



En Buñol, a 28 de noviembre de 2023. N°83/2023

Cinco Noticias breves...

La Justicia respalda el derecho a recibir una bonificación por guardería a una madre trabajadora
La mujer, a partir de ahora, recibirá un incremento de 1.000 euros anuales de bonificación en IRPF. Una ayuda que, previamente, Hacienda le había denegado

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias, a través de una sentencia firme, ha reconocido el **derecho de una madre trabajadora a recibir un incremento de 1.000 euros anuales de bonificación en IRPF**. Un derecho que, tal y como ha informado el Consejo General de la Abogacía Española, la Agencia Tributaria le había denegado.

Según los datos facilitados por el Consejo, la madre vio rechazada su solicitud porque la guardería en la que estaba matriculado su hijo no se aparecía en el listado de centros de educación infantil autorizados por el Principado de Asturias.

Asimismo, en el comunicado se pone de relieve el hecho de que las guarderías, como tal, no constan en la Ley Orgánica de Educación (LOE) a la hora de establecer los diferentes niveles educativos y, por tanto, no pueden considerarse centros educativos, sino **centros de atención y cuidado infantil**. En este sentido, según la sentencia «no necesitan autorización de carácter educativo, sino que es la Administración local la competente en la autorización de su apertura y funcionamiento»

Los trabajadores podrán, a partir de ahora, disfrutar de permisos para asistir a clases de preparación al parto
El Tribunal Superior de Xustiza de Galicia avala una sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 4 de Vigo en la cual se da la razón a un demandante que exigía este derecho...

A partir de ahora, los hombres también podrán pedir **permisos laborales para asistir a clases de preparación al parto**. Así lo ha confirmado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) al ratificar, en una sentencia publicada este jueves 16 de noviembre, el derecho de un trabajador varón a disfrutar de un permiso **retribuido para asistir a técnicas de preparación con la madre de su hijo**. De esta forma, el alto tribunal gallego



960 823 260



COMARCAL@STICS.INTERSINDICAL.ORG



CONTACTO



ha avalado la sentencia previamente dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Vigo. Sin embargo, así como tampoco hizo el juzgado de instancia, el TSXG no ha considerado pertinente otorgar al solicitante el permiso para acudir a los exámenes prenatales, también solicitado por el trabajador. En este sentido, el TSXG coincide “con el acertado criterio de la juzgadora de instancia”, al **no creer conveniente extender este permiso a los trabajadores varones** y demás personas progenitoras no son gestantes, quienes no tienen que someterse - bajo razones obvias- a exámenes de diagnóstico que permiten detectar con precisión si un feto tiene un problema específico o no. Por lo tanto, **ha desestimado el recurso interpuesto** por el representante legal del personal de la empresa contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Vigo, en el que demandaba que también se le reconociese el permiso para exámenes prenatales.

En su resolución, el TSXG ha indicado que está de acuerdo con la argumentación de la juzgadora de primera instancia que consideró, ambos permisos y de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, «exclusivamente femeninos». No obstante, ha destacado que “la evolución normativa, jurisprudencial y doctrinal acaecida desde entonces” le hace llegar a la conclusión de que el permiso para técnicas de preparación al parto “**debe ser extendido a los trabajadores varones, pues en otro caso sería discriminatorio por razón de sexo**, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 30 de septiembre de 2010, Caso Roca Álvarez, C-104/09”.

La diferencia entre dos permisos previos al parto

Los jueces del tribunal gallego han respaldado la distinción entre un permiso y otro, ya que destacan que el permiso para exámenes prenatales «constituye un derecho de maternidad que, conforme a la autorización otorgada en la Directiva 92/85 de la Comunidad Europea, **solo puede ser reconocido a mujeres embarazadas**, como se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto del Trabajador y el Estatuto Básico del Empleado Público». En cuanto al permiso para participar en técnicas de preparación al parto, sostienen que «no encuentra justificación para su naturaleza de género en la Directiva 92/85 de la Comunidad Europea», concluyendo, que es «un derecho de conciliación que, como tal, no puede tener una connotación de género para no contravenir la prohibición de discriminación».

Estela Martín: “si el despido no es procedente, deberá ser declarado nulo”

El Real Decreto-ley 5/2023 modifica los artículos que regulan el despido objetivo y el despido disciplinario del Estatuto de los Trabajadores

Con la aprobación del **Real Decreto-ley 5/2023** los artículos 53.4 b) y 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, que regulan el despido objetivo y el despido disciplinario, respectivamente; así como la modificación de los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas, existen muchas dudas



960 823 260



COMARCAL@STICS.INTERSINDICAL.ORG



CONTACTO



sobre **cuándo es procedente declarar la nulidad de un despido durante un periodo de baja por incapacidad temporal**, ya que, a fecha de hoy, el Tribunal Supremo aún no ha fijado jurisprudencia al respecto.

Estela Martín Estebaranz, abogada en SincroGO, ha realizado esta mañana un *webinars en Economist & Jurist* en el que ha despejado dudas sobre este citado Real Decreto-ley. La ponente ha asegurado que con esta norma “**no hay interpretaciones ni lagunas. El blindaje es claro y expreso. Nulidad automática**, al igual que sucede con los despidos en caso de embarazo, reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos similares”. La abogada afirma que “**si el despido no es procedente, deberá ser declarado nulo**”.

Durante el *webinars* la ponente ha aclarado en qué supuestos se introduce esa novedad que ofrece el nuevo Real Decreto Ley, es decir, **en qué circunstancias la norma ofrece el blindaje de que se declare nula la decisión extintiva**. Asimismo, Estela Martín ha advertido del peligro que supone para las empresas aquellos despidos que se hayan efectuado sobre los trabajadores que hubiesen solicitado la adaptación de jornada por la vía de artículo 34.8 del RDL 5/2023.

“Con las novedades de este RD Ley el *quiz* de la cuestión está en cuándo podemos entender que la enfermedad opera como causa de discriminación, es decir, si es automática o no”. **Al respecto asegura que cuando el Tribunal Supremo fije jurisprudencia sobre los supuestos de despido durante un periodo de baja por incapacidad temporal, “se zanjará esta cuestión, al menos en el tema de la inversión de la carga de la prueba”.**

“Lo que estamos viendo es que al final, y sobre todo con los últimas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, porque las más recientes están abogando por la nulidad del despido de baja por incapacidad temporal, al final tenemos más trabajadores que no quieren conciliar ni aceptar la improcedencia porque están dispuestos a pelear por la nulidad”.

“A la espera de que se pronuncia el Tribunal Supremo, al final lo que tenemos es más conflictividad en el sentido de que hay más trabajadores que están dispuestos a llegar a juicio para intentar pelear esa nulidad”. Además, no solo supondría la declaración de la nulidad del despido por discriminación, sino que ese dictamen también **lleva acarreada una indemnización adicional por daños**

El Supremo admite a una pareja de hecho con tres hijos como Familia Numerosa, pese a no estar casados...

La decisión judicial establece que el artículo 2.3 de la LPFN es aplicable también a uniones de hecho, desafiando así la interpretación de la Junta de Andalucía



960 823 260



COMARCAL@STICS.INTERSINDICAL.ORG



CONTACTO



Las empresas pueden controlar el tiempo que tardan los empleados en ir y volver del médico.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha considerado que esta medida, lejos de ser una modificación sustancial de sus condiciones, dota de "una mayor seguridad jurídica" a los trabajadores

