

IUSLabor 2/2014

LA TUTELA FAMILIAR EN LOS PROCESOS DE RESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL: COMENTARIO A LA STSJ DE MADRID DE 3 DE FEBRERO DE 2014

Dra. Esther Sánchez

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho de ESADE-Universidad Ramón Llull

Abstract

El comentario analiza la aplicación del derecho a la no discriminación por razón de género en el marco de las medidas de flexibilidad interna y, en particular, en relación con los supuestos de movilidad geográfica. Profundiza sobre las cautelas que deben seguir los empresarios a la hora de tomar determinadas decisiones de restructuración, para gestionar adecuadamente los riesgos legales potenciales en el ámbito de la tutela de derechos fundamentales.

This paper discusses the implementation of the right to non-discrimination based on gender in the context of internal flexibility measures, and in particular, in relation to cases of geographical mobility. It also delves into the caution that employers must follow when making certain restructuring decisions, to adequately manage potential legal risks in the field of protection of fundamental rights.

Title: Family care in the process of business restructuring: a review of the decision of the High Court of Justice of Madrid of February 3rd, 2014.

Palabras clave: mujeres, no discriminación, género, trabajo, igualdad, movilidad geográfica

Keywords: women, non-discrimination, gender, work, equality, geographical mobility

Sumario

1. El punto de partida.
2. Un elemento probatorio clave: la transparencia y la diligencia en el proceso de comunicación de las vacantes.
3. La prueba de indicios como factor que incrementa el deber de diligencia de la empresa en el proceso de toma de decisiones organizativas.
4. Conclusión: las claves sobre las que sustentar la existencia de discriminación por razón de sexo y la especial protección de la familia.

1. El punto de partida

¿Quién iba a imaginarse que una trabajadora de una entidad financiera denominada “Banca Cívica” pudiera ser objeto de una discriminación por razón de sexo por ser trasladada a más de 600 km de su lugar de residencia, tras un previo proceso de fusión con otra entidad financiera y en el marco de las medidas de gestión de los excedentes de plantilla ocasionados tras la misma?

¿Qué errores cometió la empresa para que tras un proceso que, de momento, ha llegado a suplicación, los Tribunales fallaran la nulidad del traslado por vulneración de derechos fundamentales? Y, en este caso, ¿qué medidas deberían ser tomadas por cualquier otra empresa para evitar condenas similares en procesos de reestructuración que afecten a trabajadores con responsabilidades familiares?

Para comprender las claves del caso, merece la pena remontarnos a los hechos que fueron declarados probados en juicio.

En fecha 30.11.2012, la empresa comunicó a una trabajadora su decisión de trasladarla de centro de trabajo, a otro ubicado a 667 km del lugar donde habitualmente prestaba sus servicios, como consecuencia de la necesidad de reorganizar los excedentes de plantilla ocasionados por el previo proceso de fusión con otra entidad financiera. La trabajadora integraba un núcleo familiar monoparental junto con su hijo de 13 meses y a la fecha de la decisión empresarial estaba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de familiar, que había solicitado para el período comprendido entre 23.4.2012 y 22.4.2013.

Se da la circunstancia de que en previsión de esta medida de reorganización y de algunas otras, en fecha 22.5.2012 se había suscrito con la representación de los trabajadores de las dos empresas afectadas, un “Acuerdo Laboral de Integración”, en el que se regulaban algunos principios y reglas básicas que regirían el proceso de movilidad geográfica y que preveían lo siguiente:

- Principio general de adscripción voluntaria, que se concretaba en los siguientes términos: *“es voluntad de las partes, dado que la integración de Banca Cívica a Caixabank implicará un proceso importante de reorganización, que la movilidad geográfica se realice cuando sea posible de manera voluntaria”*.
- Principio de mínima acomodación en atención a situaciones especiales, que se materializaba con el siguiente compromiso: *“No obstante, cuando como consecuencia de la reorganización no sea posible la reorganización del empleado en un centro de trabajo situado en un radio de 25 km desde su centro de referencia”*

por inexistencia de vacantes, Caixabank destinará al empleado a otro centro teniendo en cuenta los siguientes criterios: no se aplicará a las mujeres embarazadas o con lactantes de hasta un año, empleados con un grado de minusvalía reconocido o igual o superior al 65%, empleados con hijos a cargo que presenten una minusvalía igual o superior al 65% o que tengan otros familiares dependientes a su cargo que convivan con ellos, enfermedad grave del empleado, su pareja y/o hijos o ascendientes que convivan en el domicilio familiar como mínimo seis meses antes de la fecha de comunicación del traslado, según valoración del servicio médico de Caixabank; víctimas de violencia de género reconocidas judicialmente”. Igualmente, se contemplaba que se tendrían en consideración “el reagrupamiento familiar en el caso de que ambos cónyuges trabajen en Caixabank y (tener) hijos e hijas menores de ocho años.”

