

Capítulo Decimoséptimo
LA DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD
O INCAPACIDAD TEMPORAL
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS
M^a TERESA VELASCO PORTERO

SUMARIO

1.- LA ENFERMEDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN NO INCLUIDO ENTRE LOS PROHIBIDOS POR EL Art. 14 CE NI POR LA DIRECTIVA 2000/78/CEE RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN. 2.- LA ENFERMEDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.- CONCLUSIONES SOBRE EL TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS. – BIBLIOGRAFÍA.

1. LA ENFERMEDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN NO INCLUIDO ENTRE LOS PROHIBIDOS POR EL ART. 14 CE NI POR LA DIRECTIVA 2000/78/CEE RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La negociación colectiva contiene diversas previsiones con respecto a las situaciones de enfermedad o accidente del trabajador, no tanto en relación con la prevención o prohibición de discriminaciones (ya que no aparece expresamente mencionada en las cláusulas generales antidiscriminatorias) como en cuanto a medidas asistenciales.

Sin embargo, las situaciones de alteración de la salud (que para simplificar vamos a llamar «enfermedad» aunque en realidad también puedan provenir de un accidente) son sin lugar a dudas un factor que puede provocar discriminaciones, por lo que sería deseable su abordaje por la negociación colectiva¹. Este abordaje debe contextualizarse en los mínimos legales, por lo que merece la pena recordar cuál es el tratamiento del tema en sede legal y jurisprudencial². Hay que tener en cuenta que en este apartado nos referimos a la «enfermedad» como una situación distinta de la «discapacidad», sobre la cual no hay duda en cuanto a que es una causa de discriminación prohibida por nuestra constitución.

¹ Vid. KAHALE CARRILLO, D.: «La pensión de viudedad en las parejas de hecho: criterios jurisprudenciales», Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 187, 2016; también KAHALE CARRILLO, D.: «La regulación jurídica del teletrabajo en España», Revue Européenne du Droit Social, núm. 31, 2016, págs. 124-145.

² Vid. GOÑI SEIN, J.L. y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi, 2016, pp. 90 y ss.

Ante la falta de mención expresa de la enfermedad entre las causas de discriminación prohibidas por el art. 14.2 de la CE, nuestro Tribunal Supremo señala en primer lugar que la enfermedad no puede equipararse a la discapacidad y, en segundo lugar, que la enfermedad ni está expresamente prevista entre las causas de discriminación del art. 14.2 CE ni se puede considerar incluida entre las genéricas «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» de su inciso final. Expresamente, el FJ 2º de la STS de 29 de enero de 2001 (RJ 2001\2069) establece que la enfermedad, «en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del art. 14 CE, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en que resulte apreciable el elemento de segregación.» Este criterio ha sido mantenido posteriormente en todas las ocasiones en que el TS ha tenido que pronunciarse sobre el tema³. Es interesante señalar que, a pesar de que esta doctrina se refiere en principio a los casos genéricos de enfermedad dejando abierta la posibilidad de que se considere discriminatorio algún caso de enfermedad que por sus características especiales «pueda apreciarse un elemento de segregación», en ningún caso ha sido apreciado dicho elemento por el propio TS.

De hecho, tuvo ocasión de pronunciarse sobre este tema a raíz de las sentencias del TSJ de Cataluña de 12 de julio de 2006 y 7 de septiembre 2006⁴, dictadas en Sala General, que se referían al despido coetáneo de 41 empleados de la empresa SEAT todos ellos en situación de incapacidad temporal o que lo habían estado recientemente, mediante sendas e idénticas comunicaciones disciplinarias individuales en las que se invocaba, genéricamente, «una disminución continuada de su rendimiento laboral, siendo el mismo inferior al pactado». Todos los despidos fueron reconocidos como improcedentes por la

³ STS de 12 julio 2004 (RJ 2004\7075) ; STS de 23 septiembre 2002 (RJ 2006\1923); STS de 22 enero 2008 (RJ 2008\1621); STS de 18 diciembre 2007 (RJ 2008\800); STS de 11 diciembre 2007 (RJ 2008\2884); STS de 23 mayo 2005 (RJ 2005\9656); STS de 27 enero 2009 (RJ 2009\1048); STS de 12 julio 2012 —referente a desistimiento en periodo de prueba estando el trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo— (RJ 2012\9598); STS de 22 septiembre 2008 (RJ 2008\5533).

⁴ TSJ Cataluña, sentencia núm. 5939/2006, de 7 septiembre, TSJ Cataluña, sentencia núm. 5340/2006, de 12 julio.

empresa pocos días después y los respectivos Juzgados de lo Social habían dictado sus sentencias declarando la nulidad de los despidos, por entenderlos discriminatorios por segregacionistas. Las mencionadas sentencias de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña ratificaron las declaraciones de nulidad, apreciando también el elemento segregacionista del despido en su carácter masivo. Todas ellas fueron casadas y anuladas por el TS en sus sentencias de 11 y 18 de diciembre 2007 y de 22.1.2008⁵, que descartó el carácter masivo de los despidos individuales como elemento de segregación.

