

Despido por absentismo y control de convencionalidad.

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid

Resumen: *La admisión legal del despido por absentismo no es contraria a los instrumentos internacionales ratificados por España.*

Palabras clave: *Absentismo. Despido. Normas internacionales.*

Abstract: *Dismissal based on employee absenteeism is not contrary to international treaties ratified by Spain.*

Keywords: *Absenteeism. Dismissal. International treaties.*

I. Introducción^[1]

La fundamentación jurídica del denominado “despido por absentismo” fue valorada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y por nuestro Tribunal Constitucional antes de la derogación expresa de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Pero ni las resoluciones de esas instancias jurisdiccionales ni la aludida intervención legal han sido obstáculo para que, a partir de decisiones de despido previas a la pérdida de vigor de ese precepto estatutario, la cuestión se haya suscitado también ante la jurisdicción ordinaria, incluso bajo el prisma de lo que se viene conociendo como “control de convencionalidad”. Como el lector rápidamente se habrá imaginado, desde esta particular perspectiva se trata a la postre de calibrar el grado de adaptación de aquella previsión legal interna a los compromisos adquiridos por nuestro Estado frente a tratados o instrumentos internacionales. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 270/2022, de 29 de marzo, refleja bien los términos en los que se ha puesto sobre el tapete esa nueva dimensión del ya desaparecido artículo 52.d) ET, que, como se recordará, admitía el despido por faltas intermitentes al trabajo aun cuando estuvieran justificadas y, singularmente, aun cuando estuvieran relacionadas con procesos o episodios de enfermedad no profesional. La admisión legal de tal causa de despido era, por lo demás, anterior incluso a la primera versión del ET.

II. Resolución comentada

Tipo de resolución: sentencia

Órgano: Sala Cuarta del Tribunal Supremo

Número y fecha: 270/2022, de 29 de marzo

Número recurso o procedimiento: casación para unificación de doctrina número 2142/2020

ECLI:ES:TS:2022:1427

Fuente de consulta: CENDOJ: 28079140012022100259

Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Votos Particulares: no

Acceso a la sentencia:

<http://www.poderjudicial.es/search/openCDocument/>

III. Problema suscitado: hechos y antecedentes

Se plantea en la sentencia objeto de comentario si el llamado “despido por absentismo” es admisible desde la perspectiva de las normas internacionales ratificadas o asumidas por España, más allá de su relación con el derecho de la Unión Europea, de la que se ocupó la sentencia TJUE de 18 de enero de 2018 (asunto C-270/2016), que desde luego advirtió sobre la posible incompatibilidad con la Directiva 2000/78 de las decisiones de despido basadas en causas conectadas con la discapacidad, pero que al mismo tiempo admitió la adopción por parte de los Estados miembros de la Unión de medidas dirigidas a combatir el absentismo, siempre que observaran el principio de proporcionalidad, esto es, que no fueran más allá de lo estrictamente “necesario”.

El asunto que ha culminado su tramitación procesal con la sentencia TS 270/2022 fue decidido en primer término por resolución de 7 de junio de 2020 del Juzgado de lo Social número 1 de Terrassa, que desestimó la demanda interpuesta por la trabajadora despedida por faltas al trabajo y declaró la procedencia de su despido. La demandante había prestado servicios para la empresa KERN PHARMA, S.L. desde 1976, y fue despedida al amparo del art.52.d) ET por haber superado el 20% de ausencias en jornadas hábiles en el plazo de 2 meses consecutivos, primero por meros motivos médicos (“vértigo auditivo”), que no le habían llevado a cursar proceso de incapacidad temporal, y posteriormente por declaración de esta contingencia, derivada de enfermedad común. Formulado recurso de suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia favorable a la demandante con fecha de 17 de enero de 2020, con la consiguiente condena a la empresa, o bien a la readmisión de la trabajadora y al abono de los salarios de tramitación, o bien al pago de una indemnización suplementaria a la ya entregada en el momento del despido.

Contra dicha sentencia interpuso la empresa recurso de casación para la unificación de doctrina, por contradicción con la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de diciembre de 2013 y la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de abril de 2017. La nota de contradicción fue efectivamente apreciada por la Sala de lo Social del TS.

