

REVISTA DE IGUALDAD[®] LÓGICA DIGITAL

*Seguridad jurídica y **confianza** para su organización*



EN ESTA EDICIÓN

**LÓGICA AUDITORES ASISTE AL
XIII FORO DE RRHH**

PÁGINA 1

**EL TRATAMIENTO DE LAS BAJAS
MÉDICAS COMO JUSTIFICACIÓN
DEL DESPIDO**

PÁGINA 4

**BARCELONA
III JORNADAS DE FORMACIÓN
LÓGICA AUDITORES**

PÁGINA 8

“Ilusiónate”: más de 500 directores y profesionales del sector asistieron a la 13^a y 14^a Edición del Foro de Recursos Humanos

La jornada, centrada en temáticas de igualdad y comunicación socioemocional, se desarrolló en una modalidad totalmente nueva, en donde la magia y las emociones fueron protagonistas, y en la que participaron expertos del sector de las principales empresas del país

Lógica Auditores asiste al XIII Foro De RRHH

La jornada, centrada en temáticas de igualdad - donde la magia y las emociones fueron protagonistas - fueron un éxito de participación.



de izqda a dcha: Pablo Hurtado, Socio Lógica Auditores, Juan Carlos Perdomo, Director Regional de Fremap y José María Casero, Dtor. Provincial del INSS

Aprovechamos estas líneas para agradecer la amable invitación a este evento organizado por Aguilar Abogados, Adecco, Link Soluciones y Wolters Kluwer.

El objetivo del evento fue brindar a los asistentes un recorrido a través de temáticas legales, actuales e importantes como **la igualdad de género**, la comunicación socio emocional y otros temas que van de la mano de la gestión de los recursos humanos, bajo un lema -Ilusiónate - que ha sido una invitación a adentrarse, con una óptica nueva, en el mundo empresarial, donde se han encontrado la sorpresa, las emociones y la magia, vista ésta última como una herramienta para entender los antecedentes de este mundo tan complejo y apasionante.

El evento contó en esta ocasión con la presencia de **D. Alejandro Ramos**, Director General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias, **D. Andrés Fernández Temprano**, jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de La Provincia de Las Palmas de Gran Canaria, y con **D. José Trasobares**, jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Sta. Cruz de Tenerife que comentaron las campañas llevadas a cabo por la **Inspección de Trabajo** en ambas provincias y la importancia que va adquiriendo y que se le está dando desde la Inspección de Trabajo a que las empresas cumplan con las políticas de igualdad: **Protocolos de acoso y Planes de igualdad**.

El segundo bloque del evento, Alicia M. Saura Sierra, Manager de Recursos Humanos de Atos, presentó la experiencia de éxito de la compañía en la internalización de los RRHH. Por otro lado, David Piélagos, psicólogo de empresas del área de prevención de FREMAP y formador senior, trató el tema del bienestar socioemocional a través de la comunicación, permitiéndonos entender cómo comunicar de forma eficaz con las personas del alrededor, teniendo en cuenta las implicaciones emocionales que conlleva la comunicación y como éstas influyen en la creación de buenas relaciones en un entorno de trabajo.

Antes de clausurar el evento, Eugenia Dutto presentó la cuarta convocatoria de los Premios a la Excelencia en Recursos Humanos. Los premios, que cuentan con cuatro categorías -Grandes Empresas, Pequeñas y Medianas Empresas, Administraciones Públicas y Proyectos Tecnológicos- tienen como objetivo destacar la gestión integral de los Recursos Humanos, la consistencia de las políticas de gestión de personas, su alineamiento con la estrategia de las empresas y entidades candidatas y, especialmente, los aspectos innovadores que aporten valor a la organización.

Desde Lógica Auditores queremos aprovechar estas líneas para agradecer la amable invitación a este evento y queremos animarles a participar en la convocatoria anunciada de los Premios a la Excelencia en Recursos Humanos. Aspectos como la consistencia de las políticas de gestión de personas son y serán aspectos que aporten valor al futuro de su organización.

Fuente: comunicae.es



El tratamiento de las bajas médicas como justificación del despido

por D. Xavier González de Rivera Serra
Magistrado
Juzgado de lo Social nº 3
Barcelona

La Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional nº 118/2019, de 16 de octubre (ECLI:ES:TC:2019:118), decide desestimar la cuestión de inconstitucionalidad que planteó un Juzgado de lo Social de Barcelona respecto del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto prevé que es posible despedir a una persona trabajadora por causas objetivas debido a faltas de asistencia al trabajo intermitentes, aún cuando sean justificadas, que supongan un 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5 %, o bien si alcanzan el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Hay que decir, no obstante, que la propia norma prevé una serie de excepciones: *“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”*. A simple vista, y dado que esta posibilidad de despedir por absentismo ya existía en los textos de los años 1980 y 1995, parece que ello no deba suponer ninguna variación con respecto a la situación que ya conocíamos. Pero, no olvidemos que la actual regulación data de la reforma laboral del año 2012, la cual desligó el absentismo individual del general de la empresa.

