en cuenta todas las variables.

Avanzamos de nuevo hacia la rigidez laboral. Y, al parecer, de nuevo hacia una limitación sustancial de la libertad de empresa.

2. ‘Ley Rider’: pedaleando hacia la regulación del trabajo en las plataformas digitales

Cecilia Pérez Martínez

Uno de los objetivos de la ministra Yolanda Díaz cuando asumió la cartera de Trabajo era regular el trabajo de plataformas. Se esté o no de acuerdo con la necesidad de esa regulación, así como con sus posibles ámbitos y contenido, no se puede negar que las nuevas formas de prestar servicios en las que, de una forma u otra, intervienen las plataformas digitales llevan dando mucho de qué hablar en los últimos años.

Desde 2015, la OIT ha estudiado el fenómeno de la [plataformización del trabajo](#), como uno de los cambios más importantes del trabajo de los últimos tiempos. Lo califica como una forma de “trabajo atípico” o “no estándar” (frente a la fórmula tradicional del contrato por cuenta ajena indefinido y a tiempo completo). A finales de 2016, esa organización publicó un [informe](#) sobre el empleo atípico en el mundo, en el que también trataba sobre el “trabajo de plataformas” aludiendo a los conflictos laborales que estaban surgiendo por quienes rechazaban la clasificación de trabajadores por cuenta propia de las personas que prestan servicios a través de las plataformas digitales.

En un contexto de opiniones contrapuestas sobre el trabajo de plataformas, el 2 de junio de 2020 la [Comisión Europea abrió una consulta pública \(hasta el 8 de septiembre\) acerca de la norma sobre servicios digitales](#) para recabar opiniones, pruebas y datos de personas, empresas, plataformas en línea, el mundo académico, la sociedad civil y todas las partes interesadas para contribuir a configurar la futura normativa de servicios digitales. Aunque esta consulta se centra preeminentemente en el comercio electrónico y las condiciones equitativas de competencia en los mercados digitales europeos, se aprovecha la iniciativa para consultar sobre las oportunidades y retos de los trabajadores autónomos que prestan servicios a través de las plataformas en línea.

Unos días después, el 6 de junio de 2020, el Ministerio de Trabajo y Economía Social abrió también [una consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo sobre la regulación de determinados aspectos de la prestación de trabajo por cuenta propia y ajena del trabajo a través de plataformas](#). El plazo para la presentación de aportaciones terminó el 22 de junio de 2020.

El Ministerio buscaba recabar la opinión de los sujetos y organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma y señalaba en el documento publicado para facilitar la participación en la consulta pública que el objetivo de la nueva norma, que se considera

esencial, es proporcionar una regulación de las nuevas formas de trabajo que utilizan de forma prioritaria nuevas tecnologías, aclarando las notas de laboralidad.

En octubre de 2020 se constituyó una mesa de diálogo social entre el Ministerio, los sindicatos más representativos (CC.OO. y UGT), CEOE y CEPYME, para tratar la regulación de las plataformas digitales en la que se está debatiendo lo que se ha denominado la *Ley Rider*, que el Ministerio tenía intención de que viera la luz antes de que finalizara el año 2020.

El nombre del futuro texto normativo viene dado porque, aunque la consulta pública y la mesa de diálogo social tenía por objetivo la regulación del trabajo a través de plataformas digitales en general, y la primera propuesta del Ministerio circunscribía la normativa a los servicios de reparto o distribución y servicios en el ámbito del hogar familiar, en un momento posterior de las negociaciones se ha limitado el alcance de la nueva norma a los denominados *riders*.

La propuesta original del Ministerio tenía tres ejes: (i) modificar el Estatuto de los Trabajadores para incluir en su ámbito de aplicación a las personas que realicen los servicios de reparto o distribución y servicios en el ámbito del hogar familiar retribuidos a través de cualquier medio, incluido el tecnológico; (ii) modificar la normativa sobre seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo, incluyendo como tales los que sean necesarios para el desarrollo de la actividad, incluso cuando son aportados por los propios trabajadores, derivándose de ello nuevas obligaciones para el empleador; y (iii) la creación de un registro de plataformas digitales, de acceso público, donde todas las entidades que utilicen plataformas digitales deberían registrar el algoritmo utilizado.

Según han ido avanzando las negociaciones, el Ministerio ha descartado la creación del mencionado registro de plataformas digitales y la aplicación de la nueva regulación al servicio en el ámbito del hogar familiar, lo que está dificultando avanzar hacia la *Ley Rider* porque los sindicatos consideran esenciales ambos puntos. Para los sindicatos es especialmente importante ampliar el ámbito de la nueva normativa para regular más fenómenos que abarca el “trabajo de plataformas” y la transparencia respecto del funcionamiento del algoritmo, porque consideran que es precisamente la herramienta que organiza el trabajo de los *riders* y la potencial fuente de discriminación.

