

## I. LEGISLACIÓN

### 1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. NORMATIVA COMUNITARIA

— *Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido) (DOUE L 42, de 15 de febrero de 2003)*

Esta Directiva establece las disposiciones mínimas en materia de protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y salud originados o que puedan originarse por la exposición al ruido, en particular, contra los riesgos para el oído.

La Directiva establece la obligación empresarial de determinar y evaluar los riesgos derivados del ruido, las medidas que deberán adoptar los empresarios encaminadas a evitar o reducir la exposición al ruido, así como la obligación empresarial de proporcionar protección personal (protectores auditivos) adecuada a los trabajadores, y facilitarles una información y formación adecuadas. Igualmente, la Directiva dispone que los empresarios deberán fomentar la consulta y participación de los trabajadores en esta materia.

Por último, se establece la obligación de los Estados miembros de

elaborar un código de conducta con orientaciones prácticas para ayudar a los trabajadores y empresarios a cumplir con sus obligaciones legales en esta materia.

— *Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (DOUE L 53, de 28 de febrero de 2003)*

El Consejo de la Unión Europea considera que la salud de los trabajadores autónomos puede estar sometidas a riesgos similares a los que experimentan los trabajadores por cuenta ajena, por lo que recomienda a los Estados miembros que adopten una serie de medidas al respecto. Entre las más importantes se encuentran las siguientes:

- Que tengan en cuenta los riesgos existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos;
- Que opten por las medidas más adecuadas: medidas legislativas, incentivos, campañas de información y consejos útiles relativos a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- Otorgar a los trabajadores autónomos los medios para

que tengan acceso a una formación suficiente sin que ello les suponga una carga económica excesivamente costosa; y

- Que examinen, tras un periodo de cuatro años, la eficacia de las medidas que durante tal periodo se hayan adoptado.

— *Dictamen de la Comisión sobre las enmiendas del Parlamento Europeo a la posición común del Consejo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 83/477/CEE del Consejo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo, de 22 de enero de 2003 (COM (2003) 11 final)*

La Comisión acepta en su totalidad las tres enmiendas del Parlamento Europeo a la propuesta de Directiva por la que se modifica la Directiva 83/477/CEE del Consejo cuyo objetivo es mejorar la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto.

La Enmienda I obliga a los Estados miembros a establecer líneas directrices para la determinación de las exposiciones esporádicas y de poca intensidad. La Comisión acepta esta enmienda en tanto en cuanto mejora el texto y facilita la aplicación de la Directiva.

\* Esta sección de Actualidad Laboral y de la Seguridad Social ha sido elaborada por Lourdes Martín Flórez y Daniel Cubero Díaz, del Departamento Laboral de Uría & Menéndez.

La Enmienda 2 añade la obligación de prever pausas para los trabajadores expuestos al amianto que llevan equipos respiratorios de protección individual. Esta enmienda también se acepta en su totalidad por la Comisión porque facilita la aplicación práctica de la Directiva, con vistas a una mejor protección de los trabajadores.

Por último, la Enmienda 3 prevé el establecimiento por parte de los Estados miembros de sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de infracción. La Comisión acepta esta enmienda en el marco de un acuerdo global, pues se trata de una cláusula «tipo» recogida en numerosas directivas.

de todos los implicados con miras a objetivos comunes; (iii) que la RSE debe incluir también aspectos empresariales internos como la salud y seguridad en el trabajo y la gestión de recursos humanos.

Sobre las bases de lo manifestado anteriormente, el Consejo insta a la Comisión a: (i) tener en cuenta, al establecer la estrategia de RSE, los objetivos establecidos en la Cumbre Mundial de Desarrollo Sostenible de Johannesburgo; (ii) a fomentar la sensibilización sobre la necesidad de participación de todos los implicados, incluidos los interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil, en las prácticas de la RSE a todos los niveles.

Por último, el Consejo insta a los Estados miembros a: (i) que fomenten la RSE a escala nacional; (ii) seguir fomentando el diálogo social; (iii) favorecer la transparencia de las prácticas y los instrumentos de RSE; (iv) intercambiar información sobre sus experiencias en esta materia; (v) incorporar los principios de la RSE en su propia administración.

### 3. IRPE. DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD. CUANTÍA Y REQUISITOS. ABONO ANTICIPADO

*ORDEN HAC/16/2003, de 10 de enero, por la que se aprueba el modelo 140 de solicitud del abono anticipado de la deducción por maternidad y de comunicación de variaciones que afecten al pago anticipado de dicha deducción y se determina el lugar, forma y plazo de presentación del mismo (BOE de 13 de enero de 2003)*

La Ley 46/2002, de 18 de diciembre, añadió un nuevo artículo 67 bis a la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, introduciendo una deducción por maternidad, aplica-

ble a partir del 1 de enero de 2003, con el fin de compensar los costes sociales y laborales derivados de dicha situación.

De acuerdo con el citado artículo 67 bis, tienen derecho a tal deducción las mujeres con hijos menores de tres años con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes (es decir, mujeres con descendientes menores de 25 años o discapacitados, siempre que éstos convivan con el contribuyente y perciban rentas anuales inferiores a 8.000 Euros) y que realicen una actividad por cuenta propia o ajena en virtud de la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad.