IV. Posiciones de las partes

La entidad recurrente en casación para unificación de doctrina alegaba en su recurso que, a diferencia de lo estimado en fase de suplicación, el despido objetivo por absentismo no era contrario ni a las exigencias del artículo 6.1 del Convenio 158 de la OIT, ni a lo dispuesto en los artículos 4.1 y 5 del Convenio 155 de la OIT, en el artículo 3 de la Carta Social Europea y en el artículo 11 de la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La parte recurrida (parte actora en el inicio del proceso) aducía, sin embargo, que era correcta la doctrina sostenida por la sentencia recurrida, que había advertido contradicción de la norma nacional con esas normas internacionales.

El Ministerio Fiscal emitió informe en el que se consideraba improcedente el recurso.

V. Preceptos relevantes

Artículo 52 ET

“El contrato podrá extinguirse...d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”

Artículo 6 Convenio OIT número 158

“1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio”.

Artículo 4 Convenio OIT número 155

“1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

Artículo 5 Convenio OIT número 155

“La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo: (a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos); (b) relaciones existentes entre los componentes

materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; (c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene; (d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive; (e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio”.

Artículo 3 Carta Social Europea de 1961

“Para garantizar el ejercicio del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las partes contratantes se comprometen: 1. A promulgar reglamentos de seguridad e higiene. 2. A tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos. 3. A consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene en el trabajo”.

Artículo 24 Carta Social Europea de 1996

“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial”.

Artículo 11 Convención de la ONU de eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer de 1979

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada, según corresponda”.

VI. Doctrina básica

Siguiendo una línea interpretativa consolidada, la sentencia TS (Sala de lo Social) 270/2022 declara que el artículo 52.d) del ET no era contradictorio con los tratados internacionales ratificados por España. Ni con el artículo 6.1 del Convenio 158 de la OIT, ni con el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT, ni con los artículos 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT, ni con los artículos 3 y 24 de la Carta Social Europea (versiones de 1961 y 1996, respectivamente, ni con el artículo 11 de la Convención de la ONU de 1979. En suma, ni las exigencias sobre las decisiones empresariales de despido impuestas por tales normas internacionales, ni los compromisos que tales instrumentos conllevan para los Estados en materia de seguridad y salud en el trabajo, cierran el paso a una norma legal como la cuestionada. Tampoco se advierte en dicha cláusula legal discriminación por razón de sexo. La sentencia objeto de comentario desmenuza a tal efecto el contenido y sentido de todas y cada una de esas normas internacionales invocadas en el seno del proceso laboral de referencia para llegar a la conclusión de que nada en ellas se enfrenta a la regulación española del despido por absentismo, y recuerda asimismo que las resoluciones del TC vinculan a todos los jueces y tribunales conforme al artículo 5.1 de la LOPJ, lo cual es predicable, en especial, de la sentencia TC 118/2019, en la que no se apreció contradicción entre el artículo 52.d) ET y los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución española. Concluye la sentencia TS 270/2022, en definitiva, que “el objetivo legítimo que perseguía el despido por absentismo del art. 52.d) del ET de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, con fundamento en la libertad de empresa del art. 38 de la CE, no vulnera los derechos fundamentales regulados en la Carta Magna, que incluyen el derecho a no ser discriminado por razón del sexo”.

VII. Parte dispositiva

“Las precedentes consideraciones obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y ordenar la devolución de las actuaciones a la sala de procedencia para que, con libertad de criterio, partiendo de que el art. 52.d) del ET no era contrario a los tratados internacionales, resuelva el recurso de suplicación en su día planteado”.

“Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido: 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de Kern Pharma SL. 2.- Casar y anular la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cataluña de fecha 17 de enero de 2020, recurso 5532/2019. 3.- Ordenar la devolución de las actuaciones a la sala de procedencia para que, con libertad de criterio, partiendo de que el art. 52.d) del ET no era contrario a los tratados internacionales, resuelva el recurso de suplicación en su día planteado”.

VIII. Pasajes decisivos

“La atribución del control de convencionalidad a la jurisdicción ordinaria ya se preveía en la sentencia del TC nº 49/1988, de 22 marzo...La sentencia del Pleno del TC nº 140/2018, de 20 diciembre, F. 16, lo expresa con claridad...Posteriormente, el TC ha reiterado que ‘los tribunales ordinarios puedan declinar la aplicación de una norma legal para aplicar en su lugar un precepto contenido en un tratado internacional [...] el marco jurídico constitucional existente erige, pues, al control de convencionalidad en el sistema español en una mera regla de selección de derecho aplicable, que corresponde realizar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria’ (sentencia del TC nº 120/2021, de 31 mayo, F. 3, entre otras). Aunque el art. 52.d) del ET fue derogado, debemos realizar el control de convencionalidad de ese precepto porque su derogación no tuvo efectos retroactivos”.