Sobre el caso más paradigmático de concurrencia de este elemento, que es el del despido de un trabajador afectado por el virus VIH no tenemos pronunciamiento del TS, aunque sí ha sido calificado como despido nulo por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Castellón⁶.

Esta doctrina del Tribunal Supremo ha sido confirmada por el TJCE, a raíz de una consulta realizada en relación con la trasposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2000/78/CEE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, por medio de la ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La ley 62/2003 modificó el art. 4.2.c) ET en el sentido de prohibir expresamente la discriminación *por discapacidad* y el art. 17.1 ET para señalar expresamente que se entenderán nulas las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o *discapacidad*. Con base en esta Directiva y su trasposición a nuestro ordenamiento, el auto de 7 de enero de 2005 del Juzgado de lo Social 33 de Madrid planteó una cuestión prejudicial al TJCE para que se pronunciara expresamente sobre si, a tenor de la citada Directiva, el concepto de discapacidad englobaba la situación de enfermedad o discapacidad temporal. El magistrado argumenta que «la protección frente a prácticas discriminatorias fundamentadas en la discapacidad de los trabajadores debe dispensarse desde el momento en que la enfermedad como condición

⁵ STS de 11 de diciembre 2007 (Rec. de casación para la unificación de doctrina núm. 4355/2006), STS de 18 de diciembre de 2007 (Rec. de casación para la unificación de doctrina núm. 4194/2006) y STS de 22 de enero de 2008 (Rec. de casación para la unificación de doctrina núm. 3995/2006).

⁶ Juzgado de lo Social núm. 3 de Castellón de la Plana (Comunidad Valenciana), Sentencia núm. 269-2005 de 7 junio (AS 2005\2559).

de salud se aprecie relevante» y, para el caso de que el TJCE considerase que enfermedad y discapacidad son conceptos diferentes y que la norma comunitaria no resulta aplicable, planteó la posibilidad de que se considerase que la enfermedad constituye una seña identitaria no específicamente citada que debe añadirse a aquéllas en relación con las cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación⁷.

Esta nueva polémica fue zanjada por el TJCE confirmando que el criterio de nuestro TS no es incompatible ni con la Directiva ni con su trasposición a nuestro ordenamiento.

La STJCE de 11 de julio de 2006 considera que el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional, y que el legislador escogió deliberadamente en el art. 1 de la directiva un término que difiere del de enfermedad. Así pues, señala el TJCE, «es preciso excluir la equiparación pura y simple de ambos conceptos». El Tribunal justifica su decisión en el carácter temporal de la enfermedad mientras que, por el contrario, la discapacidad posee un carácter permanente.

A los efectos del problema que nos ocupa, las dos afirmaciones más importantes del fallo del Alto Tribunal son las siguientes: en pri-

⁷ Unas semanas más tarde, la Sentencia de 29 de marzo de 2005 del Juzgado Social 33 de Barcelona omite la cuestión prejudicial y directamente califica como nulo un despido sin causa en situación de incapacidad temporal al interpretar, básicamente, que la Directiva y su posterior transposición a nuestro ordenamiento mediante Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, amplía las causas discriminatorias a la discapacidad y, en estrecha relación con dicho concepto, a la situación de incapacidad temporal o enfermedad. A criterio del juzgador, «Si había alguna duda respecto a que la enfermedad pudiese constituir una causa de discriminación prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, se ha de entender dispada con la transposición mediante la Ley 62/2003 de la Directiva 2000/78, por la cual se establece un marco general para la lucha contra la discriminación por, entre otros motivos, la discapacidad (...) En este sentido, conviene señalar que no hay ningún motivo razonable para excluir la situación de incapacidad temporal, por su carácter transitorio, del concepto genérico de discapacidad como una de las causas de discriminación prohibida recogidas en el artículo 1 de la mencionada Directiva 2000/78 (...) Cabe añadir, además, que aunque se entendiese —como hace el Tribunal Supremo— que esta conveniencia empresarial no tiene, en sí misma, intencionalidad discriminatoria (discriminación directa), se habría llegar a la conclusión de que comporta una discriminación indirecta, en tanto que, en palabras del artículo 2.2.b) de la Directiva 2000/78, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una (...) discapacidad».

mer lugar, que «una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en marco general de la Directiva» y, en segundo lugar, que «la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva prohíbe toda discriminación».

Esta interpretación puede afirmarse que es incluso más restrictiva que la efectuada por el TS, que como hemos visto deja abierta una posibilidad de que en algunos casos la enfermedad se pueda subsumir en el inciso final del art. 14 CE (en concreto, cuando sea causa de segregación)⁸.