Por su parte, en la oficina en la que prestaba sus servicios la trabajadora existían 4 personas más consideradas excedentes, una de las cuales aceptó un traslado a una distancia similar a la propuesta a la trabajadora, otro estaba en situación de suspensión por el ERE que había tramitado la empresa y otras dos entraban de lleno dentro de los colectivos especialmente protegidos: una por estar embarazada y la otra por tener un hijo menor de un año.

Tras la fusión, Caixabank tenía 3.849 empleados distribuidos de forma desigual desde una perspectiva organizativa, ya que en la delegación territorial de Madrid, se cuantificaron 110 plazas excedentes, mientras que en las delegaciones territoriales de Cataluña y Baleares, existían 207 y 57 plazas vacantes, respectivamente, plazas que habían sido ofertadas a través de la intranet de la empresa desde agosto de 2012, momento en el que se produjo la integración.

De la lectura de los hechos probados, ya aparecen una serie de “elementos sensibles” que deberían haber sido alertados a la empresa por sus servicios jurídicos y que los representantes legales de los trabajadores, también en el ejercicio ordinario de sus competencias de control, deberían haber observado:

- La existencia de una mujer, que consta que era la única que resultó especialmente afectada por las medidas de reorganización.
- La circunstancia de que se trataba de una mujer divorciada con un hijo de 13 meses y que, por tanto, configuraba un núcleo familiar monoparental.
- La circunstancia de que la trabajadora ya estaba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de familiar (su hijo menor).
- La circunstancia de que la trabajadora no tenía en el lugar de destino ningún tipo de red familiar de apoyo.

En el día a día de la gestión de recursos humanos en las empresas, es posible que estos elementos hubieran sido “interpretados” como no conflictivos o, incluso, que ni se hubieran evaluado o tomado en consideración. Viene siendo habitual que las empresas consideren que sólo hay discriminación por razón de sexo cuando la empresa conscientemente atribuye condiciones diferentes a hombres y mujeres. Esto es, cuando incorpora en sus procesos de toma de decisión factores expresamente asociados al sexo de las personas trabajadoras que resultaran afectadas por los mismos. En este caso, ¿cómo podría considerarse la existencia de una voluntad discriminatoria, cuando los criterios habían sido pactados con los representantes legales de los trabajadores, cuando sólo había resultado perjudicada 1 mujer de entre todas las mujeres que integraban la plantilla y cuando, además, los criterios de selección no hacían referencia alguna al sexo, sino que se limitaban a establecer unos criterios objetivos y neutros, sobre los que se fundamentaban las medidas de reorganización de los efectivos de la empresa tras la fusión?

En esta reflexión hay una parte de cierto. La empresa no incurrió en discriminación **directa** alguna. Pero el concepto jurídico de discriminación, contempla dos acepciones. En primer lugar, la discriminación directa, “*situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*” (art. 6.1 LO 3/2007). Y en segundo lugar, la discriminación indirecta, “*situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados*” (art. 6.2 LO 3/2007).

Con la primera acepción, el legislador quiere sancionar cualquier conducta que se geste en el interior de la organización y que de forma directa demuestre cualquier forma sexista en la gestión del trabajo o de las personas en las empresas. Nos estaríamos refiriendo a supuestos tales como, entre otros, la no contratación de una mujer en un proceso de selección en el que concurre un varón menos capacitado, la decisión de despedir a una trabajadora por descubrirse que está embarazada o la atribución de dobles escalas salariales por razón de sexo.

Con la segunda acepción, mucho más delicada y polémica, el legislador quiere sancionar la falta de sensibilidad de género de la empresa, entendida ésta como la falta de previsión del impacto que determinadas decisiones organizativas o directivas pueden tener sobre el colectivo de las mujeres, en contraste con el de los hombres, por la realidad socio-económica en la que aquéllas se desenvuelven. Dicho de otra forma, no se busca sancionar a aquél que claramente es “*machista*” (utilizando un término

coloquial), sino aquél que se “*desentiende*” de la realidad social de las mujeres y que, consiguientemente, toma una serie de decisiones sin considerar el mayor impacto que las mismas tendrán sobre el colectivo de las mujeres. Nos estamos refiriendo a supuestos tales como la atribución de determinadas ventajas laborales al hecho de no presentar un nivel de incidencias sobre la jornada laboral (incluyendo las relacionadas con la baja por maternidad o la de las excedencias por cuidado de familiares), o a la antigüedad (en caso de que se demuestre que la tasa de contratación temporal y de rotación en la empresa es prevalentemente femenina), o el hecho de requerir una titulación mayoritariamente cursada por varones para acceder a una determinada categoría profesional pese a que ésta no es habilitante para el desempeño de sus funciones.

