

Recull de sentències

Abril 2014



www.ugt.cat

L'ús del període de prova laboral

Sentència del Tribunal Suprem – STS 448/2014

Cassació unificadora de doctrina

De 20 de gener de 2014

És possible passar dues vegades per aquest procés per a un treball idèntic dins la mateixa empresa, si no es supera el termini legal.

Una persona treballadora, que ja havia prestat exactament els mateixos serveis en una empresa durant un curt període de temps (14 dies) a través d'un contracte d'interinitat és acomiadada per no superar el període de prova. Després d'un espai d'inactivitat de 3 dies, la mateixa persona torna a prestar els mateixos serveis, aquest cop amb un contracte eventual per a circumstàncies de la producció de 3 mesos i torna a ser acomiadada per no superar de nou el període de prova.

La sentència, d'unificació de doctrina, determina la validesa i els efectes del període de prova. Així doncs, el Tribunal Suprem, analitza l'article 14.1 de l'ET i determina que el període de prova:

- És la voluntat, en principi lliure i sense preavís, de qualsevol de les parts d'acabar amb la relació laboral.
- És d'aplicació només quan s'hagi acordat com a pacte a l'hora de celebrar el contracte.
- En principi, suposa no haver d'especificar els motius, ni acreditar els fets o circumstàncies de l'extinció.
- La finalitat o raó de ser del període de prova és facilitar un mitjà o mecanisme àgil i eficaç de verificació de l'execució del treball, de les aptituds i de l'adaptació de la persona contractada.

D'aquest anàlisi, el Tribunal Suprem conclou que **com no s'han completat els dos mesos que es contempla a l'ET, l'extinció del contracte per voluntat de l'empresa s'ha de considerar vàlida i eficaç i encara més quan no consta, la concurrència de qualsevol circumstància discriminatòria de cap dret fonamental.**

Recull de sentències, Secretaria de Política Sindical

sindical@catalunya.ugt.org

UGT de Catalunya

Recull de sentències

Entendre que durant el primer contracte ja es podien haver comprovat les aptituds i la capacitat de la persona treballadora és, segons el Suprem, atorgar massa importància a la dada formal davant l'element material de la realització de les experiències que constitueixen l'objecte de la prova

Ceguera i gran invalidesa

Sentència del Tribunal Suprem – STS 1246/2013
Cassació unificadora de doctrina
De 3 d'abril de 2014

La ceguera total o la pèrdua de visió es consideren gran invalidesa. Per pèrdua de visió quedaran emparades totes aquelles persones que només tenen una dècima o menys de visió en tots dos ulls (per tant, que la pèrdua de visió és de com a mínim el 90%).

La treballadora, monitora de menjador-pati, que pateix una atrofia severa amb agudesa visual se li reconeix una incapacitat permanent absoluta, que pot ser qualificada com a gran invalidesa a efectes de les prestacions d'incapacitat permanent de la Seguretat Social.

El Tribunal Suprem, en unificació de doctrina i després d'un anàlisi exhaustiu de les sentències prèvies dictades sobre la ceguera total i les situacions assimilables en relació amb la gran invalidesa, considera que **la persona qualificada de cega, per estar dins de les categories d'alteració visual que donen lloc a aquesta valoració, pot ser objectivament considerada com a gran invalidesa** tot i que percebi algun estímul lluminós i haver adquirit les habilitats necessàries per a realitzar les tasques essencials de la vida sense ajuda de tercers o sense la necessitat d'una ajuda permanent, o inclús d'haver efectuat treballs no perjudicials amb la seva situació.

Convenis col·lectius – validesa i eficàcia

Sentència de l'Audiència Nacional – SAN 10/2014
De 23 de gener de 2014

El registre i la publicitat dels convenis col·lectius no són requisits determinants de la validesa del conveni i a més, és vinculant i obligatori des de la data en què les parts acordin.

El requisit de publicitat d'un conveni pot tenir importants matisos. La publicitat és exigència de la seguretat jurídica i tendeix a facilitar el coneixement de les normes per aquells obligats a complir-les; així doncs, quan procedeix dels poders públics és lògic que s'imposi com a requisit essencial de la validesa, la publicació en el diari oficial, doncs no hi ha altre manera de fer difusió; ara bé, **els convenis col·lectius –i especialment els d'àmbit igual o inferior a**

Recull de sentències

l'empresa- poden ser difosos i coneguts d'una manera immediata i completa per les representacions negociadores d'empresa i treballadors, sense necessitat de publicació oficial, complint-se d'aquesta forma, el requisit de publicitat.

No és estrany que **l'article 90.1 de l'Estatut dels Treballadors** només prevegi la sanció de nul·litat en els casos de falta de redacció escrita, però **no preveu igual efecte pel registre i publicació del conveni.**

Discriminació per raó de gènere

Sentència del Tribunal Suprem – STS 4371/2014

De 14 de març de 2014

El Suprem empara a una dona exclosa d'una oposició al coincidir l'examen amb les dates previstes per donar a llum. Aquesta sentència és pionera en el dret a l'accés a la funció pública de la dona embarassada.

El Tribunal Suprem ha ratificat el dret d'una dona a participar en l'oposició de dues places d'infermeria, procés del qual va quedar exclosa perquè la data de l'examen coincidia amb els dies que anava a donar a llum.

La dona, en estat avançat de gestació, i davant la previsió de que en la data assenyalada per l'examen estigués de part, va sol·licitar al tribunal qualificador celebrar l'examen al seu domicili o en el centre sanitari on estigués ingressada; però la sol·licitud va ser denegada, argumentant que el lloc per fer l'examen era el fixat a les bases del concurs.

El Tribunal Suprem assenyalava que el tribunal qualificador, denegant la sol·licitud de la dona, va fer una **aplicació massa desproporcionada de les bases de la convocatòria i que amb aquesta denegació va cometre una discriminació directa per raó d'embaràs i maternitat.**

Aquesta sentència és pionera perquè en anteriors pronunciaments, el Tribunal Suprem es basava en el **concepte de força major per resoldre qüestions semblants**, però en aquest cas, el Suprem entén que ni la maternitat ni l'embaràs no es poden considerar com una malaltia, ni tampoc poden ser equiparable a una intervenció quirúrgica; per tant, sembla que donar a llum no és causa de força major. Així doncs, el Suprem entén que **l'única "força" per resoldre aquest cas és el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, simplement.**