Posteriormente también el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre este asunto, en concreto en su Sentencia 62/08⁹. Se trataba de un trabajador al que se le manda carta de despido basada en la supuesta defraudación de la buena fe contractual que la empresa situaba en el hecho de que el trabajador, al inicio de su relación laboral «ocultó intencionadamente» a la empresa la existencia de un cuadro clínico de enfermedad crónica, que le había motivado numerosas bajas por incapacidad temporal en trabajos anteriores¹⁰. El TC coincide con el TS en que no todo criterio de diferenciación ni todo motivo empleado como soporte de decisiones causantes de un perjuicio puede entenderse incluido sin más en la prohibición de discriminación del art. 14, pues en ese caso la prohibición de discriminación (art. 14.2 CE) se confundiría con la igualdad de trato (art. 14.1 CE)¹¹; también corrobora la jurisprudencia del TS en el sentido de que «no cabe duda de que el estado de salud del trabajador (...) puede constituir un factor de discriminación (...). Así ocurrirá (...) cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el

⁸ En este sentido, ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «Enfermedad, discapacidad y discriminación desde las perspectivas nacional y comunitaria», *Relaciones Laborales*, nº 5, 2007, p. 1143.

⁹ Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 62/2008 de 26 de mayo, rec. 3912/2005.

¹⁰ Antecedente de hecho 2 de la STC 62/2008.

¹¹ FJ 5.º

contenido de la prestación laboral objeto del contrato»¹²; en virtud de todo ello, concluye que «una decisión de despido (...) basada en la pretendida incapacidad para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad o de su estado de salud, podrá conceptuarse legalmente como procedente o improcedente, en virtud de que se acredite o no la realidad de la causa alegada y de que ésta sea o no efectivamente incapacitante, pero no constituye por sí misma una decisión discriminatoria»¹³. Por tanto, con esta sentencia el TC respalda la tesis del TS así como sus argumentos¹⁴.

Así las cosas, una sentencia del TJUE vino a introducir fisuras en esta doctrina. Se trata de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) Caso HK Danmark y otros contra HK Danmark y otros. Sentencia de 11 abril 2013. Se trataba de dos trabajadoras danesas despedidas por inasistencias al trabajo a causa de dolencias dorsolumbares que les impedían un trabajo a tiempo completo. El tribunal nacional planteó, entre otras cuestiones prejudiciales, si el concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que comprende el estado de salud de una persona que, a causa de dolencias físicas, mentales o psíquicas, no puede llevar cabo su trabajo, o sólo puede hacerlo en medida limitada, durante un período de tiempo que probablemente sea prolongado, o de manera permanente. Además, preguntó si dicho concepto debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como incurable, en el sentido de que también comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable y en el sentido de que la naturaleza de las medidas que ha de adoptar el empleador es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable el referido concepto.

A este respecto, el TJUE falló que «el concepto de discapacidad a que se refiere la Directiva debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea

¹² FJ 6.º

¹³ FJ 6.º

¹⁴ Para RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO FERRER, M.: «Despido por enfermedad y discriminación», *Relaciones Laborales*, n.º 20, 2008, p. 61, esta sentencia puede suponer el punto final en el tratamiento de los efectos del despido por enfermedad del trabajador.

una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto.» Es decir, que el TJUE considera que el concepto de discapacidad abarca la enfermedad de larga duración (curable o no) que comporta limitaciones en la vida profesional, si esta limitación es de larga duración.

Algún autor considera que esto es una verdadera rectificación de lo afirmado en 2006, suponiendo un cambio de enorme relevancia conceptual¹⁵. En nuestra opinión no es tanto una rectificación como una matización, ya que se mantienen los requisitos exigidos por la STJCE de 2006 en el sentido de que se produzca una limitación derivada de dolencias, que sea un obstáculo para la vida profesional¹⁶ y que sea de larga duración¹⁷.

Más recientemente otra sentencia del TJUE ha venido a remover las aguas de las fronteras de la discapacidad. Nos referimos a la STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13, Fago g Arbejde (FOA) y Kommunernes Landsforening (KL), que se pronuncia sobre la posible equiparación entre obesidad y discapacidad dando un giro hacia un modelo social de discapacidad inspirado en el derecho norteamericano. Dicha sentencia concibe la discapacidad como una «limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate

¹⁵ En este sentido, SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Discriminación laboral por enfermedad», Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 866, 2013 (2013). Para SEMPERE, esta sentencia obliga a revisar la separación entre enfermedad y discapacidad, delimitando una nueva figura a la que denomina «enfermedad asimilada» y cuya protección será la misma de la de la discapacidad. Las dolencias lumbares (sobre las cuales se pronuncia expresamente la sentencia) tendrían esta consideración, y también otras como la diabetes o el asma.

¹⁶ Parágrafo 43 STJCE de 11 de julio de 2006: «En este contexto debe entenderse que el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional».

¹⁷ Parágrafo 45 STJCE de 11 de julio de 2006: «Para que la limitación de que se trate pueda incluirse en el concepto de discapacidad se requiere la probabilidad de que tal limitación sea de larga duración».

en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores»¹⁸.