De hecho, un tribunal italiano en una sentencia de finales del año 2020 ha concluido que el algoritmo utilizado por una empresa de reparto es discriminatorio porque penaliza a los *riders* por el tiempo que no están conectados en la plataforma, con independencia de la causa: para el algoritmo, es igual que el *rider* decida ausentarse y no cumplir con un pedido en una franja horaria reservada que se ausente por enfermedad o para ejercer el derecho de huelga, por ejemplo.

Y en este punto queda aparcada la *Ley Rider* y las negociaciones están, por ahora, detenidas. Habrá que estar alerta a los avances de estas. Continuará.

3. Flashes de actualidad

Novedades en materia de igualdad (planes de igualdad y permiso paternal)

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que se publicó en el BOE el pasado 14 de octubre de 2020, ha entrado en vigor el pasado 14 de enero de 2021, tal y como informábamos [aquí](#).

A partir de esta fecha, las empresas deberán adaptar los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor de la norma en el plazo de revisión previsto en los mismos y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor (14 de enero de 2022). Asimismo, la

obligación de elaborar un plan de igualdad para las empresas de entre 101 a 150 trabajadores entrará en vigor a partir del 7 de marzo de 2021.

Asimismo, desde el 1 enero de 2021, resulta de aplicación lo establecido en la disposición transitoria decimotercera del Real Decreto 6/2019 por la que se amplía la duración del permiso de paternidad hasta las 16 semanas, siendo obligatorio disfrutar las 6 primeras semanas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Por su parte, desde el Ministerio de Igualdad se ha planteado la posibilidad de volver a reformar el permiso, con la finalidad de extender su duración hasta los 6 meses.

El Gobierno prorroga el salario mínimo interprofesional

El Gobierno ha [prorrogado](#) el salario mínimo interprofesional vigente (950 euros mensuales en 14 pagas). En concreto, se indica que queda prorrogado hasta que se negocie en el marco del diálogo social, teniendo en cuenta que no ha sido posible alcanzar un acuerdo hasta el momento.

En cualquier caso, el Gobierno ha reiterado públicamente su intención de alcanzar un SMI de 1.200 euros mensuales en 14 pagas al finalizar la legislatura.

Continúan las conversaciones entre el Gobierno y los agentes sociales sobre la prórroga de los ERTE

El Gobierno y los agentes sociales continúan las negociaciones sobre la prórroga de los ERTE sin que haya sido posible alcanzar un acuerdo hasta la fecha. El Gobierno propone mantener el esquema actual hasta el 31 de mayo de 2021, de tal forma que continúen en vigor la “salvaguarda de empleo”, la “prohibición de despedir” o la imposibilidad de repartir dividendos o realizar horas extraordinarias.

Según los datos del Gobierno, los trabajadores afectados por los ERTE han vuelto a subir hasta alcanzar una cifra de 756.000 trabajadores que continúan afectados por las medidas de regulación temporal del empleo (suspensión del contrato o reducción de la jornada).

El Gobierno traslada a los agentes sociales la agenda legislativa que remitirá a la Comisión Europea

El Ministerio de Trabajo ha trasladado a la patronal y a los sindicatos la agenda del Gobierno en el ámbito laboral, que deberá remitir a Bruselas en los próximos días.

En este sentido, los asuntos prioritarios en la agenda del Gobierno son (i) la reducción de la tasa de temporalidad; (ii) la recuperación de la ultraactividad de los convenios; (iii) la primacía de los convenios sectoriales, y (iv) la reforma en materia de subcontratación.

Asimismo, el Gobierno ha expresado públicamente que está valorando eliminar los actuales mecanismos de jubilación forzosa.

La Ley de Presupuestos incorpora también novedades laborales

Como es costumbre, la Ley de Presupuestos Generales del Estado recoge una serie de [medidas de carácter laboral](#), como son, entre otras, las bases y tipos de cotización para 2021 (manteniéndose las mismas de 2020), el interés legal del dinero y el interés de demora o el IPREM para 2021.

Asimismo, se establecen otra serie de previsiones laborales de interés entre las que destacamos las siguientes:

- La posibilidad de moratoria en el pago de las cuotas con la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021, en el caso de empresas, y entre los meses de enero a marzo de 2021, en el caso de trabajadores autónomos. Se aplicará un interés del 0,5%.
- Se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, de forma que las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones no podrá exceder de 2.000 euros. Este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales. Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y participe, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.
- Se regula el denominado contrato para la formación dual universitaria. Este contrato se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras y tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

En esta [alerta](#) del departamento laboral se resumen los aspectos laborales fundamentales de esta norma.

