

INFORMA

Información Sindical- FeSMC UGT Cantabria



UGT  FeSMC
Cantabria

Formación, Salud Laboral e Institucional

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

DERECHO DE INDEMNIDAD

Por Pedro Cobo García

El Tribunal Supremo ha declarado nulo el despido de un trabajador con un contrato temporal; el cual fue despedido el día después de que mostrase su desacuerdo con la falta de pago del exceso de jornada, alegándose, por parte de la empresa, como causa del despido disciplinario la disminución del rendimiento que no se pudo acreditar.

La sentencia argumenta que, como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activan la garantía de indemnidad. Pero si un trabajador efectúa una reclamación interna e inmediatamente después es despedido, sin que la empresa acredite la existencia de incumplimientos que justifiquen la extinción y ante la imposibilidad de formular la reclamación judicial con anterioridad al despido debido a la reacción de la empresa; “en este concreto contexto temporal”, se considera **vulneración de la garantía de indemnidad**, que obliga al empleador a acreditar que el despido ha sido ajeno a la violación del derecho fundamental recogido en el art. 24 de la Constitución (Derecho de Indemnidad).

STS diciembre 2022

EN ESTE NÚMERO

DERECHO DE INDEMNIDAD

PARTES DE BAJA MÉDICA

PRESCRIPCIÓN RECLAMACIÓN DE CATEGORÍA

DISFRUTE DE VACACIONES

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DURANTE UN ERTE

DESPIDO EN SITUACIÓN DE BAJA

COMPUTO CONTRATOS TEMPORALES A EFECTOS ELECTORALES

SUBVENCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

GUÍA TÉCNICA AGENTES QUÍMICOS

RADIACIONES IONIZANTES

PARTES DE BAJA MÉDICA

El Gobierno ha aprobado cambios en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la incapacidad temporal (IT) en los primeros 365 días de su duración, con el fin de agilizar trámites.

En concreto, se elimina tanto la segunda copia, como la obligación de que sea la propia persona trabajadora quien entregue esta copia en la empresa, entidad gestora o mutua. De este modo, **a partir del 1 de abril**, el facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a una copia al trabajador, pero será el Servicio Público de Salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora la que remita los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía telemática.

Tendrá que hacerlo de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición, según determina el Real Decreto.

Es importante resaltar, aunque apenas se le ha dado importancia, que en los procesos de IT, los facultativos del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrán fijar plazos de revisión médica inferiores a los señalados en el Real Decreto, todo ello en función del criterio médico y la evolución del proceso de baja médica.

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/01/05/pdfs/BOE-A-2023-160.pdf>

PRESCRIPCIÓN RECLAMACIÓN DE CATEGORÍA

En este caso, se trata de un trabajador que en 2018 realizó una reclamación de su clasificación profesional al considerar que las funciones que realizaba eran de superior categoría, además de reclamar las diferencias salariales que debió percibir por las funciones realizadas en el año anterior a la referida fecha de la reclamación. En esta nueva sentencia del TS, se analiza si el acto de encuadramiento de grupo o categoría profesional al inicio de la relación laboral es una obligación de tracto único (limita la prescripción a un año desde el inicio) o, por el contrario, es de tracto sucesivo (no existe limitación a efectos de prescripción mientras se siga realizando el incumplimiento).

El TS señala, al igual que en ocasiones anteriores, que este acto de encuadramiento es de tracto único coincidiendo con el inicio de la relación laboral, sin perjuicio de que posteriormente se inserte en una relación de tracto sucesivo, el contrato de trabajo, y de sus posibles modificaciones ulteriores. De esta forma, aunque esté prescrita la acción de encuadramiento, en el grupo profesional seguirá siendo posible la reclamación en materia de clasificación profesional, conforme a lo establecido en los artículos 39.2 del ET y 137 de la LRJS.

STS septiembre de 2022

DISFRUTE DE VACACIONES

Un trabajador alemán reclamó una compensación económica por los 101 días de vacaciones anuales retribuidas acumuladas en los 5 años anteriores que no había podido disfrutar.

El tribunal alemán reconoció el derecho reclamado al considerar que ni estaba extinguido ni prescrito **pues el empleador no había contribuido a que el trabajador pudiera disfrutar de sus vacaciones**. El TS de lo laboral alemán presenta ante el TJUE una cuestión prejudicial referente a si es contrario al derecho de la UE la prescripción del derecho a las **vacaciones anuales retribuidas por el transcurso del plazo de 3 años (previsto en la legislación alemana)**, cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva.

El TJUE reiteró, como en otras ocasiones, que una normativa nacional puede disponer la pérdida del derecho a las vacaciones anuales retribuidas al término del período de devengo o del período de prórroga, siempre que el trabajador haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercer el derecho (TJUE 6-11-18, C-619/16). Pero el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho **no debe recaer por completo en el trabajador permitiendo al empresario liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando la falta de solicitud por parte del trabajador**.

Admitir que el empresario pueda invocar la prescripción de los derechos del trabajador sin haberle dado la posibilidad de ejercerlos de manera efectiva, implicaría avalar un comportamiento que daría lugar un “enriquecimiento injusto del empresario”.