Siendo esta la doctrina de nuestros altos tribunales, la persona trabajadora que sufre un proceso de enfermedad o un accidente que le ocasiona dolencias físicas, psíquicas o mentales y cuya situación no puede subsumirse en el concepto de discapacidad no está suficientemente protegida frente a posibles tratos peyorativos por parte de la empresa. Y, sin embargo, el riesgo de ese trato peyorativo, sobre todo de despido, es elevado; máxime cuando el propio Estatuto de los Trabajadores reconoce que una de las causas de despido por circunstancias objetivas es la excesiva morbilidad del trabajador. No olvidemos que dicha causa de despido ha sido ampliada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, con lo que nuestro legislador incide en la consideración de un criterio «economicista» según el cual las faltas de asistencia al trabajo por enfermedad, que hacen que el trabajador no sea rentable, son una causa lícita para extinguir el contrato¹⁹. Por ello, consideramos que le negociación colectiva podría paliar en parte esta situación, mejorando la protección en aspectos concretos más cercanos al sector concreto de que se trate.

No es así, ya que más bien podemos decir que determinados aspectos que se regulan como mejoras asistenciales para el trabajador podrían convertirse en un elemento que, al hacer más gravoso para el empresario la situación de enfermedad del trabajador, provoque que el empresario tome la decisión de extinguir el contrato de estas

¹⁸ Vid. in extenso PÉREZ BENEYTO ABAD, José Joaquín: «Obesidad, discapacidad y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en RAMÍREZ BENDALA, M.D. (Coord.) Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (III), Laborum, 2015, pp. 135 y ss.

¹⁹ RUIZ CASTILLO, M.M.: «La última modificación legal del despido por absentismo desde la nueva panorámica del despido en la reforma de 2012», Revista de Derecho Social, n° 57, 2012, p. 209 y ss. al haber desaparecido el umbral colectivo (índice de absentismo del total de la plantilla del 5%), se ha hecho desaparecer el único elemento objetivo y la empresa puede singularizar la medida sobre uno o varios trabajadores en particular, con la justificación de su falta de rentabilidad. TOSCANI GIMÉNEZ, D.: («Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012», Relaciones Laborales, n° 19-20, 2012) considera que en todo caso tiene que existir una relación con la aptitud del trabajador para la realización del trabajo, porque si esta no existe el factor enfermedad será tomado entonces como un elemento de segregación y el despido será nulo. Entiende que esta es la razón de que la reforma de 2012 haya incluido en el art. 52 d) que tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave (p. 16 de 38).

personas. Nos referimos a los complementos retributivos en casos de incapacidad temporal, tan abundantes en nuestros convenios, que no van acompañados de una limitación de las facultades extintivas del empresario basadas en excesiva morbilidad del trabajador.

2. LA ENFERMEDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como hemos dicho, la negociación colectiva contiene diversas previsiones con respecto a las situaciones de enfermedad o accidente del trabajador, no tanto en relación con la prevención o prohibición de discriminaciones (ya que no aparece expresamente mencionada en las cláusulas generales antidiscriminatorias) como en cuanto a medidas asistenciales.

En concreto, las menciones son relativas a dos cuestiones: por una parte el reconocimiento de ciertos permisos por motivos de enfermedad y por otra el establecimiento de complementos asistenciales para los casos en que la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal.

2.1. Reconocimiento de permisos para acudir a revisiones médicas, una vez con retribución y otras como permisos no retribuidos

Recordando lo mencionado en el capítulo de este mismo estudio dedicado a la organización del tiempo de trabajo²⁰, hay que decir que sobre la cuestión de las ausencias del trabajador para asistir a consultas médicas las soluciones aportadas por los convenios son muy variadas: un máximo de tres horas²¹, cuatro horas²², hasta 18 horas anuales²³, máximo de 35 horas retribuidas al año²⁴, hasta tres

²⁰ Apdo. 4.3. «Los permisos por motivos médicos».

²¹ Art. 46 CC empresas de seguridad.

²² Art. 32 CC servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios: cuatro horas para que el trabajador pueda asistir a la consulta del médico especialista del sistema de sanidad pública; a continuación se regula otro permiso de «cuatro horas anuales», en este caso para acompañar a hijos menores de ocho años a consulta de médico del sistema de sanidad pública. Hay que entender entonces que las horas previstas en el apartado anterior son por consulta.

²³ Art. 46 CC de industria textil y de confección.

²⁴ Art. 41 CC empresas de gestión y mediación inmobiliaria: máx. de 35 hora retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de cabecera de seguridad social; art. 38 CC empresas de telemarketing.

veces al año²⁵... Otras veces se distingue entre visitas al especialista (en cuyo caso se tendrá derecho a permiso por el tiempo imprescindible) y visitas a médicos de cabecera (12 horas anuales)²⁶. Algún convenio regula lo que se considera «tiempo imprescindible» para la asistencia a la consulta médica²⁷. Otros convenios no regulan tiempo máximo, simplemente dicen que el trabajador tiene derecho a permiso retribuido para acudir a consulta médica oficial²⁸. Aunque la mayoría de los convenios exigen que se trate de consultas médicas de servicios públicos, alguno consagra el derecho al permiso también en el caso de que sean privadas²⁹. En ocasiones, a la ausencia se le da la consideración de falta justificada, pero no de permiso remunerado³⁰.