La cuantía de la citada deducción es de hasta 1.200 euros por cada hijo menor de tres años y se aplica sobre la cuota diferencial hasta que el menor cumpla dicha edad y mientras la mujer siga de alta en la Seguridad Social o Mutualidad. En los supuestos de adopción o acogimiento, la deducción puede practicarse, con independencia de la edad del menor, durante los tres años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro Civil o, en su caso, a la fecha de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción o el acogimiento.

En cualquier caso, la cuantía se calcula de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea ambos requisitos, teniendo como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales (incluidas las que correspondan al empresario) a la Seguridad Social o Mutualidad devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción, sin tomar en consideración las bonificaciones que pudieran corresponder.

La Orden HAC/16/2003, de 10 de enero, regula los supuestos en que es posible solicitar el abono anticipado de dicha deducción, así como los

## 2.

### RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. NORMATIVA COMUNITARIA

*Resolución del Consejo, de 6 de febrero de 2003, relativa a la responsabilidad social de las empresas (DOUE C 39, de 18 de febrero de 2003)*

En esta Resolución, el Consejo, en primer lugar, acoge favorablemente la Comunicación de la Comisión en esta materia, cuyo contenido podría resumirse en los siguientes puntos: (i) el reconocimiento de la naturaleza voluntaria de la responsabilidad social de la empresa («RSE»); (ii) la necesidad de que las prácticas de la RSE sean transparentes; (iii) la RSE debe incluir aspectos económicos, sociales, medioambientales y de protección de los consumidores.

En segundo lugar, el Consejo pone de manifiesto los siguientes puntos: (i) que la globalización ha creado nuevas posibilidades en este ámbito, las cuales deben ser aprovechadas por las empresas; (ii) que para ser eficaz, la RSE debe formar parte de un esfuerzo concertado

requisitos y el modelo oficial para formalizar la correspondiente solicitud.

Así, los contribuyentes pueden solicitar a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria el abono anticipado de la deducción por cada uno de los meses en que estén dados de alta en la Seguridad Social o Mutuality y coticen durante los plazos mínimos que a continuación se indican:

(i) Trabajadores a jornada completa incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón y de los Trabajadores del Mar: 15 días;

(ii) Trabajadores a tiempo parcial con jornada de al menos el 50% de la jornada ordinaria en cómputo mensual: se requiere el alta durante todo el mes en cualquiera de los regímenes citados en el punto (i) anterior;

(iii) Trabajadores por cuenta ajena en alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el mes: 10 jornadas reales en dicho período; y

(iv) Trabajadores incluidos en otros regímenes Especiales no citados o mutualistas: 15 días.

Los contribuyentes pueden solicitar el abono anticipado de la deducción a partir del momento en que reúnan todos los requisitos exigidos formalizando el modelo 140, sin que sea necesario reiterar la solicitud durante todo el período durante el que se tenga derecho al abono anticipado. Dicho modelo debe ser cumplimentado igualmente ante cualquier circunstancia que afecte al derecho al cobro anticipado de la deducción y puede formalizarse de forma telefónica o informáticamente.

#### 4.

### SEGURIDAD SOCIAL. BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN

ORDEN TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad

Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (BOE de 1 de febrero de 2003)

Esta Orden desarrolla la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, estableciendo las normas de cotización aplicables a partir del 1 de enero de 2003 en las siguientes materias:

- Cotización a la Seguridad Social: bases y tipos aplicables en el régimen general, representantes de comercio, artistas, profesionales taurinos, régimen especial agrario, trabajadores por cuenta propia o autónomos, empleados de hogar y trabajadores del mar;
- Cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional: bases y tipos en los diversos regímenes en que se debe cotizar por estos conceptos;
- Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial;
- Cotización de los contratos para la formación y de aprendizaje.

Además, la Orden regula las normas de cotización aplicables a supuestos específicos como suspensión de la relación laboral por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, alta sin percibo de remuneración, desempleo protegido, pluriempleo, Convenio Especial y otras situaciones asimiladas al alta.

Las principales bases y tipos del Régimen General y del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos quedan como sigue:

#### a) Régimen General

- Bases mínimas: oscilan entre 526,50 Euros y 784,20 Euros en cómputo mensual depen-

diendo de la categoría profesional

- Base máxima: 2.652,00 Euros en cómputo mensual

— Principales tipos de cotización:

- Contingencias Comunes: 28,3%, del que el 23,6% corresponde a la empresa y el 4,7% al trabajador (la cuota por contingencias comunes a cargo de la empresa se incrementa en un 36% en los contratos de duración determinada inferior a siete días, salvo los de interinidad)
- Accidente de trabajo y enfermedades profesionales: 10%, a cargo exclusivo de la empresa
- Desempleo: según el tipo de contrato, entre 7,55% y 9,3%, correspondiendo a la empresa entre el 6% y el 7,7% y entre el 1,55% y el 1,6% al trabajador
- Fogasa: 0,4% a cargo exclusivo de la empresa
- Formación Profesional: 0,7%, del que el 0,6% corresponde a la empresa y el 0,1% al trabajador
- Cotización adicional por horas extras:  
Fuerza mayor: 14%, del que el 12% corresponde a la empresa y el 2% al trabajador  
Otras: 28,3%, del que el 23,6% corresponde a la empresa y el 4,7% al trabajador

#### b) Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

- Base mínima: 740,70 Euros mensuales
- Base máxima: 2.652,00 Euros mensuales
- Base máxima para trabajadores con 50 o más años cumplidos a 1 de enero de 2003: 1.388,10 Euros en cómputo mensual, salvo que con ante-

rioridad vinieran cotizando por una base de cuantía superior; en cuyo caso podrán mantenerla o incrementarla en el porcentaje en que haya aumentado la base máxima de cotización de este Régimen

- Tipo de cotización: 28,3% o 26,5% dependiendo si el trabajador ha elegido acogerse a la cobertura por incapacidad temporal o no.

