La USO aconsegueix a l'AN una sentència pionera sobre aplicació de la llei d'igualtat de tracte o "Llei Zerolo"

- La decisió de l'Audiència Nacional, contra l'empresa Sitel, del sector de contact-center, prohibeix la discriminació per malaltia en la percepció d'incentius.

- A més, aplica la perspectiva de gènere en els permisos d'acompanyament i aplica la figura jurisprudencial de la discriminació per associació, establerta pel TJUE en l"assumpte Coleman".

Després de diverses sentències en òrgans jurisdiccionals de menor entitat, la USO ha aconseguit que l'Audiència Nacional emeti una decisió pionera i que crea la jurisprudència necessària per a evitar la discriminació per malaltia. És a dir, es tracta de la primera sentència d'aquest nivell que esgrimeix la Llei 15/2022 d'Igualtat de Tracte i No Discriminació, coneguda popularment com a "Llei Zerolo". En concret, s'ha aplicat al sector de **contact-center**, tant a la percepció d'incentius com al gaudi d'uns certs permisos retribuïts.

La sentència contra Sitel, de 19 de juny, i a demanda de la USO (**a la qual després es van adherir altres sindicats**), declara la nul·litat de les clàusules dels plans d'incentius que suprimeixen la percepció d'aquests incentius quan la persona treballadora ha tingut absències per baixa mèdica, per acompanyament a menors de 9 anys o majors de 65 a una cita mèdica (recollit en l'art. 31 del conveni sectorial) o en el cas de sancions, aviso escrit o amonestació.

És en relació a les baixes mèdiques on s'aplica directament la Llei 15/2022. "Aquesta situa la malaltia i la condició de salut com un element a protegir de la discriminació per primera vegada en el nostre ordenament", explica María Eugenia Moreno, lletrada de la USO i autora de la demanda. I, efectivament, "la sentència estableix que les absències per IT no poden ser una barrera per a percebre la retribució d'incentius aconseguits", aclareix.

Discriminació indirecta de gènere

En el cas dels permisos per acompanyament a menors i majors, regulats pel conveni del sector, la sentència "aplica una interpretació amb perspectiva de gènere que permet evidenciar pràctiques que, en aparença, no són discriminatòries, però que, en realitat, sí que suposen una penalització a la dona per la seva càrrega familiar, i una desincentivación perquè els homes avancin en corresponsabilitat", exposa Moreno.

L'AN, en els seus fonaments de Dret, reconeix com acreditat, sense cap gènere de dubtes, que és la dona la que assumeix la cura i que aquest permís el demanen majoritàriament dones. Per això, la pràctica de l'empresa de penalitzar l'ús d'aquest permís d'acompanyament no és neutral, sinó que afavoreix la desigualtat del col·lectiu femení.

Finalment, i també en relació a aquest supòsit d'acompanyament, "la sentència fa ús d'una altra figura nova, com és la discriminació per associació. En aplicació de l'esmentada Llei 15/2022, entén que la discriminació de tracte per malaltia es dona de manera indirecta en l'acompanyant, que deixa de percebre aquest incentiu per relació amb el destinatari de la consulta mèdica. Aquesta figura de discriminació per associació, de creació jurisprudencial, la va aplicar el TJUE en el 'assumpte Coleman' i és nova en l'àmbit judicial espanyol", aclareix María Eugenia Moreno.

Sancions: s'acaba la doble penalització

Finalment, aquesta sentència, demolidora per a les empreses de contact-center, "en les quals totes aquestes pràctiques són comunes, no únicament en la condemnada, Sitel", també elimina la doble penalització d'una persona sancionada en el seu lloc de treball.

"Per al cobrament dels incentius aconseguits, un dels requisits, a més de no haver estat de baixa o no haver gaudit d'un dels permisos exposats, és no haver rebut una sanció, avís, escrit o amonestació. És una cosa que a la USO es considera il·legal, ja que aquesta persona ja ha rebut una penalització per aquesta sanció. L'Audiència Nacional també ens ha donat la raó en aquest punt", afirma la lletrada.

Finalment, l'advocada destaca que "la importància d'aquesta sentència, a més d'establir jurisprudència en altres sectors que puguin actuar de manera similar, és millorar la situació extremadament precària dels treballadors de contact-center. En aquestes empreses, l'única possibilitat d'aconseguir millores econòmiques és a través dels incentius, que estaven capats en tots aquests supòsits que ara, confirma l'Audiència, són il·legals".