Siendo así, la “*reinterpretación*” que debería hacer la empresa, debería partir de las siguientes preguntas: ¿el sexo de un trabajador es irrelevante en el marco de procesos de movilidad geográfica?; ¿hombres y mujeres presentan la misma predisposición en los procesos de movilidad geográfica?; en caso de que no sea así, ¿cabe prever una diferente reacción entre hombres y mujeres ante un supuesto de movilidad geográfica forzosa?

Y llegados a este punto, la conclusión errónea es pensar que la empresa siempre discriminará si aplica determinadas medidas organizativas a las mujeres, algo que supondría de facto subordinar o condicionar absolutamente el poder de dirección y la libertad de empresa al derecho a la no discriminación, o dicho informalmente creer “*que las mujeres son intocables*”. Por el contrario, la conclusión adecuada es que sólo será así, cuando se demuestre que la empresa ha llevado a cabo con total diligencia todas aquellas medidas que razonablemente habrían permitido evitar o disminuir el impacto de su decisión sobre las mujeres.

Si avanzamos en el caso, veremos que fue en este sentido que la empresa erró en su forma de gestionar el proceso de reorganización de sus efectivos tras la fusión. O cuanto menos, no fue capaz de mostrar al juez que su proceso de decisión había sido impecable.

2. Un elemento probatorio clave: la transparencia y la diligencia en el proceso de comunicación de las vacantes

Antes de entrar en el fondo del asunto y como es habitual en los recursos de suplicación, el Tribunal entra a valorar la impugnación de un hecho probado, por considerarlo insuficiente. En este sentido, solicita que se incorpore que en fecha 18.12.2012, con posterioridad a que la trabajadora hubiera interpuesto su demanda, la empresa remitió a

las secciones sindicales un listado con las personas afectadas por la movilidad geográfica, del que se desprendía que se habían gestionado cinco comunicaciones para centros de destino en el área territorial de Madrid para un radio de acción de menos de 25 km respecto de su centro de trabajo, tres para el área territorial de Guadalajara, en un radio de acción de menos de 100 km. y una para el área territorial de Burgos, también en un área de acción de distancia claramente inferior a la del área territorial de Cataluña.

Se da la circunstancia de que el listado se remitió a las secciones sindicales con posterioridad a la comunicación de traslado que la empresa cursó a la trabajadora, y haciendo constar que las movilizaciones geográficas se habían realizado a petición voluntaria. Se da también la circunstancia de que la trabajadora no se apuntó a ninguna vacante, aplicándosele por ello la medida con carácter forzoso, sin que la empresa hubiera acreditado que se le hubiera ofrecido ninguna de aquéllas plazas, algo que el Tribunal considera *“presupuesto imprescindible para que ésta hubiera podido optar por alguna de ellas”*.

En este escenario, puede llegarse a una primera conclusión: la discriminación se produce no en sede del Acuerdo de Integración, sino en su puesta en práctica. Ello en la medida en que:

- No consta que la empresa realizara una labor de comunicación específica sobre el proceso de reorganización y movilidad de efectivos que fuera más allá de “colgar” la información en la intranet de la organización.
- Aparecen ciertas inconsistencias organizativas en el proceso de selección y de gestión de las solicitudes de adscripción voluntaria, así como en la aplicación del principio de mínima acomodación para el colectivo de excedentes.

Esto es, la empresa no ha garantizado que su labor de comunicación hubiera permitido a todos y cada uno de los trabajadores conocieran los planes de reorganización de excedentes, los criterios del Acuerdo de Integración para proceder a la redistribución de efectivos y el procedimiento y plazos a seguir para solicitar destino de entre los disponibles por la empresa. Del mismo modo, no ha podido garantizar que ningún trabajador “no protegido” hubiera podido disfrutar de más ventajas o determinados privilegios a la hora de gestionar su traslado.

Es aquí donde radica el principal problema. No hay certeza de rigor ni de control sobre el proceso, con lo que el impacto que la decisión empresarial genera sobre la trabajadora, acaba convirtiéndose en el desencadenante de la presunción de discriminación.