## 5.

### CONTRATOS DE TRABAJO Y COPIAS BÁSICAS. COMUNICACIÓN DE SU CONTENIDO POR MEDIOS TELEMÁTICOS

— *Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.* (BOE de 19 de febrero de 2003)

— *TAS/770/2003, de 14 de marzo, de desarrollo del Real Decreto 1424/2002* (BOE de 5 de abril de 2003)

El Real Decreto 1424/2002 desarrolla el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores («ET») estableciendo la forma en la que ha de realizarse por parte de los empresarios la comunicación a los Servicios Públicos de Empleo del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas.

En primer lugar, y en el mismo sentido del artículo 16.1 ET, el Real Decreto establece que los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizar-

se por escrito tales contratos. Asimismo, los empresarios deben remitir a tales Servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previa entrega a los representantes de los trabajadores, si los hubiera.

En cuanto a los datos que obligatoriamente deben comunicarse a los Servicios Públicos de Empleo, vienen relacionados en el anexo I de la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto. Con carácter general, las comunicaciones deberán contener los datos del representante de la empresa, de la empresa, del trabajador y la cuenta de cotización a la Seguridad Social. A estos datos deberán adicionarse otros distintos según se trate de una comunicación de contrato, copia básica, prórroga, horas complementarias, llamamiento de fijo discontinuo, transformación a indefinido de contrato temporal o comunicación telemática de la certificación expedida por la administración pública o entidad encargada de gestionar la formación de trabajadores sustituidos durante dichos períodos por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Tanto los trabajadores como sus representantes, tienen derecho a obtener de los Servicios Públicos de Empleo información acerca del contenido de las comunicaciones realizadas por sus empresarios.

Sin duda, el punto más relevante del Real Decreto es el relativo a la posibilidad de realizar las comunicaciones a través de medios telemáticos. El procedimiento concreto para realizar estas comunicaciones telemáticas también ha sido desarrollado por la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo. En ella se establece que la utilización de medios telemáticos deberá ser autorizada por los Servicios Públicos de Empleo, estableciéndose a tal efecto una serie de

formularios que figuran en los anexos II, III y IV de la norma.

En cuanto al intercambio de información relativa a la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas, la Orden crea un servicio telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal que funcionará a través de la aplicación Web creada a tales efectos, denominada «Comunicación de la Contratación Laboral a través de Internet». Mediante dicha aplicación, los usuarios podrán solicitar las autorizaciones anteriormente mencionadas mediante conexión con la dirección [www.inem.es](http://www.inem.es) o con cualquiera de las direcciones conectadas con ésta que se habiliten al efecto por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

Por último, el Real Decreto prevé la posibilidad de que los empresarios puedan obtener información escrita (certificada con sello y firma) de las actuaciones realizadas y aceptadas por medios telemáticos para que tengan efectos frente a terceros.

## 6.

### EXTRANJEROS. SUPRESIÓN DE LA NECESIDAD DE OBTENER LA TARJETA DE RESIDENCIA PARA LOS NACIONALES COMUNITARIOS

*Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero de 2003, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo* (BOE de 22 de febrero de 2003)

Este Real Decreto regula las formalidades administrativas para el ejercicio de los derechos de entrada y permanencia en España por parte de nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y otros

Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

En cuanto a la entrada y permanencia por un periodo inferior a tres meses en el territorio español de los nacionales de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, será suficiente el pasaporte o, en su caso, el documento de identidad en vigor y en el que conste la nacionalidad del titular. Por el contrario, los familiares (cónyuge y descendientes y ascendientes propios y del cónyuge) que no posean la nacionalidad de un Estado de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo necesitan, además, el correspondiente visado.

La mayor novedad de este Real Decreto (artículo 6) consiste en que podrán residir en España sin necesidad de tarjeta de residencia expedida por las autoridades españolas para tal fin, las siguientes personas que sean titulares de un documento de identidad o pasaporte nacional válido y en vigor:

(i) Nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que sean trabajadores por cuenta propia o ajena, estudiantes o beneficiarios del derecho a residir con carácter permanente;

(ii) Familiares de las personas del párrafo anterior; así como familiares de ciudadanos españoles, siempre que sean nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacionales de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo; y

(iii) Los nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacionales de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que trabajen en España, manteniendo su residencia

en el territorio en alguno de esos Estados y al que regresan al menos una vez por semana.

Por lo tanto, la necesidad de obtener la mencionada tarjeta de residencia se mantiene para los nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacionales de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no se encuentren incluidos en el artículo 6 (es decir, que no sean trabajadores por cuenta propia o ajena, estudiantes, beneficiarios del derecho a residir con carácter permanente o trabajadores que regresen a su residencia una vez por semana) y para los familiares de españoles o de un nacional de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que posean la nacionalidad de un tercer Estado. En este supuesto habrá que diferenciar distintos casos:

- a) Nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacionales de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que no sean trabajadores por cuenta propia o ajena, ni estudiantes, ni beneficiarios de residir con carácter permanente, ni trabajadores que regresen a su residencia una vez por semana. A su vez se deben diferenciar dos supuestos:
  - (i) Residencia temporal superior a tres meses e inferior a un año: se deberá obtener una tarjeta de residencia por el periodo correspondiente
  - (ii) Residencia superior a un año: se otorgará una tarjeta de residencia por una vigencia de 5 años
- b) Los familiares de nacionales de algún Estado miembro de

la Unión Europea o nacionales de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo nacionales de un tercer estado: serán documentados con una tarjeta de residencia cuya vigencia estará vinculada a la residencia de la persona de la que dependan.

