

Crónica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad (año 2023)

Chronicle of the Spanish Constitutional Court Case on equality rights (year 2023)

RICARDO PEDRO RON LATAS

Profesor titular

Universidad de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidade da Coruña

Magistrado Suplente

Sala de lo Social del TSJ Galicia

Resumen. Este estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad y no discriminación por el Tribunal Constitucional el año 2023. El estudio se centra en el estudio de las sentencias más relevantes en este terreno que ha producido el Tribunal Constitucional en el año 2023.

Palabras clave: Tribunal Constitucional, principio de igualdad de trato, no discriminación.

Abstract. This study tackle the analysis of judgments dictated in application of the principle of equal treatment and nondiscrimination by the Constitutional Court of Justice of Spain during the year 2023. The article will focus in the study of the most notable sentences in this terrain that has produced the Constitutional Court during the year 2023.

Keywords: Constitutional Court of Justice of Spain, principle of equal treatment, nondiscrimination.

doi: 10.20318/femeris.2024.8642

En el año 2023 la jurisprudencia constitucional sobre igualdad de trato y no discriminación puede reducirse a la doctrina contenida en dos únicas resoluciones, pero sin especial relevancia doctrinal o práctica. La primera de ellas no es más que la reiteración de la doctrina sobre el derecho a la no discriminación por razón de circunstancia personal, como es la discapacidad, reconocido en el art. 14 CE. La segunda, por su parte, se limita a convalidar la norma que estableció la laboralidad de los servicios prestados por los trabajadores denominados “raiders”.

Como decimos, la primera de esas resoluciones es la STCo 21/2023, de 27 de marzo, en la que lo que se discutía era, de nuevo, si denegar el reconocimiento de la situación de gran invalidez derivada de contingencia común a un beneficiario porque, en el momento de la solicitud, se encontraba en situación de jubilación anticipada por razón de discapacidad, supone un supuesto de discriminación por razón de discapacidad. Y otra vez el pleito venía provocado porque los tribunales ordinarios decidieron que esta situación supone

un nuevo límite de edad que, en supuestos como el que nos ocupa, se convierte en la edad ordinaria de jubilación, por lo que no procede reconocer la incapacidad permanente de quien ya está en situación de jubilación anticipada.

El argumentario utilizado por las resoluciones que han dado lugar al amparo se apoyaba en el art. 195.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que impide el acceso a la situación protegida de incapacidad permanente a aquellos beneficiarios que, en la fecha del hecho causante, tengan la edad prevista para causar derecho a la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social de acuerdo con lo dispuesto en el art. 205 de esta misma norma, pues si ya se está jubilado no cabe la incapacidad permanente. En esta ocasión el recurrente en amparo había accedido a la jubilación anticipada por la vía excepcional del art. 206 de la Ley General de la Seguridad Social, con una edad rebajada por tener un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, o lo que es igual, el acceso voluntario a jubilación anticipada por discapacidad, aplicando coeficientes reductores. Y sobre la base de estos parámetros, los tribunales inferiores entendieron que lo razonable es fijar como tope para pedir la incapacidad permanente esa edad ordinaria, pero reducida también en aquellos mismos percentiles de días que se consideraron para acceder a la jubilación por razón de discapacidad, lo que justifica la denegación de la prestación de incapacidad permanente.

Por su parte, el Tribunal Constitucional entendió nuevamente que el marco normativo e internacional aplicable (la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, el art. 14 del Convenio europeo de derechos humanos y los arts. 21 y 26 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea) e interno (los arts. 49 y 50, en relación con los arts. 9.2 y 10.1, todos de la Constitución, a los que se une, en el plano de la legalidad ordinaria, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) tienen como fundamento “por un lado, garantizar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad en todos los órdenes de la vida, de forma compatible con su situación; y por otro, la lucha contra cualquier forma de discriminación. El objetivo de asegurar el más pleno disfrute de los derechos en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos ha de conllevar, en determinados supuestos, la adopción de medidas de acción positiva”, noción esta última a la que responde “[l]a regulación de la jubilación anticipada por razón de discapacidad contenida en el art. 206.2 LGSS”. Sin embargo, la interpretación realizada por los órganos judiciales produce “la paradoja de que la medida de acción positiva establecida para el acceso a una determinada situación se convierte, al mismo tiempo, en una discriminación negativa en relación con las otras personas que se encuentran en esa situación”, por lo cual, “dejaría de ser adecuada para la finalidad pretendida”.

