

USO consigue en la AN una sentencia pionera en cuanto a aplicación de la ley de igualdad de trato o “Ley Zerolo”

- El fallo de la Audiencia, contra la empresa Sitel, del sector de *contact-center*, prohíbe la discriminación por enfermedad en la percepción de incentivos
- Además, aplica la perspectiva de género en los permisos de acompañamiento y aplica la figura jurisprudencial de la discriminación por asociación, establecida por el TJUE en el “asunto Coleman”.

Madrid, 20 de junio de 2023.- Tras varias sentencias en órganos jurisdiccionales de menor entidad, USO ha conseguido que la Audiencia Nacional emita un fallo pionero y que crea la jurisprudencia necesaria para evitar la discriminación por enfermedad. Es decir, se trata de la primera sentencia de este nivel que esgrime la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y No Discriminación, conocida popularmente como “Ley Zerolo”. En concreto, se ha aplicado al sector de *contact-center*, tanto a la percepción de incentivos como al disfrute de ciertos permisos retribuidos.

La sentencia contra Sitel, de 19 de junio, y a demanda de USO (a la que después se adhirieron otros sindicatos), declara la nulidad de las cláusulas de los planes de incentivos que suprimen la percepción de dichos incentivos cuando la persona trabajadora ha tenido ausencias por baja médica, por acompañamiento a menores de 9 años o mayores de 65 a una cita médica (recogido en el art. 31 del convenio sectorial) o en el caso de sanciones, aviso escrito o amonestación.

Es en relación a las bajas médicas donde se aplica directamente la Ley 15/2022. “Esta sitúa la enfermedad y la condición de salud como un elemento a proteger de la discriminación por primera vez en nuestro ordenamiento”, explica María Eugenia Moreno, letrada de USO y autora de la demanda. Y, efectivamente, “la sentencia establece que las ausencias por IT no pueden ser una barrera para percibir la retribución de incentivos conseguidos”, aclara.

Discriminación indirecta de género

En el caso de los permisos por acompañamiento a menores y mayores, regulados por el convenio del sector, la sentencia “aplica una interpretación con perspectiva de género que permite evidenciar prácticas que, en apariencia, no son discriminatorias, pero que, en realidad, sí suponen una penalización a la mujer por su carga familiar, y una desincentivación para que los hombres avancen en corresponsabilidad”, expone Moreno.

La AN, en sus fundamentos de Derecho, reconoce como acreditado, sin ningún género de dudas, que es la mujer la que asume el cuidado y que dicho permiso es usado mayoritariamente por mujeres. Por ello, la práctica de la empresa de

penalizar el uso de dicho permiso de acompañamiento no es neutral, sino que favorece la desigualdad del colectivo femenino.

Por último, y también en relación a este supuesto de acompañamiento, “la sentencia hace uso de otra figura novedosa, como es la discriminación por asociación. En aplicación de la mencionada Ley 15/2022, entiende que la discriminación de trato por enfermedad se da de forma indirecta en el acompañante, que deja de percibir ese incentivo por relación con el destinatario de la consulta médica. Esta figura de discriminación por asociación, de creación jurisprudencial, la aplicó el TJUE en el ‘asunto Coleman’ y es novedosa en el ámbito judicial español”, clarifica María Eugenia Moreno.

Sanciones: se acaba la doble penalización

Por último, esta sentencia, demoledora para las empresas de *contact-center*, “en las cuales todas estas prácticas son comunes, no únicamente en la condenada, Sitel”, también elimina la doble penalización de una persona sancionada en su puesto de trabajo.

“Para el cobro de los incentivos conseguidos, uno de los requisitos, además de no haber estado de baja o no haber disfrutado de uno de los permisos expuestos, es no haber recibido una sanción, aviso, escrito o amonestación. Es algo que en USO considerábamos ilegal, ya que esa persona ya ha recibido una penalización por esa sanción. La Audiencia Nacional también nos ha dado la razón en este punto”, afirma la letrada de USO.

Por último, la abogada destaca que “la importancia de esta sentencia, además de sentar jurisprudencia en otros sectores que puedan actuar de forma similar, es mejorar la situación extremadamente precaria de los trabajadores de *contact-center*. En esas empresas, la única posibilidad de conseguir mejoras económicas es a través de los incentivos, que estaban capados en todos estos supuestos que ahora, confirma la Audiencia, son ilegales”.