- c) Los familiares de españoles que sean nacionales de terceros Estados: serán documentados con una tarjeta de residencia con cinco años de vigencia.

Finalmente, el Real Decreto regula el procedimiento de solicitud, tramitación, expedición y renovación de las tarjetas de residencia, así como una serie de medidas aplicables por razones de orden público, seguridad pública y salud pública, que pueden limitar el derecho de entrada y permanencia en territorio español.

## 7.

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA. AÑO 2003. ACUERDO INTERCONFEDERAL**

*Resolución de 31 de enero de 2003 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003) (BOE de 24 de febrero de 2003)*

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los Sindicatos UGT y CCOO suscribieron el 30 de enero de 2003 un Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003 (en adelante, «ANC-2003»). En el ANC-2003 se exponen los criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva para el año 2003. Se expresa que el ANC-2003 tiene

carácter obligacional y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2003, sin perjuicio de sus posibles renovaciones.

En el ANC-2003 se reflexiona sobre el deterioro de la situación económica internacional y, por ende, de la española. Los agentes sociales entienden que es necesario ofrecer una señal de confianza a las empresas y a los trabajadores y, en ese sentido, asumen un compromiso de moderación salarial y de flexibilidad interna en las empresas, de forma que se puedan reducir las dificultades de las empresas que puedan dañar al empleo.

En materia salarial, el ANC-2003 declara su intención de llevar a cabo una política de moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

En materia de empleo, el ANC-2003 establece tres objetivos: (i) mantener e incrementar el empleo, fomentar su estabilidad y contribuir a evitar ajustes traumáticos; (ii) favorecer la cualificación de los trabajadores; y (iii) fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género.

Cabe hacer especial referencia al teletrabajo. En efecto, en el ANC-2003 se hace especial mención a la materia del teletrabajo. En concreto, y aunque se pone de manifiesto que la incidencia de dicha práctica en España actualmente no es todavía relevante, se considera que la transformación de la sociedad en una sociedad de la información, dará un fuerte impulso a este tipo de prácticas laborales. Por ello, los firmantes consideran adecuado sus-

cribir y acoger en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (cuyo texto se incorpora al ANC-2003, como anexo al mismo).

Por último, el ANC-2003 establece unos criterios generales en materia de seguridad y salud en el trabajo y aporta también unos criterios del proceso negociador de los diferentes convenios colectivos, obligándose las partes a actuar de buena fe.

## 8. REGLAMENTO DE LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

*Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social (BOE 17 de Enero de 2003)*

Véase el comentario dedicado a esta norma en la sección de Actualidad Mercantil (apartado I de Legislación).

## II. JURISPRUDENCIA

### 1. DESPIDO DE TRABAJADOR EN IT DE LARGA DURACIÓN. NO CONSTITUYE DESPIDO NULO: LA ENFERMEDAD NO ES CAUSA DE DISCRIMINACIÓN

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2002*

El Tribunal Supremo («TS») examina en esta resolución, dictada en unificación de doctrina, el supuesto de un trabajador cuyo contrato de trabajo había sido extinguido por el empresario al amparo del artículo 52.c) del ET, alegando que ante lo prolongado de su situación de baja su puesto había tenido que ser ocupado por otro trabajador, ya adap-

tado a las innovaciones técnicas introducidas en la empresa.

Mientras el Juzgado de lo Social declaró el carácter improcedente del despido, la sentencia dictada en suplicación acogió la pretensión del trabajador y declaró la nulidad del despido por discriminatorio, al estimar que carecía de auténtica causa y estaba en realidad basado en la falta de conveniencia para la empresa en conservar a un trabajador con bajas tan prolongadas.

Frente a tal pronunciamiento, el Alto Tribunal razona, reproduciendo la doctrina emanada del Tribunal Constitucional («TC»), que la prohibición de discriminación contenida en el artículo 14 de la Constitución Española («CE») implica una violación cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado.

Siguiendo la doctrina expuesta, la sentencia considera que la circunstancia de la enfermedad, que en este caso dio origen a una baja prolongada, «(...) es un aspecto de la relación laboral que la empresa no considera favorable a su propio interés, pero tampoco puede subsumirse en el inciso final del artículo 14 de la CE (...), ya que ese factor de diferenciación se incluye tomando en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales, dando lugar a la relevancia de la segregación, de la que carecería la extinción contractual impugnada ya que no son las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales las que motivaron el despido, sino la reiterada permanencia en la situación de baja (...)»

**2.**  
**EMPRESAS DE TRABAJO**  
**TEMPORAL. RETRIBUCIÓN**  
**MÍNIMA DE LOS TRABAJADORES**  
**CEDIDOS A LA EMPRESA USUARIA**

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 25 de septiembre de 2002*

Esta sentencia versa sobre la retribución mínima que corresponde a los trabajadores cedidos en misión por las Empresas de Trabajo Temporal («ETT») a las empresas usuarias. No existe controversia en el precepto aplicable al caso, que es el artículo 11 de la Ley 14/1994. Este precepto establece que «los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria».

