

# INFORMA

Información Sindical- FeSMC UGT Cantabria



UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

## DESEMPLEO EN LOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL EN PERIODOS DE INACTIVIDAD

Por Pedro Cobo García

### EN ESTE NÚMERO

DESEMPLEO EN LOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL EN PERIODOS DE INACTIVIDAD

ALGORITMO EN EL ÁMBITO LABORAL

EN SITUACIÓN DE BAJA O DESEMPLEO, ¿PUEDO DESPLAZARME?

DEMANDA DE CERTIFICACIÓN DE PENALES EN EMPRESAS DE SEGURIDAD

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS

ABONO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

TIPO DE RETENCIÓN EN EL ABONO DE ATRASOS

Son muchas las preguntas que nos habéis trasladado sobre la eliminación del desempleo en los contratos indefinidos a tiempo parcial que, trabajáis una serie de periodos al año; a modo de ejemplo, contratas que prestan servicios en los centros escolares.

Con la legislación anterior se tenía derecho al desempleo, en los periodos de inactividad, pero a partir de ahora, con la nueva reforma no será posible.

Comentamos que a raíz de la publicación del Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el SEPE, a través de una instrucción interna, entiende que los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial **no podrán acceder a la prestación por desempleo**, por no encontrarse en situación legal de desempleo, aunque vean interrumpida su actividad a partir del día 31 de diciembre de 2021, incluidos los que tengan concentrada su jornada durante determinados periodos ciertos.

Todo ello es debido a que la nueva normativa ha modificado el contenido del contrato fijo discontinuo, incorporando los supuestos en que el contrato se concierte para el desarrollo de trabajos “que no tengan naturaleza estacional o de temporada pero que, habiendo de prestarse de forma intermitente, hayan de ejecutarse en periodos ciertos, sean estos determinados o indeterminados”.

Ante esta situación, os recomendamos poneros en contacto con vuestra federación para que os expliquen vuestro caso concreto, y posteriormente, con la empresa, para que os efectúen un cambio de contrato, transformando la relación laboral a la modalidad de contrato fijo discontinuo, si queréis tener derecho al desempleo.

Por ello, a partir del 31 de diciembre de 2021, insistimos, solo tendrán derecho a la protección por desempleo, durante los periodos de inactividad productiva, los trabajadores con modalidad contractual de fijos discontinuos.

Finalmente, señalar que para las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal, su aplicación será a partir del día 30 de marzo de 2022.

## **ALGORITMO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Últimamente empieza a ser habitual que en algunas empresas utilizan algoritmos para la toma de decisiones como contratación, cambios de categoría, despidos, etc. En definitiva, los procesos de inteligencia artificial cada vez más se irán integrando en el día a día de las relaciones laborales y, no debemos olvidar, que estos procesos no están exentos de atender y poner en riesgo derechos fundamentales de las personas trabajadoras como: igualdad, libertad ideológica, intimidad personal, etc.

Por este motivo consideramos oportuno haceros llegar una guía que ha publicado el Ministerio de Trabajo donde se recogen las obligaciones de las empresas respecto a los derechos de información, negociación del algoritmo y la evaluación del impacto en su utilización.

*\*En la negociación de los planes de igualdad, si en vuestra empresa utilizan el algoritmo, debieran incluir en el diagnóstico el impacto o los efectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los algoritmos y sistemas de decisión automatizada utilizados en la empresa.*

## EN SITUACIÓN DE BAJA O DESEMPLEO, ¿PUEDO DESPLAZARME?

La legislación de seguridad social no establece literalmente nada al respecto, pero debemos tener presente si nuestra situación de incapacidad puede verse afectada negativamente o repercute en su recuperación en caso de realizar un viaje. Por lo tanto, recomendamos ponerse en contacto con tu médico para que nos informe sobre estos extremos y, en caso de que el desplazamiento no suponga riesgo alguno, podremos llevar a cabo el correspondiente viaje sin problema alguno.

El artículo 175 de la LGSS contempla la pérdida o suspensión del subsidio en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación
- b) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.

También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado. La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada.