La sentencia del Tribunal Constitucional es un hito en el camino en el debate sobre el tratamiento de las bajas médicas como justificación de un despido

Ahora bien, con independencia de que esta sentencia reconoce la constitucionalidad de la causa de despido ligada a las ausencias laborales, entre las que se encuentran las debidas a situaciones de incapacidad temporal, merece la pena resaltar en este breve comentario dos aspectos de indudable trascendencia en orden a la visión que tiene el Alto Tribunal sobre las relaciones laborales en estos tiempos: primero, los argumentos que llevan al tribunal a admitir la constitucionalidad de la norma hacen prevalecer el derecho a la libertad de empresa por encima del derecho al trabajo; y segundo, el contenido de los votos particulares emitidos por 4 de los magistrados (3 hombres y 1 mujer) ponen de relieve determinados aspectos que la justicia ordinaria va a poner, o debería, en valor, como son el control de convencionalidad de la norma en cuestión o la discriminación, en cada caso concreto, por discapacidad o por sexo. Simplemente, sin grandes comentarios que desbordarían el presente comentario, y ocasión habrá de ello, creo que es importante poner de relieve determinados razonamientos de la sentencia, pero también hacer referencia a los que rebaten la posición mayoritaria:

1º. Lo dicen los expertos iuslaboralistas: el Tribunal Constitucional español no ha puesto en cuestión absolutamente ninguna de las reformas laborales derivadas de las políticas de austeridad que han supuesto recortes de derechos laborales, puesto que se parte de la premisa de que los derechos constitucionales deben interpretarse desde la perspectiva de la crisis económica y la defensa de la productividad. Prueba de ello es la siguiente afirmación en el fundamento de derecho 6º: “El precepto cuestionado contiene, en efecto, una limitación parcial del derecho al trabajo, en su vertiente de derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, pero esa limitación, conforme hemos señalado, se encuentra justificada por el art. 38 CE, que reconoce la libertad de empresa y encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de su ejercicio, así como la defensa de la productividad.”



Y más adelante concluye: “En suma, debemos descartar que el precepto legal cuestionado resulte contrario al art. 35.1 CE, pues si bien es cierto que el legislador ha adoptado una medida que limita el derecho al trabajo, en su vertiente de derecho a la estabilidad en el empleo, lo ha hecho con una finalidad legítima –evitar el incremento indebido de los costes que para las empresas suponen las ausencias al trabajo–, que encuentra fundamento constitucional en la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE).”

2º. El voto particular del magistrado Valdés Dal-Ré y suscrito también por el magistrado Conde-Pumpido ya nos introduce en materia cuando dice: “la lacónica expresión “derecho al trabajo” del art. 35.1 CE obliga a los poderes públicos y, en especial, al legislador a la aprobación de normas y a la promoción de acciones políticas enderezadas a facilitar la creación, no de cualquier trabajo, sino, por expresarlo en los términos postulados por la OIT, de un trabajo “decente” o digno; esto es, un trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad, que permita al trabajador el desarrollo de su personalidad y el respeto a su dignidad (art. 10.1 CE) en un marco jurídico en el que los derechos de los trabajadores sean reconocidos y activamente defendidos y los propios trabajadores cuenten con una adecuada protección social”. No ahorra críticas a la sentencia mayoritaria cuando advierte que se está realizando una aplicación sesgada del derecho al trabajo bajo una nueva perspectiva (“[el] novedoso canon de constitucionalidad al utilizar la crisis económica como parámetro de valoración constitucional de las medidas limitativas de los derechos constitucionales”) de colocar en el mismo nivel, o superior, la libertad de empresa y el derecho al trabajo, cuando lo cierto es que esa libertad “comprende en realidad –dicho sintéticamente – lo que afecta de manera relevante a la facultad de iniciar una actividad empresarial (lo que se ha denominado libertad de iniciativa), y, asimismo, el derecho al ejercicio de esa actividad en condiciones de igualdad” o “[e]n otras palabras: la libertad de empresa del art. 38 CE no comprende cualquier regulación que incida en el interés empresarial o en la protección de sus intereses económicos. No todo lo que repercuta en este tiene acomodo en dicha previsión constitucional”.