El problema surge en relación con la interpretación que deba darse a la mención «convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria». Para la sentencia recurrida en casación tal mención comprende solamente los convenios colectivos que se ajustan al Título III del ET, es decir, los convenios colectivos estatutarios. A partir de esta premisa la conclusión a la que llega la resolución impugnada es que una mejora salarial pactada colectivamente en la empresa usuaria sin seguir el trámite estatutario no ha de ser tenida en cuenta a los efectos de determinación de la retribución mínima de los trabajadores en misión. Por lo tanto, el problema interpretativo se centra en determinar si los pactos que no se ajusten al Título III del ET, es decir, los convenios colectivos extraestatutarios deben ser tenidos en cuenta a la hora de calcular la retribución mínima de los trabajadores en misión.

Para solventar este problema interpretativo, el TS parte de la Exposición de Motivos de la Ley 29/1999 (que dio la redacción vigente al artículo 14 de la Ley 14/1994). En ella, se expresa con claridad que el propósito y la finalidad de esta Ley es asegurar al trabajador que presta sus servicios a través de una ETT una retribución al menos igual a la del trabajador de la empresa usuaria, de suerte que el recurso a la mano de obra de las ETTs sea efectivamente un medio para atender a las necesidades temporales de la empresa usuaria y no un medio para reducir costes salariales.

Partiendo de esta premisa, el TS concluye que para cumplir la finalidad de equiparación salarial es obligado interpretar la referencia al «convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria» en un sentido amplio, que comprenda las distintas modalidades de negociación colectiva. De no ser así, el efecto útil de la norma se vería perjudicado en todos aquellos supuestos en los que no existe convenio colectivo o bien las retribuciones de los convenios colectivos estatutarios se han elevado a través de acuerdos o pactos de empresa.

**3.**  
**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE**  
**TRABAJO POR CAUSAS**  
**OBJETIVAS. NO ES NECESARIA**  
**LA PRESENTACIÓN DE UN PLAN**  
**DE VIABILIDAD**

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2002*

En esta sentencia, dictada en unificación de doctrina, el TS conoce del supuesto de un trabajador cuyo contrato había sido extinguido de acuerdo con el artículo 52.1.c) del ET, alegando la empresa que la situación de pérdidas por la que atravesaba hacía necesaria la amortización de su puesto de trabajo.

El Juzgado de lo Social calificó la extinción de improcedente, al entender, entre otros factores, que la misma no obedecía a la finalidad de reflotar la empresa, al no existir un plan de viabilidad.

Recurrida la sentencia por la empresa demandada, ésta fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia («TSJ») de Navarra. Frente a tal pronunciamiento se alzó el trabajador en casación para unificación de la doctrina, invocando que la ausencia de un plan de viabilidad acompañado a la extinción de su contrato determinaba la improcedencia del mismo.

Analizado el supuesto por el TS, éste declara que el artículo 52.1.c) del ET no exige la presentación de un plan de viabilidad que contemple otras medidas además de la extinción o despido acordado. A este respecto, el Alto Tribunal razona que, pese a remitirse el citado precepto al artículo 51 del mismo cuerpo legal (donde sí se exige la presentación de un plan de viabilidad como requisito de validez de los expedientes de regulación de empleo), dicha remisión «(...) se refiere exclusivamente a las causas y no a las disposiciones legales en orden a la tramitación y justificación de la medida extintiva (...)».

Reproduciendo su propia doctrina y partiendo del propio tenor literal de la norma estudiada, el TS añade que el artículo 52.1.c) del ET no obliga al empresario a adoptar, ni mucho menos a probar la existencia de otras medidas complementarias incluidas en un plan de viabilidad, sino únicamente a acreditar que la medida adoptada (la extinción del contrato de trabajo) contribuye razonablemente a superar la situación negativa de la empresa. Ello no obstante reconoce el valor probatorio que sobre la razonabilidad de la medida extintiva adoptada puede tener la presentación de dicho plan de viabilidad.

4.  
**DESPIDO. LA PRETENSIÓN DE LA  
EMPRESA DE READMITIR AL  
TRABAJADOR TRAS EL ACTO DE  
CONCILIACIÓN NO IMPIDE EL  
EFECTO EXTINTIVO DEL DESPIDO**

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 15 de noviembre de 2002*

En esta sentencia, la Sala Cuarta del TS se pronuncia sobre la eficacia de la decisión empresarial de restablecer unilateralmente el vínculo laboral ya roto e inexistente, una vez cumplido el requisito preprocesal de la conciliación administrativa.

Para el Alto Tribunal, no puede aceptarse que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva, vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe, pues ello supondría contravenir el principio general establecido en el artículo 1.256 del Código Civil de que la validez y cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno solo de los contratantes. Pero además, como argumento adicional, añade el Tribunal que en el momento en que la empresa instó a la trabajadora a la reincorporación a su puesto de trabajo, no sólo el vínculo laboral se había extinguido, sino que incluso ya se hallaba entablada la relación procesal que sirve de soporte a la demanda por despido, al haberse cumplido el requisito de la conciliación administrativa que concluyó sin avenencia.