Es evidente que la dimensión y estructura de la empresa (diversos centros de trabajo implantados en todo el territorio estatal y cerca de 4000 empleados tras la fusión) y el momento por el que atraviesa (un proceso de cambio estructural) dificulta dicho rigor y control. De ahí que hubiera sido especialmente valioso para la empresa acreditar que, más allá de la información estática y pasiva de la intranet, los responsables de los diferentes centros de trabajo comunicaban el proceso adecuadamente a sus equipos y que existía un sistema de coordinación encargado de monitorizar las solicitudes voluntarias de traslado y su priorización de acuerdo con los criterios objetivos regulados en el Acuerdo de Integración.

De hecho, la literatura especializada en gestión del cambio (por todos, KOTTER&SCHLESINGER, 1980; DUCK, 2001 o STREBEL, 2001) ya prescribe este tipo de actuaciones para garantizar el éxito del mismo y procurar que toda la plantilla esté alineada para evitar resistencias que puedan alterar los tempos y dinámicas del proceso. Algo que es un imperativo desde la estricta clave de la gestión de personas, adquiere un valor más importante en el momento en que aparece un riesgo legal, como el aquí analizado. La razón de ello está establecida normativamente en el art. 13 de la LO 3/2007 (a nivel comunitario en el art. 4 de la Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo), en el que se articula la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, de modo que *“de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*.

3. La prueba de indicios como factor que incrementa el deber de diligencia de la empresa en el proceso de toma de decisiones organizativas

Basándose pues en dicho precepto, en el Fundamento jurídico 5º de la sentencia, el Magistrado concluye que la trabajadora aportó suficientes indicios de vulneración de derechos fundamentales, en concreto, referidos a la prohibición de discriminación por razón de sexo. Así, señala que *“la actora tras su reciente maternidad se halla en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo, circunstancia que el ordenamiento jurídico considera dotada de una protección especial y objetiva, con independencia de cualquier otro dato, tanto a efectos de despido como –aunque no ha sido invocado– de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 138.7 in fine, en relación con art. 108.2 ambos de la LRJS); y también hay que tener presente que la medida de traslado se ha comunicado a la actora escasos días después de que su hijo cumpliera el año de edad, lo cual determina por muy pequeño margen la no aplicación*

del criterio de exclusión de las medidas empresariales en los trabajadores con hijos hasta esa edad.”

Sobre este fundamento, expresamente se señala que *“la empresa tenía que haber demostrado que su decisión es razonablemente ajena a todo propósito de vulneración del derecho fundamental”*, entendiéndose por *“propósito”* no estrictamente la voluntad de darle a las mujeres un trato perjudicial en el proceso de traslado (algo que a la luz de los hechos probados era inexistente), sino el de no haber analizado o previsto adecuadamente cómo determinadas fórmulas de gestión del mismo, podrían impactar negativamente en ellas.

Aquí es donde reside buena parte del peso en la resolución del caso. Y ello por cuanto el Tribunal estima que, en esta labor de prueba, no era suficiente que la empresa hubiera acreditado:

1. Ni la existencia de razones organizativas que justificaran la necesidad de realizar aproximadamente 850 traslados
2. Ni la existencia del acuerdo colectivo que permitía los traslados
3. Ni la existencia de las vacantes publicadas la intranet

Por cuanto que las medidas de movilidad geográfica estaban reguladas y, en cierta manera, condicionadas por el Acuerdo de Integración, el Tribunal considera que la empresa debió haber acreditado:

1. Que no existían vacantes más próximas, ya que el Acuerdo estipulaba que *“siempre que sea posible se tendrá en cuenta la voluntad de la empleada así como la proximidad al domicilio habitual”*
2. Que la empresa ofreció a la trabajadora las vacantes más próximas, existentes en el área territorial de Madrid, Guadalajara y Burgos, ya que *“solamente si hubiera existido tal ofrecimiento sería valorable la inexistencia de petición voluntaria de la actora”*.
3. Cuáles fueron los criterios de los que se valió la empresa para activar otro de los criterios consignados en el Acuerdo y según el cual se establecía un segundo nivel de protección, en esta ocasión para aquéllos que tuvieran un hijo menor de 8 años.

Al no hacerlo, los indicios aportados por la trabajadora cobraban carta de naturaleza y revelaban una fotografía en la que encajaba perfectamente el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

4. Conclusión: las claves sobre las que sustentan la existencia de discriminación por razón de sexo y la especial protección de la familia

La sentencia trae a colación la profusa doctrina judicial a propósito de la discriminación por razón de sexo, o quizás mejor en este caso de género, señalando que *“es preciso atender a circunstancias tales como la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujeres a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones; y que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él”* (entre otras, SSTCO 173/1994 de 7 de junio; 136/1996 de 23 de julio; 20/2001 de 29 de enero; 41/2002 de 25 de febrero; o 17/2003 de 30 de enero).