El Gobierno presenta a consulta pública la carta de derechos digitales

Se trata de uno de los compromisos vinculados al plan España Digital 2025 y ha sido elaborado por un grupo de expertos de distintos ámbitos de trabajo. El objetivo de la carta es adaptarse a los retos del entorno virtual y propone un marco de referencia para la protección del mismo.

El texto recoge un conjunto de principios y derechos para guiar futuros proyectos normativos y el desarrollo de las políticas públicas, entre los que se encuentran aspectos vinculados al entorno laboral y empresarial, como la desconexión digital, la protección de la intimidad, la utilización de sistemas de geolocalización y la formación adecuada de los trabajadores en materia de transformación digital.

Se prevé también que las empresas deben informar a los representantes de los trabajadores de los cambios tecnológicos que vayan a producirse en la empresa y a participar en las decisiones de transformación digital y las consecuencias laborales que la misma pueda implicar.

Asimismo, se informará a los representantes de los trabajadores y las personas directamente afectadas sobre el uso de la analítica de datos o sistemas de inteligencia artificial en la gestión, monitorización y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales.

4. Sentencias

El Tribunal Supremo se pronuncia sobre el cómputo de umbrales en aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

En una reciente [sentencia](#), el Tribunal Supremo ha analizado la doctrina sobre cómputo de umbrales dictada por el [TJUE en el asunto C-300/2019](#).

Así, en aplicación de la doctrina del tribunal europeo, el Tribunal Supremo considera que el periodo de referencia para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a los trabajadores.

Cambio en la doctrina del Tribunal Supremo en relación con los contratos temporales vinculados a una contrata

El Tribunal Supremo, en su [sentencia de 29 de diciembre de 2020](#), ha declarado la improcedencia del cese de un contrato de obra o servicio al cuestionar la licitud de vincular la duración del contrato temporal al vínculo mercantil de la empleadora con un tercero.

En este sentido, dictamina que un contrato justificado en la contrata adjudicada a la empleadora, que se ha mantenido en el tiempo, pese a diferentes modificaciones de la contrata, y también, pese al cambio de adjudicataria, no permite afirmar que estemos ante una relación de carácter temporal al desnaturalizarse la causa que lo justifica. Esta sentencia se analiza en el [artículo de Federico Durán de esta Newsletter](#).

La baja voluntaria en la empresa puede determinar la pérdida del derecho al cobro del bonus

En este caso, la cláusula del bonus negociada con los representantes de los trabajadores exigía la permanencia del trabajador en la empresa a fecha 31 de diciembre del año de su devengo, además del cumplimiento del resto de objetivos.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en su [sentencia de 22 de octubre de 2020](#), considera que el trabajador es libre de abandonar la empresa voluntariamente, pero ello impediría el devengo del bonus, especialmente teniendo en cuenta que la baja voluntaria del trabajador no es imputable a la voluntad unilateral de la empresa.

No supone una vulneración a la libertad sindical la negativa a facilitar a los representantes de los trabajadores los correos electrónicos de los trabajadores en teletrabajo

Tras la declaración del estado de alarma, una empresa del sector de *contact center* solicitó a los trabajadores que se creasen una cuenta de Gmail con carácter excepcional para teletrabajar. El sindicato demandante solicitó los citados correos electrónicos, considerando que se vulneraba su derecho a la libertad sindical con arreglo a lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto-ley 28/2020.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su sentencia de 30 de diciembre de 2020, declara que no forma parte del derecho a la libertad sindical exigir a la empresa que facilite los

correos de los trabajadores, teniendo en cuenta que estamos ante un dato de carácter personal y sería necesario recabar el consentimiento de los interesados.

Finalmente, no resulta de aplicación el artículo 19 del RDL 28/2020 puesto que dicha norma regula el trabajo a distancia con carácter regular y, en el presente caso, estamos ante un supuesto excepcional y temporal.

Un juzgado de lo social de Barcelona inaplica la “prohibición de despedir” y declara la procedencia de un despido objetivo vinculado con el COVID-19

El Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona ha declarado la procedencia de un despido objetivo vinculado al COVID-19, considerando que no debe aplicarse el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020 que establece que las causas vinculadas con el COVID-19 no pueden justificar el despido.

En concreto, esta innovadora sentencia considera que el citado artículo es contrario a la libertad de empresa, consagrada en el artículo 38 de la Constitución, el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 16 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales.

Más información:
Departamento Laboral

Síguenos:



GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **J&A Garrigues, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

garrigues.com