Por tanto, no puede considerarse que existe dimisión del trabajador cuando éste no se reincorpora a su puesto de trabajo, si la decisión de reincorporación tiene su origen en la sola voluntad de la empresa una vez extinguido el vínculo laboral y celebrado el preceptivo acto de conciliación previa.

5.  
**FONDO DE PENSIONES  
INTERNO. IMPOSIBILIDAD DE  
MOVILIDAD Y RESCATE POR  
PARTE DE LOS TRABAJADORES**

*Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 10 de abril de 2002*

La presente sentencia analiza la posibilidad de movilidad y rescate de un fondo constituido en la empresa para la mejora de las pensiones de jubilación, con anterioridad a la fecha en que el hecho causante se produjese, y por extinción del contrato de trabajo vigente entre trabajadores y empresa.

La Audiencia Nacional («AN») comienza por determinar que, en el caso analizado, se trataba de una obligación de mejora voluntaria de la prestación de jubilación contraída por el Consejo de Administración de la empresa, la cual, siguiendo la doctrina del TS al respecto, es considerada como una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social. En relación con tales mejoras, rige el principio de libertad que proclama respecto de todas ellas el artículo 41 de la CE.

Debido a tal principio de libertad, la AN concluye que será el título constitutivo, ya sea convenio colectivo, contrato individual, o acto individual del empresario, el que defina, conforme al artículo 1.255 del Código Civil, las cláusulas y condiciones que se establezcan respecto a esas mejoras de pensión. Con esta afirmación, la AN desestima la aplicación de un precedente del TS en el cual se estableció la posibilidad de rescate del fondo para la mejora de las pensiones (que se regía por un reglamento interno de la empresa), ya que al dimanar las obligaciones de fuentes diversas, la doctrina jurisprudencial emanada en ese supuesto no puede ser aplicable al caso que enjuicia la AN.

Por lo tanto, cualquiera que sea la forma en la que se instrumentalice el compromiso, la subsistencia de derechos a favor del trabajador por cese de la relación laboral antes de que se produzca la contingencia protegida dependerá de lo que se haya pactado en el acto que estableció tal compromiso. En el presente caso, tal compromiso derivaba de un acto unilateral de la empresa, en el cual no se establecía derecho alguno de rescate ni movilización a favor de los trabajadores en el caso de terminación de la relación laboral con anterioridad al acaecimiento de la contingencia. Por lo tanto, durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores tienen simplemente una expectativa de consolidar el derecho cuando se produzcan las contingencias previstas, desapareciendo estas expectativas una vez se extinga el contrato.

De esta forma, la AN concluye que los trabajadores no tienen derecho a movilizar ni rescatar el fondo dedicado a la mejora de las pensiones.

6.  
**ALTOS DIRECTIVOS Y EXTINCIÓN  
CONTRACTUAL. EXCLUSIÓN DE  
LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN.  
LA COMPENSACIÓN POR  
INCUMPLIMIENTO DE PREAVISO  
SÓLO PROCEDE EN CASO DE  
DESISTIMIENTO. SUCESIÓN DE  
EMPRESA Y CLÁUSULA DE  
BLINDAJE: REQUIERE  
ACEPTACIÓN DE LA SUCESORA**

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de los Social, de 21 de octubre de 2002*

El TSJ de Aragón resuelve en esta sentencia tres cuestiones distintas derivadas de la extinción de un contrato de trabajo de alta dirección.

La primera de ellas hace referencia a los salarios de tramitación.

Según el TSJ de Aragón, la indemnización que resarce de los salarios de tramitación debe excluirse para el personal de alta dirección porque (i) la normativa que regula esta relación laboral especial se limita a lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, rigiéndose en lo restante por la autonomía de la voluntad y por la legislación civil y mercantil, (ii) la regulación del desistimiento y del despido disciplinario en el artículo 11 del Real Decreto no contiene previsión alguna de indemnización por los salarios de tramitación, ni remisión expresa al ET, por lo que dicha normativa estatutaria es inaplicable y (iii) los rasgos principales del régimen especial de extinción son la aceptación del desistimiento indemnizado sin causa y la separación del régimen común de condena a la readmisión.

La segunda de las cuestiones abordadas en la sentencia es la indemnización por el incumplimiento del preaviso. El TSJ de Aragón señala que, al tratarse de un supuesto de despido, no puede el alto directivo reclamar la indemnización prevista en el artículo 11.1 del Real Decreto, ya que sólo procede su abono en caso de desistimiento empresarial.

La tercera y última cuestión resuelta por la sentencia versa sobre la aplicación de la cláusula de blindaje acordada entre la empresa cedente y el alto directivo para el caso de extinción contractual, cuando ha existido una sucesión empresarial. Según se desprende del Fundamento de Derecho Octavo de la sentencia, la naturaleza especial de la relación laboral de alta dirección implica que no deban observarse en este aspecto los principios que inspiran el artículo 44 del ET o la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre el mantenimiento de los derechos

de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros o de partes de empresas o de centros de actividad, en base a los cuales la empresa sucesora queda subrogada en todos los derechos y obligaciones laborales de la anterior empleadora. En este sentido, al tratarse de una cuestión que rebasa el marco normativo en que se inserta la relación de alta dirección, para que la cláusula de blindaje tenga eficacia, será necesario que haya sido expresamente refrendada por la empresa sucesora.