STJUE de 22 de septiembre de 2022.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DURANTE UN ERTE

Conforme al artículo 56.1 del ET, la indemnización de despido se calculará con base al salario del trabajador. La regla general marca que el salario debe obtenerse de la última nómina antes del despido. Ante la posibilidad de que la indemnización con la última nómina podría distorsionarse debido a la variación de salarios en las diferentes nóminas de algunas personas trabajadoras, es por este motivo, que en estos casos, en los que existen salarios irregulares, se realiza el promedio del salario computando el año anterior al despido.

El caso que tratamos es el de un trabajador, que en el periodo de doce meses anterior a entrar en ERTE, realizó un total de 379 horas extraordinarias. Sin embargo, desde que entró en ERTE, no realizó ninguna hora extraordinarias. Ante esta situación, se debate si la indemnización debe obtenerse del periodo de doce meses anteriores a la fecha del despido o en durante los doce meses anteriores al inicio del ERTE.

El alto tribunal concluye que, si el despido se produjo estando el trabajador bajo una situación de suspensión del contrato de trabajo, es evidente que el promedio de los ingresos irregulares que haya podido percibir en el año anterior al despido que sean computables no pueden obtenerse tomando el periodo de suspensión del contrato. Por lo tanto, el TS excluye el ERTE del cómputo del periodo para al cálculo del salario regulador de la indemnización. Esta sentencia tiene su relevancia debido a que el Supremo lo aborda desde la suspensión del contrato y considero que se podría tener presente en otros casos de suspensión.

STS septiembre 2022.

DESPIDO EN SITUACIÓN DE BAJA

La ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación, ante un despido en situación de baja se refuerza en el caso de demostrarse que ha sido por la baja del empleado, en lugar de las causas alegadas por la empresa. En estos casos, el despido podría ser declarado nulo por motivos discriminatorios si el trabajador lo impugna. Esto supondría la readmisión en su puesto de trabajo, así como el abono de los salarios de tramitación (art. 26 de la ley).

Aparte de la declaración de nulidad del despido, readmisión del trabajador y abono de los salarios de tramitación, si se acredita la discriminación sufrida por el trabajador, se presumirá la existencia de daño moral. En este caso, el trabajador podrá reclamar una indemnización económica por daño moral (art. 27 de la Ley).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

COMPUTO CONTRATOS TEMPORALES A EFECTOS ELECTORALES

El Tribunal Supremo considera que para establecer el volumen global de trabajo que deben ser objeto de cómputo a efectos electorales deben contabilizarse los días trabajados durante el año anterior a la convocatoria por todos los trabajadores, **tanto los que mantengan su contrato en vigor en esa fecha, como también los temporales, aunque en el momento de la convocatoria hubiesen finalizado su contrato.**

Este criterio consigue un volumen de plantilla equilibrado y acorde con el número de trabajadores que realmente necesita la empresa, obteniendo una media ponderada de toda la contratación habida durante los doce meses previos a la convocatoria; esto es, computar todos los contratos temporales de duración inferior al año con independencia de que estén vigentes o no en el momento de la convocatoria electoral. Igualmente, se determina el inicio del proceso electoral en el momento del preaviso electoral. Por lo tanto, deben tenerse en cuenta estos criterios resueltos por el TS a la hora de elegir el número de representantes sindicales.

SUBVENCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

La Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, establece las bases reguladoras y el procedimiento de concesión y gestión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a financiar la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto que incorporen, entre otras, medidas de reducción de la jornada laboral.

Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre

GUÍA TÉCNICA AGENTES QUÍMICOS

Esta Guía, que ha sido actualizada, proporciona criterios, recomendaciones e información técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados o que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o de cualquier actividad con agentes químicos.

Se contempla tanto el riesgo de enfermedad derivado de la exposición por inhalación a los agentes químicos, como el riesgo de accidente derivado de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo, en particular incendios, explosiones y reacciones químicas peligrosas.

La principal novedad que se incluye es la actualización del apéndice 4, dedicado a la evaluación cuantitativa de la exposición, donde se recogen y desarrollan los criterios de evaluación que propone la norma UNE-EN 689:2019+AC: 2019 “Exposición en el lugar de trabajo. Medición de la exposición por inhalación de agentes químicos. Estrategia para verificar la conformidad con los valores límite de exposición profesional”. Esta norma introduce un nuevo procedimiento para la evaluación del riesgo derivado de la exposición por inhalación de agentes químicos.

<https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/guia-tecnica-para-la-evaluacion-y-prevencion-de-los-riesgos-relacionados-con-agentes-quimicos-ano-2022>

RADIACIONES IONIZANTES

Se ha publicado en el BOE el pasado 21 de diciembre el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.

Este decreto tiene por objeto establecer las normas relativas a la protección de la salud de los trabajadores y de los miembros del público contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.

Aunque con un retraso de cuatro años, este reglamento trata de adaptar una obligación de la Unión Europea en esta misma materia, ya que incorpora al derecho español la citada Directiva 2013/59/Euratom del Consejo, de 5 de diciembre de 2013.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/21/pdfs/BOE-A-2022-21682.pdf>

UNIDOS GANAMOS TODOS