Por eso, el legislador, en el ejercicio legítimo de su libertad de configuración del sistema, no ha establecido otro requisito que el de una determinada edad para acceder a la prestación de incapacidad permanente (art. 195.1, párrafo segundo, LGSS, por remisión al art. 205.1 a) LGSS), de forma que no impide su acceso desde una situación de jubilación anticipada, ni distingue entre las causas o presupuestos de ese tipo de jubilación para acceder a la incapacidad permanente. Tampoco ha establecido cautela o modulación alguna para el

cálculo de la edad a estos efectos, como sí ha hecho en otros supuestos. Por lo tanto, si la ley no hace distinción alguna en esta materia, el establecimiento de una diferencia de trato para los supuestos de jubilación anticipada por razón de discapacidad podría suponer una discriminación proscrita por el principio general reconocido en el art. 14, segundo inciso, CE.

La conclusión a la que llegamos entonces, y ahora hemos de reiterar, es que, en el caso resuelto, no existe justificación alguna para distinguir entre las diversas situaciones de jubilación anticipada, porque lo relevante es que se cumple el único requisito exigido por la norma para acceder a la prestación por incapacidad permanente, que es una determinada edad, según el tenor literal del art. 195.1, párrafo segundo LGSS, por remisión al art. 205.1 a) LGSS. Y tampoco existe razón objetiva alguna para excluir a la recurrente de la situación de incapacidad permanente. De hecho, las resoluciones judiciales admiten que concurren los requisitos y los presupuestos para reconocer esta situación. En este caso, además, de forma especialmente motivada en atención a las circunstancias físicas de la demandante, que exigen el apoyo de una tercera persona precisamente para garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades más básicos en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos, en coherencia con los principios y valores que inspiran la normativa nacional e internacional en materia de discapacidad. Y es que, la interpretación de las resoluciones impugnadas produce como resultado una discriminación no justificada para la recurrente con discapacidad. Conforme a ese criterio interpretativo, toda persona que se encuentre en situación de jubilación anticipada podría acceder a una prestación por incapacidad permanente, salvo las personas con discapacidad, a pesar de cumplir el único requisito exigido por la normativa, que es una determinada edad. Se genera con ello una diferencia de trato no prevista en la norma, sin justificación objetiva y razonable, derivada exclusivamente del hecho de haber accedido a una situación de jubilación anticipada precisamente por su situación de discapacidad.

La segunda de las resoluciones del Tribunal Constitucional mencionadas no resulta especialmente relevante. Y no lo es porque simplemente se limita a convalidar el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, al estimar que el mismo cumple con los necesarios requisitos de extraordinaria y urgente necesidad, sin aportar, por ello mismo, novedad alguna en la doctrina constitucional sobre la exégesis del art. 14 CE.

Como es bien sabido, el apartado segundo de su artículo único añadió una nueva disposición adicional vigesimotercera al texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores para introducir una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, estableciendo que “se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto

en el artículo 1.3 de la presente norma". Y lo que se discutía era si la norma vulneraba el requisito de la "extraordinaria y urgente de necesidad" que el art. 86.1 CE configura como presupuesto habilitante para el uso del instrumento normativo del decreto-ley.

Y la respuesta fue positiva, ya que, a juicio del Tribunal Constitucional, y siguiendo el argumentario de la propia resolución, es urgente contar con un medio que procure certezas, seguridad y previsibilidad mediante la adopción de esta nueva técnica que refleja en el texto del estatuto de los trabajadores las características de una realidad productiva altamente digitalizada, pero que no altera el contenido ni el alcance de las notas que definen la naturaleza laboral de una relación de servicios conforme a lo establecido en el artículo 1.1 del estatuto de los trabajadores, ni sus consecuencias. Resulta igualmente urgente, además, garantizar la igualdad de trato entre las empresas "tradicionales" y las que utilizan medios de control digital basadas en la gestión de datos algorítmicos, sobre la base de una competencia transparente y leal entre unas y otras.

Todo lo anterior, afirma el magistrado ponente, pone de manifiesto la urgencia de garantizar condiciones de trabajo justas en la economía de las plataformas digitales de reparto, a través de una presunción de laboralidad de las personas que prestan servicios en dicho ámbito, que asegura la igualdad de trato de las empresas, ya operen con formas de trabajo estándar o no estándar. Ello motiva, en conclusión, la urgencia de garantizar condiciones de trabajo justas en la economía de plataformas con una presunción refutable de que el trabajador de la plataforma está empleado como tal, y que garantice la igualdad de trato entre todas las formas de trabajo no estándar y trabajo estándar.