



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 14 (DICIEMBRE 2020)

LA NOTICIA RELEVANTE: SEGÚN LA JUSTICIA EUROPEA LAS MUJERES EMBARAZADAS PUEDEN SER DESPEDIDAS EN EL MARCO DE UN E.R.E.

En la sentencia sobre el [asunto C103/16](#), el TJUE ha fallado a favor de una entidad bancaria española, y subraya la obligación del empresario de comunicar a la empleada embarazada los motivos que justifican su cese y los criterios objetivos seguidos para seleccionar los trabajadores afectados por el despido. El caso se remonta a principios de 2013, cuando la entidad bancaria inició un período de consultas con los representantes de los trabajadores con vistas a llevar a cabo un despido colectivo. La entidad acordó los criterios que debían aplicarse para seleccionar a los trabajadores que iban a ser despedidos y los criterios de prioridad de permanencia en la empresa. Siguiendo esas pautas, la entidad se decidió a despedir, entre otros, a una trabajadora que estaba embarazada en ese momento. La carta de despido exponía, en particular, que en la provincia en la que prestaba servicios la mujer era necesario un ajuste de la plantilla, y que en el proceso de valoración la puntuación que la trabajadora había obtenido se encontraba entre las más bajas.

EL CONCEPTO LABORAL: "EL CONTRATO EN PRÁCTICAS"

Es importante no confundirlo con el [convenio de prácticas](#) (aquel que se establece con una universidad o escuela y puede ser o no remunerado) o el [contrato de formación](#) (aquel en el que el trabajador no tiene por qué tener una titulación relacionada con el puesto de trabajo). Para poder ofrecer un contrato de prácticas, los candidatos al puesto deben reunir los siguientes requisitos: 1. Tener un título universitario, de formación profesional o de grado medio o superior, un certificado de profesionalidad o estudios equivalentes. Para demostrarlo, deberá entregar una fotocopia de dicho título a la empresa. 2. Que desde la obtención de su título no hayan pasado más de 5 años, aunque, si el candidato tiene menos de 30 años, esta regla no es aplicable. 3. No haber trabajado con contrato de prácticas durante 2 años, en cualquier empresa. Los contratos de prácticas han de formalizarse por escrito, especificando la titulación del trabajador, su duración, el puesto de trabajo que se va a ocupar, las horas de dicho trabajo y, en su caso la distribución de éstas.

LA SENTENCIA DESTACADA: TSJ ANDALUCÍA (SEVILLA): EL DESPIDO "SIN CAUSA" ES IMPROCEDENTE Y NO NULO.

La resolución y, por tanto, el despido, como negocio jurídico extintivo no es abstracto, debiéndose distinguir entre la causa (como función económica y social del negocio) y las causas justas del acto extintivo, de ahí que lo que precipita la responsabilidad del empresario es la existencia de un sistema causal: el hecho de que no se haya respetado. Luego la causa tiene atribuida una naturaleza que excede lo formal y el despido no es un negocio jurídico acausal. En suma, si asumimos que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, ya no puede sostenerse que la causa esté al margen del marco constitucional e internacional, y el abono de una indemnización ante la extinción sin causa no supone una degradación de la causa a un elemento estrictamente formal. En fin, sostenemos que el despido es un supuesto de resolución contractual, lo que significa que el régimen jurídico laboral es una derivación del art. 1124 del CC y, por tanto, no puede ser calificado como un negocio jurídico abstracto. Sentado que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, la calificación de improcedencia del despido y la consiguiente responsabilidad del empresario tiene su origen en que existe un sistema causal y este no se ha respetado. ([STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 19/11/2020](#))

Firma integrada en



Calle Zaragoza, nº 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.com

Á

R

E

A

3