

BOLETIN LABORAL

Es nulo el despido de una trabajadora embarazada, aunque el empresario y ella misma desconociesen el embarazo

Si usted despidió a una trabajadora que está embarazada, aun cuando usted no supiera que lo estaba e incluso ella misma también lo desconociera, el despido será calificado como nulo. Ésa es la doctrina que ha fijado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en una reciente sentencia.

La sentencia declara probado que la mujer, que llevaba trabajando en la empresa desde 2001, fue despedida en septiembre de 2003, alegándose para ello "la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo". No obstante, la propia empresa, dos días después, reconoció la improcedencia de su decisión y fijó en 5.394 euros el importe de su indemnización por despido. Ninguno de los compañeros de la trabajadora conocía su estado de gestación salvo su hermana, que era superior directo de ella en la empresa.

La sentencia del TSJM recalca que "es nulo el despido de las trabajadoras desde el inicio del embarazo, sin sujeción a ninguna otra condición". Por ello, e interpretando la voluntad del legislador a la hora de regular la nulidad del despido por gestación, el tribunal asegura que "es indiferente que el empresario conozca o no el embarazo, e incluso que lo sepa la trabajadora". Si existiesen "dudas interpretativas" respecto a la norma (art. 55.5 del ET), el tribunal asegura que todos los "jueces y tribunales" deben hacer una interpretación de la ley "de la forma más beneficiosa para las trabajadoras", lo que implica optar por "considerar que la protección se extiende desde la fecha de inicio del embarazo", aún cuando la empleada no conozca su estado en ese momento y siempre que pueda acreditarlo en el acto del juicio.

Nuestro consejo: Si usted tiene conocimiento de que una trabajadora de su plantilla está embarazada, debe extremar las precauciones de su entorno de trabajo por si pudiesen afectar a su salud o a la de su hijo: que no realice esfuerzos físicos, que no se fume a su alrededor, etc. No olvide que es usted como empresario quien está obligado a evaluar los riesgos que pudieran afectar a su salud y a tomar las medidas necesarias (art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Además, recuerde que puede realizar contratos de interinidad con importantes incentivos de cotización para sustituir a las trabajadoras que tengan su contrato de trabajo suspenso por causa de maternidad, adopción o acogimiento.

Los representantes sindicales tienen derecho a cobrar los complementos vinculados al puesto los días que cumplen funciones sindicales

Una empresa de limpieza que pagaba a sus trabajadores un complemento "por realización de labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas" se negó a abonar ese complemento a sus trabajadores con funciones sindicales los días en que éstos no "trabajaban efectivamente en la empresa" al utilizar el crédito horario. Argumentaba que si esos días no trabajaban, tampoco debían cobrar ese complemento.

El Juzgado de lo Social de Ávila ha dado la razón a los trabajadores y ha condenado a la empresa a que les abone ese complemento. La sentencia comienza esgrimiendo que no existe ninguna duda a la hora de considerar el crédito horario como tiempo de trabajo efectivo, tal como han admitido otros pronunciamientos judiciales, entre ellos del Tribunal Supremo. Además, explica que "hay que abonar las horas sindicales en la misma cuantía" que si el trabajador estuviera realizando su trabajo habitual, para que "no sufra menoscabo de su retribución ordinaria en aras a evitar perjuicios derivados del ejercicio de representación".

El empresario no puede hacer distinciones salariales entre hombres y mujeres

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha confirmado la sanción impuesta a una empresa del sector hortofrutícola que, en las campañas de recogida de fruta, pagaba las horas extras a 675 pesetas a los hombres y a 650 pesetas a las mujeres.

Tal conducta fue objeto de la correspondiente inspección, tras la que se levantó un acta de infracción por importe de 3.005 euros. La empresa justificó las distintas tarifas argumentando que "los hombres son los que llevan el peso con la fruta y hacen un mayor esfuerzo físico", pero los jueces no han compartido esa tesis y han confirmado la sanción a la empresa. Considera el tribunal que ante trabajos idénticos se deben aplicar criterios de evaluación neutros, y entienden que "la diferencia de valor del factor esfuerzo físico no puede ser el único elemento de valoración para fijar la retribución".

El empresario está obligado a conservar la documentación relativa a su empresa durante un tiempo que depende del tipo de documento

Uno de los lectores de Mi Asesor de Personal, utilizando el Consultorio Gratuito que les ofrece su suscripción al manual, nos preguntaba cuánto tiempo debía conservar la documentación relativa a su empresa. Tal como le dijimos, hay que tener en cuenta que confluyen normas mercantiles, fiscales y, por supuesto, laborales.

A efectos mercantiles, el Código de Comercio señala que los libros, correspondencia, documentación y justificantes concernientes a la empresa deben conservarse durante un plazo de seis años. A efectos laborales, para no incurrir en algún tipo de sanción, los recibos de salarios y documentación relativa a la Seguridad Social deben conservarse por un plazo de cuatro años. Por último, a efectos tributarios, en principio se debe conservar dicha documentación durante el plazo de prescripción, que es también de cuatro años. No obstante, este plazo puede ampliarse bastante en determinados casos (compensación de bases imponibles negativas pendientes, deducciones pendientes de aplicar, amortizaciones prolongadas en el tiempo, etc.).