“Hemos declarado la procedencia de despidos objetivos por absentismo, sin que este tribunal, en cumplimiento del control de convencionalidad, al seleccionar la norma aplicable, haya considerado que el art. 52.d) del ET fuera contradictorio con los tratados internacionales ratificados por España. Entre los pronunciamientos más recientes pueden citarse las sentencias del TS de 19 de marzo de 2018, recurso 10/2016; 23 de junio de 2020, recurso 233/2018; y 17 septiembre de 2020, recurso 2112/2018. Las dos últimas son posteriores a la mentada sentencia del TC nº 140/2018, que atribuye con claridad a la jurisdicción ordinaria el control de convencionalidad”.

“Por ende, la atribución a la jurisdicción ordinaria del control de convencionalidad en modo alguno supone que el TC no pueda examinar si una norma interna es contradictoria con un tratado internacional, debiendo hacer hincapié en que las resoluciones del TC vinculan a todos los jueces y tribunales (art. 5.1 de la LOPJ). El TC se pronunció expresamente en el sentido de que el art. 52.d) del ET no era contradictorio con el art. 6.1 del Convenio 158 de la OIT, sin que dicho pronunciamiento del tribunal de garantías constitucionales pueda considerarse un mero *obiter dictum*. 3.- Esta sala debe reiterar los argumentos de la citada sentencia del TC nº 118/2019 y del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT”.

“Debemos concluir que el art. 52.d) del ET no era contradictorio con el art. 4 del Convenio 158 de la OIT, que permite la extinción del contrato de trabajo cuando exista causa justificada para ello, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, lo que incluye la defensa de la productividad”.

“Los arts. 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT no establecen un nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores distinto al que resulta de aquellos preceptos constitucionales, por lo que esta sala, por un elemental principio de seguridad jurídica, debe concluir, en el mismo sentido que la referida sentencia del TC nº 118/2019, que la regulación del art. 52.d) del ET respondía a la finalidad legítima consistente en evitar el incremento de los costes empresariales, con fundamento en la libertad de empresa, sin que se haya probado que efectivamente fuera contradictorio con los arts. 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT, que imponen una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores. No se ha acreditado que la posibilidad legal de

despedir a los trabajadores con una indemnización extintiva inferior a la prevista para el caso de despido improcedente, efectivamente causara a los trabajadores un perjuicio real y efectivo en su seguridad y salud”.

“La Carta Social Europea no establece un derecho a la seguridad e higiene en el trabajo con un contenido distinto del derecho a la protección de la salud del art. 43.1 de la CE en relación con el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo del art. 40.2 de la CE. Por ello, este tribunal debe concluir, de conformidad con la mencionada sentencia del TC 118/2019, que no contradecía el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo previsto en la Carta Social Europea el despido regulado en el art. 52.d) del ET, que excluía del cómputo del absentismo las faltas de asistencias debidas a accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja tenía una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o cuando se tratase del tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. El ejercicio del control de convencionalidad por la jurisdicción ordinaria debe realizarse en aquellos supuestos en que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica”.

“A pesar de la falta de un pronunciamiento expreso de la sentencia del TC nº 118/2019, debemos concluir que la citada resolución del intérprete supremo de la Carta Magna ya se ha pronunciado en el sentido de que el art. 52.d) del ET no era contrario a la prohibición de discriminación por razón de sexo prevista en la CE. En caso contrario, el TC no hubiera declarado que esa norma era conforme con la CE y la tesis defendida en la deliberación que era favorable a que se declarase la existencia de discriminación, se hubiera impuesto. El art. 11 de la CEDAW no proporciona un estándar de protección distinto del que proporciona la Carta Magna, por lo que se trata de una controversia que debe considerarse resuelta por la sentencia del TC nº 118/2019. 4.- Esta sala no puede contradecir dicho pronunciamiento del TC, so pena de causar un grave perjuicio a la seguridad jurídica”.