²⁵ Art. 21 CC estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados.

²⁶ Art. 29 k) CC asesores fiscales: «Visitas médicas: el tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 12 horas anuales para visitas a médicos de cabecera»; algo similar el régimen previsto en el art. 33 CC SGE Quality Services, SL: «Visita Médico Cabecera. 16 horas anuales Con justificación. Visita Médico Especialista. Tiempo indispensable Previa justificación».

²⁷ Art. 17.2 CC de la empresa Duna Tecnicos, SA: «Visitas Médicas: los trabajadores tendrán derecho a ausentarse, previo aviso, de su puesto de trabajo para acudir al centro de atención primaria para la visita con su médico familia-especialista por el tiempo imprescindible, entiendo por tiempo imprescindible el espacio invertido en el desplazamiento de acudir al centro de atención primaria, con un máximo de 1 hora, el período en ser visitado en consulta y el trayecto de acudir a su puesto de trabajo, con un tope de 1 hora desde que finaliza su estancia en el centro médico. Para justificar la visita y el tiempo empleado, el trabajador deberá entregar ese mismo día a su responsable de centro un volante del centro médico donde deberá constar día, hora de entrada y salida, sello y firma del centro— del médico y, si por razones horarias-turno del centro no fuera posible, en el siguiente día hábil. Su no justificación o acreditación documental, según lo descrito, habilitará a la empresa a descontar todo esa jornada en la nómina del mes afectado. La duración total de ausencia en el puesto de trabajo regulado en este apartado, visitas médicas, no podrá exceder de 4 horas por visita».

²⁸ Art. 52 CC de perfumerías; también en el anexo II A CC de pastas, papel y cartón y el art. 22 CC comercio de flores y plantas.

²⁹ Art. 19 CC Fremap servicios de prevención: «El empleado que precise acudir a consulta médica, sea del sistema público o privado, lo hará libremente y sin merma de su retribución (sin reconducirla a Asuntos Propios), por el tiempo necesario, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo». En el mismo sentido el art. 52 CC de perfumerías y afines.

³⁰ Art. 20 d) del CC de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes: «las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de seguridad social, por el tiempo empleado en ello, y previo permiso de la empresa, tendrán el carácter de faltas justificadas, si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables».

Algunos convenios regulan con un tope máximo conjunto la asistencia a médico propio y el acompañamiento a familiares: «un máximo de 20 horas anuales retribuidas para visitas médicas del propio trabajador y para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad»³¹ o también un «máximo 16 horas anuales de duración para acudir a visitas médicas del médico de cabecera, del propio trabajador o para acompañar al cónyuge, o también a hijos, hermanos, padres abuelos y nietos de uno u otro cónyuge, siempre y cuando la asistencia se preste a través de servicios sanitarios del servicio público de salud»³².

2.2. Los complementos a las prestaciones de seguridad social en caso de incapacidad temporal

Se trata de una cláusula muy frecuente en la negociación colectiva, que consiste en la obligación de la empresa de pagar unos complementos a la prestación de seguridad social en el caso de que el trabajador sufra una incapacidad temporal. Hay diversas modalidades: en unos casos la obligación se limita a los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en otros casos se extiende también a la enfermedad común y accidente no profesional. En todo caso, el elemento común es que el derecho al complemento solo se abona durante la vigencia de la relación laboral. Cabe destacar asimismo que, aunque de manera aislada, se va extendiendo la práctica de condicionar parte del complemento a la no superación de unos determinados límites de absentismo bien por parte del trabajador o bien por parte de la plantilla³³.

³¹ Art. 30.g CC de industrias de pastas alimenticias.

³² Art. 28 CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

³³ En la línea, por ejemplo, de lo regulado en el art. 37 CC de la empresa Nuclenor SA: «No obstante, si el índice de absentismo del año anterior alcanzase en la Empresa el 4 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones: El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a ocho días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido. Desde el cuarto al vigésimo día dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero («BOE» número 14, de 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural. Se entiende por absentismo, la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos: Matrimonio. Nacimiento de

Veamos de manera más detenida las diferentes cláusulas encontradas.