PULSE AQUÍ

**Si quiere conocer
los requisitos
en materia de IGUALDAD
que necesita
SU ORGANIZACIÓN**

#logicauditores.ORG

3°. El voto particular de la magistrada Balaguer Callejón vuelve a cargar las tintas acerca de la sobrevaloración de la libertad de empresa garantizada en el art. 38 CE cuando dice que no se puede amparar en esta libertad cualquier actividad o decisión empresarial, como sería el control del absentismo laboral (“[e]l control del absentismo es una cuestión que se refiere al funcionamiento interno, a la organización, pero que no adquiere una dimensión constitucional que pueda tener en cuenta el art. 38 CE.”). Y precisamente, partiendo de esta crítica, llega a la conclusión de que con la interpretación que se hace se pone en cuestión el derecho a la integridad física y moral de las personas trabajadoras. Pero lo más relevante es que conecta la aplicabilidad del art. 52 d) ET con lo dictaminado por el TJUE, en el sentido de que debe ser el órgano jurisdiccional español el que debe evaluar si vulnera la Directiva 2000/78/CE en cuanto a la protección de las personas con discapacidad al permitir el despido por absentismo, cuando las ausencias pueden ser consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad.

4°. Finalmente, este mismo voto particular pone de relieve que el despido por absentismo supone una discriminación indirecta por razón de sexo, basándose en numerosos estudios – detallados en el texto del voto particular –, según los cuales las mujeres presentan mayores episodios de incapacidad laboral temporal y que la incidencia de las bajas en las mujeres se incrementa considerablemente a medida que aumenta la edad.

En conclusión, la sentencia del Tribunal Constitucional es un hito en el camino en el debate sobre el tratamiento de las bajas médicas como justificación de un despido, pero la discusión no termina ahí, puesto que hay muchísimos más aspectos que una decisión sobre una cuestión de inconstitucionalidad no resuelve.



SOCIOS Y SOCIAS DE LÓGICA AUDITORES:

EMILIO DEL BAS MARFÀ

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

M^a ÀNGELS CALAVIA MOLINERO

Abogada y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

PABLO HURTADO ZAMORANO

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

SANDRA CID CONDE

Graduada Social Laboralista y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

JORDI DEL BAS MARFÀ

Abogado y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.



III JORNADAS DE FORMACIÓN LÓGICA AUDITORES- BARCELONA



“ La Igualdad no avanzará nunca sin invertir en formación y educación.”

.- ¿ Cómo valora el tema de Igualdad en la gestión de los RRHH en las empresas en los próximos años ?

Una respuesta optimista, estamos avanzando poco a poco porque los poderes públicos están realizando una labor de imposición.

Una respuesta no optimista, no avanzaremos porque la propia sociedad y en este caso, los departamentos de RRHH no creen en la Igualdad, ven el tema como una imposición desde fuera y no desde dentro que la igualdad mejora las empresas.

M^a ÁNGELS CALAVIA MOLINERO

*Abogada y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.*

¿Los empresarios se van concienciando?

La gente es muy reacia a hablar de los planes de igualdad y de los protocolos de acoso. Les suele dar "repelús" hablar de esto y eso que el protocolo contra el acoso es obligatorio, pero aún así no lo hacen. Yo les explico que es como el extintor, que no quiere decir que vayan a tener un incendio.

Pues ésto igual, no tiene por qué darse un caso de acoso, pero si se da, que sepas lo que tienes que hacer. Solo el 10 % tienen el protocolo de prevención y tratamiento de acoso, y solo con que tengan un trabajador, ya es obligatorio.

SANDRA CID CONDE

*Graduada Social Laboralista y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.*

««Para mí, un titular que ilustraría la situación actual en materia de Igualdad sería “IGUALDAD LEGAL, PERO NO IGUALDAD REAL”»»

EMILIO DEL BAS MARFÁ

*Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.*

.- ¿Cuál es el objetivo de Lógica Auditores?

Dar tranquilidad y confianza a las organizaciones con el cumplimiento de la legislación laboral en materia de Igualdad.

PABLO HURTADO ZAMORANO

*Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres marcará el futuro de las empresas en el siglo XXI.

Conseguir este objetivo, hará que su organización sea más “justa”. Un entorno más justo, tiene beneficios.

En los últimos tiempos hemos ayudado a muchas empresas y organizaciones a adecuar sus circunstancias a la legislación y hemos visto cómo muchos de ellos han aprovechado la oportunidad que ofrecía ese nuevo escenario en sus respectivos mercados.

Si quiere conocer los requisitos que necesita su organización en materia de Igualdad, contacte con nosotros pulsando aquí

OFICINAS

Madrid

C/ Montalbán, 5
CP 28014

Cataluña

c/ Lluís Vives nº 35 Bajos
CP 08402 Granollers (Barcelona)

c/ Balmes nº 209 - 4º - 1ª
08006 Barcelona (Barcelona)

Galicia

c/ Rosalía de Castro nº 28 Oficina 8
CP 36201 Vigo (Pontevedra)

Canarias

Plaza de los Curtidos Edif. Los Molinos Portal 5
CP 38005 S/C de Tenerife

lógica 
auditores