“Los argumentos del citado voto particular, que hace suyos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, no fueron asumidos por el Pleno del TC, lo que obliga al TS a concluir que el objetivo legítimo que perseguía el despido por absentismo del art. 52.d) del ET de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, con fundamento en la libertad de empresa del art. 38 de la CE, no vulnera los derechos fundamentales regulados en la Carta Magna, que incluyen el derecho a no ser discriminado por razón del sexo”.

IX. Comentario

La respuesta aportada por la sentencia de la Sala de lo Social del TS 270/2022 es merecedora de elogio por razones de fondo y de forma. Pone de relieve, con meridiana claridad, que, ciertamente, las normas internacionales invocadas en el proceso imponen a los ordenamientos nacionales que exijan causa justificada para el despido, que presten el pertinente cuidado a la seguridad y salud de los trabajadores en el medio laboral y que combatan y eviten la discriminación por razón de sexo. Pero con la misma firmeza y con llaneza de lenguaje, hace ver que ninguna de esas demandas que nos vienen del exterior suponen, si bien se mira, impedimento alguno para la admisión legal de un despido que al fin y al cabo se basa en la constatación de un número de ausencias al trabajo que, por su carácter intermitente y prolongado, y aun cuando puedan contar con la debida justificación, superan los umbrales que a juicio del legislador generan inconvenientes graves de producción y gestión para las empresas. Se podrá estar de acuerdo o no con una causa de despido de tales características, pero, como viene a decir el TS, sólo podrá fundarse su contradicción con normas internacionales cuando éstas sean suficientemente claras y ciertas acerca de la opción reguladora que debe seguir a tal efecto el ordenamiento nacional. En ese sentido, y como minuciosa e irrefutablemente se encarga de demostrar la sentencia

objeto de comentario, no es difícil llegar a la conclusión de que las normas internacionales barajadas en este pleito no permiten extraer prohibición alguna para la opción normativa por la que en su momento se inclinó el legislador español. Opción que, desde luego, podía cambiarse o revertirse a criterio del propio legislador, sin incurrir por ello en contradicción con los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país, que no impiden pero que por supuesto tampoco exigen una fórmula de protección de los intereses de las organizaciones productivas como la aquí discutida.

X. Apunte final

No deja de llamar la atención que la sentencia objeto de comentario hable literalmente de “atribución del control de convencionalidad a la jurisdicción ordinaria” a partir de las referencias que a tales parámetros de enjuiciamiento ha ido haciendo nuestra jurisdicción constitucional en sus sentencias 49/1988, 140/2018 y 120/2021. Obviamente, se entiende bien lo que quiere transmitir la sentencia TS 270/2022, pero el hecho de que la jurisdicción constitucional española haya considerado pertinente aclarar que el “mero juicio de aplicabilidad de disposiciones normativas” (la interna o la internacional) constituye una operación de “selección de derecho aplicable” que queda en principio “extramuros de las competencias del Tribunal Constitucional” (sin perjuicio de la implicación que en ello pudiera llegar a tener el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24.1 CE) tal vez no constituya exacta o técnicamente una “atribución” de competencia a la jurisdicción ordinaria. Bien mirado, la posibilidad de “declinar la aplicación de una norma legal para aplicar en su lugar un precepto contenido en un tratado internacional” (con fundamento en lo que, con cierta carga retórica, se viene conociendo como “control de convencionalidad”) forma parte y ha formado siempre parte de las competencias más típicas y genuinas de “los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria”. No es algo que derive de la jurisdicción constitucional. Sí tiene mucho sentido, en cualquier caso, que la sentencia TS 270/2022 se esfuerce por dejar claro que “el ejercicio del control de convencionalidad por la jurisdicción ordinaria debe realizarse en aquellos supuestos en que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica”, lo cual significa, si se nos permite la precisión, que el control de convencionalidad podrá ponerse en marcha siempre que se suscite alguna duda sobre la acomodación de la norma interna a la norma constitucional, pero que la inaplicación de la norma interna sólo podrá ser decidida cuando de forma “clara y cierta” sea contradictoria con la norma internacional de referencia. Dicho de otro modo: sólo las normas internacionales con eficacia directa y mandatos precisos podrán albergar ese tipo de decisiones.

Referencias:

1. [^] *Proyecto de investigación DER2016-80327-P.*