2.2.1. *Cláusulas que reconocen el derecho al complemento tan solo en los casos de incapacidad derivada de accidente de trabajo*

Es el supuesto por ejemplo del art. 39 I CC sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebidas envasadas: los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tienen derecho a un complemento que les permita «cobrar una cantidad igual a la retribución que hubiera percibido en jornada ordinaria hasta un máximo de dieciocho meses». No dice nada de los casos de enfermedad profesional. Tampoco en el art. 51 del CC nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para las actividades de reposición («100% de los conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales del presente convenio, siempre que deriven de accidente de trabajo y la duración de la baja sea superior a ocho días, percibiéndose en tal caso el complemento desde el primer día de la baja».) No tiene fecha máxima. Solo en caso de accidente de trabajo el art. 23 del CC de buceo profesional y medios hiperbáricos (100% de la base reguladora durante los siguientes 5 meses al accidente). También el art. 33 del CC de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (100% de salario real desde el primer día), el art. 43 del CC general de trabajo de la industria textil y confección (100% del salario bruto devengado en el mes anterior, por un máximo de 12 meses), el art. 48 del CC de la industria del calzado (100% del salario de cotización a partir del segundo día de baja y hasta un periodo máximo de

hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Traslado de domicilio habitual. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Las ausencias derivadas de hospitalización. Las ausencias debidas a accidente laboral. Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores. Los permisos por maternidad o paternidad. Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos».

cuatro meses desde el día de la baja), el art. 22 del CC de la empresa Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (100% durante toda la baja).

Algunos convenios reconocen el derecho también en caso de enfermedad profesional y otras contingencias, aunque no en todas «hasta alcanzar el 100% del salario real en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de al menos 24 horas y maternidad³⁴» y otros solo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional³⁵.

2.2.2. *Cláusulas que reconocen el mismo complemento en los caso de incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en los derivados de enfermedad común y accidente no laboral*

Es lo que establecen, por ejemplo, el art. 40 del VI CC estatal para centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (100% de la retribución mensual ordinaria durante los tres primeros meses), el art. 36 del VII CC nacional de colegios mayores universitarios y el art. 69 del VI CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (aunque ambos lo amplían un mes más por cada trienio de antigüedad sin que supere las cinco mensualidades en total). El III CC del baloncesto profesional ACB reconoce el derecho del jugador profesional a cobrar el 100% de sus retribuciones durante todo el periodo de incapacidad temporal, igual que el art. 33 del CC para la actividad de fútbol profesional. El art. 27 del CC del Grupo Ahorro Corporación regula este complemento y además extiende la protección a los casos de suspensión de contrato por maternidad o paternidad (100% por el periodo máximo que establezca la normativa de seguridad social), al igual que hace el art. 59 del CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (diferencia hasta el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios, y por un máximo de 18 meses) y también el art. 41 del CC de la empresa Philips Ibérica,

³⁴ Art. 49 CC estatal de perfumería y afines.

³⁵ Art. 29 XVI CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

SAU. Otros convenios solo extienden el derecho a la maternidad³⁶. En otros casos, se exige que haya hospitalización para tener derecho al complemento, independientemente de que la situación se derive de AT, enfermedad profesional o enfermedad común, y no se menciona el accidente común³⁷. El art. 49 del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines contiene una cláusula poco frecuente pero no excepcional: consagra el derecho a percibir un complemento a la prestación hasta el importe íntegro de sus retribuciones en los casos de incapacidad temporal por enfermedad, y suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, establece el derecho de la empresa a retirar el complemento cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por ciento de la jornada/hora a trabajar durante un periodo de tres meses naturales. Una regulación parecida en el art. 42 del CC de la empresa «Telefónica On The Spot Services, SAU», en este caso señala que no se tendrán derecho al complemento cuando la cifra individual de absentismo supere el 3% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales. De manera similar en el art. 37 del CC de la empresa Nuclenor, SA, aunque en este caso la regulación de la pérdida del complemento para los casos de absentismo del conjunto de la empresa es más casuística³⁸. También el art. 49 CC

³⁶ Art. XIII convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación; Art. 82 XXIV CC de la empresa Repsol Butano, SA.; Art. 22 del CC de la empresa Kraft Foods España Commercial, SL; Art. 20 CC de las empresas Cargill SLU y Cargill Oil Packers, SL; art. 49 III CC de la empresa Centrales Nucleares Almaraz Trillo, AIE.

³⁷ Art. 26 CC estatal para la industria de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.

³⁸ «No obstante, si el índice de absentismo del año anterior alcanzase en la Empresa el 4 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones: El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a ocho días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido. Desde el cuarto al vigésimo día dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero («BOE» número 14, de 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural. Se entiende por absentismo, la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos: Matrimonio. Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Traslado de domicilio habitual. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. Realización de funciones sindicales

para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines contiene una cláusula similar.

Entendemos que, a pesar de su falta de concreción, el art. 34 XXII CC de la banca también se integra en esta categoría, al reconocer que «en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la empresa durante dieciocho meses, una percepción económica mensual igual al 100% de la que le correspondería como si en dicho periodo estuviera en activo, por aplicación del convenio» está haciendo referencia no solo a los casos de enfermedad sino en general a la incapacidad temporal. Algún convenio recoge, junto al derecho al complemento en todos los casos de incapacidad temporal, la penalización respecto a los incentivos variables solo para el caso de que la incapacidad no se derive de contingencia profesional³⁹.