En esta línea y siguiendo la propia argumentación de la trabajadora, se acaba concluyendo que *“no es dudoso que una decisión como la aquí impugnada, un traslado a localidad tan distante teniendo a cargo un hijo de muy poco más de un año, es considerablemente desalentadora respecto a la conservación del empleo de la demandante. No es difícil deducir que en una población lejana y con la que no consta que tenga vinculación alguna la actora vería sumamente dificultada o imposibilitada la compatibilidad de la atención del menor con las obligaciones laborales”*.

Con ello, el Tribunal abunda en la doctrina judicial que ha venido vinculando este tipo de supuestos, no sólo con el derecho a la no discriminación, sino también con el derecho a la protección de la familia, reconocido en el art. 39 CE. Así, se reitera de nuevo la relevancia o conexión constitucional de todas las medidas para conseguir la conciliación de la vida familiar y laboral y se confirma la necesidad de que en su labora exegética, los Tribunales tomen en consideración este especial impacto a la hora de dirimir los conflictos derivados por el ejercicio de los poderes de reorganización del empresario.

Cabe señalar, sin embargo, que dicha vinculación plantea una serie de problemas prácticos, respecto de los que no es ajena la más reciente doctrina constitucional (STCO 173/2013 de 10 de octubre). Porque no es lo mismo la tutela contra la discriminación por razón de sexo, que la tutela contra conductas que puedan considerarse *“antifamiliares”*.

La frontera es claramente difusa en los supuestos en los que estamos ante cuestiones de *“género”* (derivados de las construcciones socioculturales que varían a través de la historia y que se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye

a lo que considera “*masculino*” o “*femenino*” mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión) y no de “*sexo*” (derivados del conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer).

En esta línea, la sentencia debería haber dejado algo más claro que cuando estima la pretensión de la trabajadora, lo hace porque en todo caso un traslado de las características del propuesto por la empresa, afecta siempre a la estabilidad profesional de las mujeres y se convierte directamente en una afectación grave al derecho a la familia o, porque siendo en abstracto así, el problema en el caso concreto es que la empresa no consiguió demostrar una diligencia que permitiera desvirtuar una afectación particular a los derechos específicos de la trabajadora demandante.

No es una cuestión baladí. Mientras que en el caso de la extinción del contrato, el propio Estatuto de los Trabajadores ha incorporado en sus arts. 53 y 55 sendos supuestos de nulidad vinculados expresamente a la protección de la familia, no ocurre lo mismo con el art. 40 ET, en el que se regula la movilidad geográfica, ni tampoco con el art. 41, en el que se regula la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Dicho de otro modo, está claro que el legislador estima que cualquier extinción será nula (salvo que la empresa consiga demostrar la procedencia) cuando afecte a trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad; a trabajadoras embarazadas cuyo estado de gestación es desconocido por la empresa; a trabajadores que hayan solicitado una reducción de jornada o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de familiares; a las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley; o a los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Pero no dice nada, respecto de las medidas de restructuración que no supongan extinción, con respecto a las cuales sólo se mantiene como colectivo protegido expresamente por la ley el de los representantes legales de los trabajadores.

¿Supone por tanto esta sentencia, la apertura de una brecha desde la que ampliar el colectivo de trabajadores protegidos *ex lege* también a los supuestos de movilidad geográfica? Siendo ello así, ¿se trataría de una protección que admite prueba en contrario en favor de la empresa de acuerdo con los parámetros probatorios de la tutela anti-discriminatoria o de acuerdo con los establecidos para la nulidad legal por conducta “*antifamiliar*”?

Nos atrevemos a afirmar que efectivamente, y a través de la conexión entre la discriminación por razón de género y el derecho a la familia, se procede a ampliar el colectivo protegido también a las manifestaciones de flexibilidad interna. Llegados a este punto, la siguiente pregunta es ¿cómo deberá gestionar la empresa su proceso de toma de decisiones cuando se encuentre con diversos colectivos que gozan de una protección especial? y ¿en base a qué parámetros deberá realizarse su priorización?

Ésta es una cuestión que aparece tangencialmente planteada en la exposición de los hechos probados, pero que no es objeto de análisis específico por parte del Tribunal, con lo que, de momento, sólo disponemos del precedente establecido por la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona de 17 de diciembre de 2012, confirmada por la STSJ de Cataluña de 29 de noviembre de 2013. Un punto de partida importante para una cuestión de relevancia creciente.