Con respecto al desempleo, no debemos olvidar que al estar en esta situación existe la obligación de la búsqueda activa de empleo, ir al servicio de empleo cuando se nos requiera, así como participar en cursos de formación.

Estar de viaje en coincidencia con estas obligaciones, acarrearía un claro incumplimiento.

En el caso de realizar un desplazamiento fuera del país, se recomienda comunicarlo antes de salir al servicio de empleo de la comunidad. Si el viaje es superior a quince días se requiere autorización, y en caso contrario, supondría la suspensión de la prestación. En los casos de plazos superiores a noventa días es obligatorio y en caso de no hacerlo acarrearía directamente la extinción de la prestación.

## DEMANDA DE CERTIFICACIÓN DE PENALES EN EMPRESAS DE SEGURIDAD

El Tribunal Supremo considera que no existe norma que ampare a las empresas de seguridad privada recabar datos referidos a penales.

En esta reciente sentencia, el alto tribunal entiende que los antecedentes penales son requisito de acceso a las pruebas de selección para obtener la habilitación profesional de vigilantes de seguridad y no se puede recabar esta información por la empresa a la hora de contratarlo.

Por lo tanto, este es un requisito que únicamente deben formar parte de los datos de carácter personal de la persona trabajadora, pasando a ser datos protegidos por el derecho fundamental a la protección de datos, tal y como se establece en el artículo 18 de la CE.

STS MAYO 2022

## MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

Se ha aprobado la modificación del Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.

La modificación supone la supresión del segundo apartado de la disposición adicional primera del Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, sobre ficha de datos de seguridad, por lo que se elimina la obligación de enviar una copia de la ficha de datos de seguridad al Ministerio de Sanidad.

## EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS

El Real Decreto 395/2022, de 24 de mayo, modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, incorporando, con su correspondiente valor límite, los siguientes agentes: **cadmio y sus compuestos inorgánicos; berilio y compuestos inorgánicos del berilio; ácido arsénico y sus sales, así como compuestos inorgánicos del arsénico; formaldehído; y 4,4'- metilenbis (2 cloroanilina).**

Real Decreto 395/2022, de 24 de mayo

## ABONO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

El Tribunal Supremo ha fallado a favor de la plantilla de Paradores de Turismo de España, reconociéndoles el derecho a cobrar los complementos salariales durante el tiempo en que los centros estuvieron cerrados a consecuencia del Estado de Alarma del 12 de abril al 24 de junio de 2020.

La Sala IV del TS señala que la empresa pudo adoptar medidas como iniciar un ERTE, y no lo hizo, por lo que la plantilla debe mantener el derecho a la remuneración prevista no pudiendo verse afectada como consecuencia de que la empleadora optase por no activar la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

En la sentencia se recoge que “de manera voluntaria y expresa, Paradores optó por no activar el mecanismo suspensivo de las relaciones laborales, por lo que es innegable que tampoco puede pretender la aplicación de las consecuencias inherentes a las causas que permiten su puesta en juego”.

## TIPO DE RETENCIÓN EN EL ABONO DE ATRASOS

El caso que se nos plantea es si es posible aplicar un tipo de retención superior en el abono de los atrasos al que venimos realizando en el año en curso. **La respuesta es no**, ya que esta situación se puede realizar en el caso de rendimientos del trabajo en los que no se realiza conforme al reglamento del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (art. 82 s del).

Pongamos otro caso como es el abono de las horas extraordinarias generadas en el año anterior, en concepto de atrasos, el IRPF establece que debe ser un 15% (art.80.1. 5º).

Por tanto, las personas trabajadoras no pueden solicitar a la empresa la aplicación de un tipo de retención superior al 15% por las horas extras y otros posibles atrasos correspondientes a ejercicios anteriores; debido a que es un tipo fijo que solo se aplica a dichos atrasos (IRPF), sin que afecte al tipo que se aplica en la retención de los rendimientos a imputar en el ejercicio actual que, si pueden ser objeto de petición de un tipo superior al que nos corresponda.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

**Unidos Ganamos Todos**