En definitiva, el reconocimiento del mismo complemento sea cual sea la causa de la incapacidad temporal es una opción usada

o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Las ausencias derivadas de hospitalización. Las ausencias debidas a accidente laboral. Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores. Los permisos por maternidad o paternidad. Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos».

³⁹ Art. 30 IV Convenio colectivo de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU; «No obstante, ambas partes quieren dejar constancia de que, en aquellos supuestos en los que la Compañía aplicara el denominado incentivo variable, éste podrá verse reducido en función de la aplicación del siguiente sistema: Tanto en las ausencias por enfermedad de un día como en los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará una penalización por cada día de baja aplicando la fórmula detallada a continuación: Salario Bruto Reconocido/n.º de jornadas anuales de trabajo = Salario Bruto reconocido diario por jornada. Base diaria de penalización (BDP) = Salario Bruto reconocido diario*20%. Cuantía total anual a descontar = BDP* número de días de baja/ausencia anuales. La cuantía total a descontar se aplicará sobre el incentivo variable anual a percibir por cada empleado. La penalización máxima a aplicar en estos supuestos en ningún caso podrá ser superior al importe total a percibir en concepto de incentivo variable. No obstante lo anterior, para procesos de bajas prolongadas, la Empresa analizará la singularidad de cada caso a estos efectos. No se considerará a estos efectos, la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales».

con frecuencia en nuestra negociación colectiva, aunque con diferentes matices⁴⁰.

2.2.3. Complementos diferenciados para los casos en que la incapacidad derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional de aquellos casos en que derive de enfermedad común o accidente no laboral

Es el tipo de regulación más frecuente, con muy diferentes modalidades, aunque en todas ellas el complemento en los casos de que la incapacidad derive de contingencias profesionales (o maternidad, en algunas ocasiones) es mayor en porcentaje y/o en duración a la derivada de otras contingencias⁴¹, distinguiendo en

⁴⁰ Sin ánimo de exhaustividad, podemos mencionar que también la recoge el art. 56 del CC de la empresa La Verdad Multimedia, SA, el 46 del CC interprovincial de la empresa Renault España, SA.; el art. 54 del CC de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas SA; art. 28 CC de la empresa Thissenkrupp Elevadores, SLU; art. 24 CC de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas y su personal en España, art. 48 del VIII CC de la empresa Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; art. 39 CC de la empresa Saint Gobain Pam España, SA; art. 41 CC de la empresa British American Tobacco España, SA; art. 63 CC de la empresa Teka Sanitary Systems, SA; Art. 37 CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; art. 34 CC del Grupo de Empresas JD-Sprinter Megacentros del Deporte, SL y JD Spain Sports Fashion 2010, SL; Ar. 44 CC de las empresas Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale SL; Art. 54 CC de la empresa Sociedad de Prevención de Fremap, SALU, «Prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal»; el art. 69 IV CC estatal de prensa diaria; art. 42 CC nacional de prensa no diaria.

⁴¹ Este tipo de cláusulas son sin duda las más frecuentes. *Vid.* sin ánimo de exhaustividad, arts. 18 y 19 de CC estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas, art. 91 I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural, art. 36 III CC para la acuicultura marina nacional, art. 73 II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores, art. 54 bis III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos; art. 46 III CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, art. 55 III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (que solo reconoce el complemento en caso de enfermedad común si hay hospitalización), art. 63 V CC de trabajo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; art. 54 IV CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; art. 31 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia, art. 35 V CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, art. 63 CC de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing); Art. 62 V CC estatal de sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados; art. 105 VI CC general del sector de derivados del cemento; art. 57 V CC estatal del corcho; art. 57 CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio; art. 42 IX CC estatal de entrega domiciliaria; art. 41

algunos casos entre el complemento a percibir en las primeras bajas y en las siguientes⁴².

2.2.4. Otras modalidades

Aunque sean casos aislados, hay algunas cláusulas algo diferentes, como la que establece un complemento para el supuesto de que se acabe el periodo máximo de IT y mientras se resuelve sobre la invalidez⁴³; o bien aquellas que agrupan con un mismo tratamiento la incapacidad laboral derivada de accidente laboral, accidente no laboral, intervención quirúrgica o enfermedad común con internamiento en centro hospitalario (100% de los conceptos salariales), y por otro lado