## 7.

### **JUBILACIÓN. JUBILACIÓN FORZOSA PREVISTA EN CONVENIO COLECTIVO. NULIDAD**

*Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla-La Mancha y de Madrid, Salas de lo Social, de 24 de abril de 2002 y de 17 de diciembre de 2002, respectivamente*

A diferencia del criterio mantenido por la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de fecha 19 de febrero de 2002 o de la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de 6 de febrero de 2002, estas sentencias concluyen que, actualmente, la cláusula de un convenio colectivo que establezca una edad de jubilación forzosa es nula, constituyendo la medida adoptada al amparo de dicha cláusula un despido discriminatorio por razón de edad.

Ambas sentencias recuperan la doctrina constitucional en la materia y coinciden en que tras la derogación de la disposición adicional décima del ET, realizada por la Ley 12/2001 de 9 de julio de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, los convenios colectivos ya no pueden introducir cláusulas extintivas con fundamento en la edad de jubilación.

En este sentido, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 17 de diciembre de 2002, relaciona las sucesivas disposiciones legales que reflejan la tendencia actual a flexibilizar la edad de jubilación, de forma gradual y progresiva, así como a compatibilizar la pensión de jubilación y el mantenimiento de la vida laboral. En concreto, esta sentencia se refiere al Pacto de Toledo de abril de 1995, a la Ley 24/1997 de 15 de julio de consolidación del sistema de la Seguridad Social, a la Directiva 78/2000 del Consejo, de 27 de enero, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad en el trato en el empleo y la ocupación y, finalmente, a la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

De todo ello deduce el TSJ de Madrid que la jubilación forzosa ha dejado de ser un instrumento necesario para la regulación del mercado de trabajo. Así, la limitación del derecho fundamental individual al trabajo no puede ampararse en su colisión con el derecho colectivo, ni configurarse como un instrumento necesario para regular el mundo laboral, por lo que únicamente la Ley podría limitar el ejercicio de dicho derecho. En este sentido, los convenios colectivos podrán en todo caso mejorar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores pero no regular o limitar derecho fundamental alguno, cuando el mismo no colisione con otro que precise una mayor protección, como ocurre en la actualidad a la vista de la política nacional y comunitaria en materia de jubilación.

Con base en los argumentos expuestos, concluye la sentencia del TSJ de Madrid que la posibilidad de establecer por convenio colectivo una edad de jubilación

forzosa no sólo ha quedado derogada por la Ley 12/2001 de 9 de julio de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, sino que vulnera los artículos 14, 17 y 35 de la CE, los artículos 2, 6 y 15 de la Directiva 78/2000 del Consejo y el artículo 12.6 del ET, además de los principios informadores del Pacto de Toledo, de la citada Directiva y de las demás normas aludidas.

Por último, en cuanto a la subsistencia de este tipo de cláusulas convencionales dictadas al amparo de la anterior permisividad normativa, la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 24 de abril de 2002 parte del principio de primacía de la Ley sobre el convenio colectivo, para concluir que a partir de la entrada en vigor de la aludida reforma, quedan afectados los convenios colectivos y demás normas de rango inferior que contengan disposiciones contrarias a la misma.

## 8. DESPIDO. MUJER EMBARAZADA. IMPROCEDENCIA Y NO NULIDAD

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2003*

El TSJ de Madrid resuelve en esta sentencia el despido de una trabajadora embarazada. En contra de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, el TSJ considera que el despido debe declararse improcedente y no nulo por discriminatorio por cuanto que, aunque injustificado, la empresa no conocía la situación de embarazo de la trabajadora en el momento de extinguir la relación laboral.

En primer lugar, el TSJ recuerda que la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la con-

ciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, es una Ley de transposición del Derecho Comunitario, concretamente, de la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental, de la Directiva 92/85/CEE sobre protección de la trabajadora embarazada y, en menor medida, de la Directiva 76/207/CEE relativa al principio de igualdad entre hombres y mujeres.

A continuación, el TSJ retoma el derecho y la jurisprudencia comunitaria en virtud de los cuales la calificación de nulidad para el despido que afecte a trabajadoras embarazadas «desde la fecha de inicio del embarazo» hasta el comienzo del período de suspensión, exige que la trabajadora comunique su estado al empresario con arreglo a la legislación y práctica nacional.

Aplicando dicho criterio, el TSJ establece que a los efectos de la Ley 39/1999, la comunicación de la situación de gravidez por parte de la trabajadora embarazada equivale al conocimiento real por el empresario. En este sentido, si la trabajadora, al amparo del derecho a la intimidad contemplado en el artículo 18 de la CE, opta por no comunicar el embarazo, y hay un verdadero desconocimiento del mismo por parte del empresario, «no puede activarse la protección legal, porque no puede imputarse al empresario una nulidad (u otras responsabilidades) motivada por el incumplimiento de una prohibición (o de unos deberes) que no tenía por qué observar».

Es por tanto esencial determinar cuándo es conocedor el empresario del estado gestante de la trabajadora. En el caso concreto, el TSJ concluye que del conocimiento por parte del superior inmediato del estado de embarazo no cabe presumir el conocimiento por la empresa pues entre el hecho demostrado y el presunto

no existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano.

En definitiva, el TSJ declara la medida adoptada por la empresa improcedente por injustificada, sin que la misma pueda calificarse como nula por desconocer la empresa el estado de gravidez de la trabajadora.