CC de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes; art. 29 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocidas; art. 62 CC estatal de las empresas de seguridad; art. 15 CC estatal de pastas, papel y cartón; art. 31 VII CC nacional para las industrias de pastas alimenticias; art. 65 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; arts. 31 y 32 del CC estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados; Ar. 44 CC estatal de jardinería; art. 23 CC para empresas del sector de harinas panificables y sémolas; art. 34 del CC estatal de gestorías administrativas; art. 56 del CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015; art. 43 IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; art. 61 CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo; art. 35 XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas; art. 35 CC de la industria azucarera para el periodo 2013-2014; art. 38 XXII CC nacional de autoescuelas; Art. 143 CC de la empresa Finanzauto, SA; art. 46 CC de la empresa Saint-Gobain Vicasa, SA — domicilio social y delegaciones comerciales—; arts. 32 y 33 CC de la empresa Federación Farmacéutica, SCCL; Art. 33 CC de la empresa Trox España, SA; art. 39 IV CC de la empresa Sintax Logística, SA; art. 23 CC de la empresa Adidas España, SAU; art. 42 CC de la empresa Supermercados Sabeco, SA; art. 52 CC Compañía de Distribución Integral Logística, SA; Art. 18 I CC para el personal de flota de la empresa naviera Ría de Arosa, SA; Art. 9 IV CC de la empresa Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA y sus trabajadores Técnicos de Mantenimiento; art. 51 IV CC de la empresa Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA; art. 50III CC de la empresa Grupo 20 Minutos SL, art. 36 CC de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca; Sección 1ª cláusula 27ª del V CC de la empresa Vega Mayor SL; Art. 38 CC de la empresa Galletas Siro, SA; art. 21 CC de la empresa Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, SAU; arts. 47 y 48 CC de la empresa Fenice Instalaciones Ibérica, SL; art. 47 CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL; art. 18 CC de la empresa Duna Tecnics, SA.

⁴² Art. 51 XXI CC estatal de contratistas ferroviarias; art. 78 XIV CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

⁴³ Art. 34 CC del grupo de empresas AXA.

el resto de la causas de incapacidad, en cuyo caso el complemento está condicionado a que el promedio de absentismo anual por enfermedad mas accidente sea inferior al 5%⁴⁴. Algo excepcional es lo recogido en la DA 6^o del IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, que se aleja del modelo de complementar las prestaciones en el caso de incapacidades y opta por una medida preventiva de un tipo de enfermedad que el art. 54 2.f) del ET configura como causa de despido disciplinario en el caso de que repercuta negativamente en el trabajo. El mencionado Acuerdo, bajo el título «Lucha contra las toxicomanías» establece lo siguiente: «En el plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, la CPSE abordará la elaboración y, en su caso, aprobación de un protocolo sobre la prevención de adicciones (droga y alcohol) en el trabajo. El referido protocolo deberá incluir instrumentos de detección y de apoyo a la desintoxicación de la enfermedad».

3. CONCLUSIONES SOBRE EL TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es valorable que la negociación mejore las prestaciones económicas que va a recibir la persona trabajadora en el caso incapacidad temporal, ya que es una mejora asistencia importante con respecto a lo establecido en la legislación. Sin embargo, al no ir acompañada de ninguna previsión con respecto al despido de estas personas es posible que en la práctica esto se convierta en un elemento que provoque que el empresario opte por la extinción de los contratos en lugar de hacer frente a los complementos. A ello coadyuva el hecho de que los complementos solo han de ser satisfechos mientras los contratos estén en vigor, como expresamente se señala en el texto de los convenios.

Por tanto, consideramos necesario que comiencen a incluirse en la negociación colectiva cláusulas que garanticen que el trabajador no va a ser objeto de discriminación por su situación de enfermedad, a pesar de no ser un elemento expresamente mencionado en el art. 14.2 de la CE. En este sentido, podrían incluirse alguna referencia a que el despido del trabajador en situación de incapacidad temporal será nulo si

⁴⁴ Art. 40 CC de la empresa Cemex España, SA.

se efectúa durante el periodo en que está cobrando los complementos asistenciales previstos como mejora convencional.

BIBLIOGRAFÍA

- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Enfermedad, discapacidad y discriminación desde las perspectivas nacional y comunitaria», *Relaciones Laborales*, nº 5, 2007, p. 1143.
- GINÉS I FABRELLAS, G., «La nulidad del despido ilícito del trabajador enfermo. La necesidad de una reforma legislativa ante el inmovilismo jurisprudencial», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n 18/2010.
- GOÑI SEIN, J.L. y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi, Pamplona, 2016.
- KAHALE CARRILLO, D.: «La pensión de viudedad en las parejas de hecho: criterios jurisprudenciales», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016.
- «La regulación jurídica del teletrabajo en España», *Revue Européenne du Droit Social*, núm. 31, 2016, págs. 124-145.
- MANEIRO VAZQUE, Y., «La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación», RME, 2016.
- PÉREZ-BENEYTO ABAD, J.J., «Obesidad, discapacidad y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en RAMÍREZ BENDALA, M.D. (Coord.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (III)*, Laborum, Murcia, 2015, pp. 135 y ss.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., «Despido por enfermedad y discriminación», *Relaciones Laborales*, nº 20, 2008, p. 61.
- RUIZ CASTILLO, M.M., «La última modificación legal del despido por absentismo desde la nueva panorámica del despido en la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, p. 209 y ss.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., «Discriminación laboral por enfermedad», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 866, 2013.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012», *Relaciones Laborales*, nº 19-20, 2012.