En Voto particular se disiente del criterio mantenido por la mayoría en relación, por un lado, a la necesidad de conocimiento por parte del empresario de la situación de embarazo para poder calificar la decisión extintiva como nula y, por el otro, al hecho de que el superior jerárquico no pueda considerarse como el empresario ni que su conocimiento pueda equipararse a conocimiento empresarial.

De entre los argumentos vertidos por la Magistrada disidente, destacan los siguientes:

(i) De la interpretación literal del artículo 55.5 del ET se desprende que en ningún momento el precepto condiciona la nulidad del despido de la trabajadora embarazada a la previa comunicación al empresario de su estado de gestación;

(ii) El propósito del legislador mediante la introducción de los apartados a) y b) al artículo 55.5 del ET es ampliar la calificación de nulidad a otros supuestos distintos a la discriminación que merezcan especial protección; y

(iii) El legislador ha querido que el móvil del empresario a la hora de despedir a la trabajadora embarazada sea irrelevante por cuanto estamos ante una calificación de nulidad objetiva, siendo la finalidad de la Ley 39/1999 la protección de las familias mediante el desarrollo en el ámbito laboral del artículo 39.1 de la CE.

9.

### ESTRUCTURA SALARIAL. DOBLE ESCALA SALARIAL EN CONVENIO COLECTIVO. VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 31 de enero de 2003*

El objeto de este procedimiento se centra en la impugnación de un convenio colectivo, el cual, según la tesis de los demandantes, encubría una doble escala salarial, ya que se establecía una retribución distinta para los trabajadores que prestaban servicios en una determinada fecha y los que se incorporan a la empresa con posterioridad. Por el contrario, los demandados consideran que dicha estructura salarial forma parte del derecho a la negociación colectiva.

El TSJ mantiene que, al menos en una primera aproximación, el hecho de que se reconozcan los antiguos niveles retributivos alcanzados por los trabajadores por aplicación de convenios colectivos anteriores no implica, *per se*, discriminación alguna para los trabajadores que ingresan vigente un nuevo convenio colectivo.

En el supuesto concreto, la diferenciación de retribuciones se ha creado suprimiendo determinados conceptos salariales que figuraban en los anteriores convenios colectivos, que han pasado a integrar un «plus personal» para los trabajadores vinculados con la empresa con anterioridad a la fecha de suscripción del acuerdo, mientras que los nuevos trabajadores que inician la relación laboral en fecha posterior no tienen derecho a ese «plus personal».

Una vez constatada la diferencia retributiva existente, el TSJ pasa a examinar si tal diferencia es ajustada a derecho o no. Para ello, sinteti-

za la jurisprudencia existente al respecto afirmando que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento normativo igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, sino que dicho tratamiento desigual tiene un límite que opera cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable.

Por lo tanto, el TSJ pasa a analizar si existe tal justificación objetiva y razonable. En el presente supuesto, el convenio colectivo impugnado establecía que la diferencia retributiva tenía por objeto fomentar la estabilidad en el empleo y facilitar una ocupación estable. Asimismo, la empresa alegaba a este mismo respecto, la necesidad de asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa.

Se admite por el Tribunal que estos factores se han venido considerando como justificaciones objetivas y razonables de diferenciación. Sin embargo, en el caso concreto, no considera que la creación de empleo y fomento de su estabilidad, así como la necesidad de asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa, sean suficientes para justificar la diferencia retributiva. El TSJ argumenta que para que tales causas sean una justificación válida es necesario que sea un propósito real y no meramente una invocación justificativa.

En el supuesto concreto, las medidas específicas que iban a adoptarse para lograr el aumento del empleo y su estabilidad, así como para lograr un aumento de la competitividad y que, por lo tanto, justificarían la diferencia retributiva, eran las siguientes:

(i) Conversión de contratos temporales en indefinidos (para aumentar la estabilidad en el empleo): el TSJ no admite esta cau-

sa como justificativa porque, a lo largo del proceso, se puso de manifiesto que la empresa ya tenía asumida, previamente a la celebración del convenio colectivo impugnado, esta obligación. Por lo tanto, si la empresa ya había asumido esta obligación, no puede aducirse la misma como justificación de la menor retribución de los trabajadores de nuevo ingreso ya que, si el nuevo convenio no se hubiera aprobado, la empresa también tendría esa misma obligación;

(ii) Contratación de nuevos trabajadores (para la creación de empleo): el TSJ considera que no justifica la existencia de un doble sistema salarial el que la empresa contrate a nuevos trabajadores ya que en la misma existe también un plan de prejubilaciones. Por lo tanto, no se está creando empleo, sino que se está sustituyendo unos trabajadores por otros; y

(iii) Necesidad del sacrificio salarial de los trabajadores para lograr la viabilidad de la empresa: de nuevo, el TSJ considera que esta razón tampoco justifica la doble escala salarial ya que si de lo que se trata es de superar una situación complicada de la empresa, dicho sacrificio debe durar mientras dure dicha situación. Sin embargo, según la redacción del convenio colectivo, esta situación no es meramente temporal, sino que la misma se extendería de forma indeterminada.

Por todo ello, el TSJ de Cataluña considera que el convenio colectivo impugnado establece una doble escala salarial, diferenciando entre aquellos trabajadores que venían prestando servicios en la empresa en una fecha determinada y los que inician la relación con posterioridad a dicha fecha, sin que exista una justificación objetiva y razonable para dicha diferenciación, por lo que declara la nulidad de los preceptos que establecían dicha escala salarial.

