

# 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

## INCUMPLIMIENTOS EMPRESARIALES, CONSOLIDACIÓN Y PRESCRIPCIÓN

Por Pedro Cobo García

### EN ESTE NÚMERO

**INCUMPLIMIENTOS EMPRESARIALES, CONSOLIDACIÓN Y PRESCRIPCIÓN**

**CLÁUSULAS CONTRACTUALES DE RENDIMIENTO Y LA EXTINCIÓN EN CASO DE NO ALCANZARSE**

**CREACIÓN DEL FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO**

**PERMISO DE MATRIMONIO EN PAREJAS DE HECHO**

**LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PARCIALIDAD**

**GUÍA EMPLEADAS DE HOGAR**

**TIPO DE RETENCIÓN EN EL ABONO DE ATRASOS**

El caso alude a una trabajadora que, nueve años después y tras cuatro cambios de empresas mediante subrogación laboral, reclama que le paguen un complemento salarial que el segundo empresario le redujo a la mitad.

El Tribunal Supremo (TS) consideró dicha reclamación, al entender que existía un tracto sucesivo, por lo que los incumplimientos empresariales no prescriben y pueden ser reclamados en cualquier momento.

Es importante señalar, que la sala descarta que el no haber reclamado durante 9 años pueda entenderse como una aceptación tácita, al contrario del recurso de súplica que entendió que “al no haber reclamado en nueve años la modificación sufrida ha habido una aceptación tácita de dicha modificación, incorporándose definitivamente al contrato y quedando pues la disminución salarial consolidada”.

El TS argumenta que la reducción del complemento salarial no puede llegar a entenderse ni siquiera como una modificación sustancial; todo ello, en base a los siguientes criterios:

- A) la empresa cuando realizó dicha modificación sustancial no alegó causa ni siguió procedimiento alguno conforme al art. 41 ET.
- B) la empresa tampoco notificó a la trabajadora su decisión conforme obliga el art. 41 ET., requisito imprescindible para que comience a computar el plazo de prescripción.

Finalmente, señalar que la trabajadora, en este caso, podrá reclamar; por un lado, a la empresa actual el reconocimiento del derecho al cobro del complemento salarial completo y, por otro, realizar una reclamación de cantidades durante el año anterior.

**STS junio 2022**

## **CLÁUSULAS CONTRACTUALES DE RENDIMIENTO Y LA EXTINCIÓN EN CASO DE NO ALCANZARSE**

La cuestión que se discute, a través de un conflicto colectivo, es si las cláusulas que se incluyen en los contratos de una empresa de Contact Center son de carácter abusivo o no, así como la posible vulneración del derecho a la negociación colectiva por la posible existencia de una autonomía individual en masa.

La empresa informó al comité que procedía a incluir en todos los contratos que se formalicen a partir de una determinada fecha lo siguiente:

«Ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1 b) del ET y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1c del ET), de mutuo acuerdo establecen como motivo

válidamente consignado para la resolución del contrato el bajo rendimiento del Trabajador, en TRES meses consecutivos o en CUATRO alternos dentro de un período de SEIS, si no alcanza el 75 % de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores del servicio al que esté adscrito.

El trabajador estima razonable y proporcionado el referido sistema de extinción por bajo rendimiento”.

La Audiencia Nacional (AN) considera que se trata de una **cláusula nula** por lo siguiente:

“Primero: porque se trata de una cláusula no negociada y que la empresa impone (de modo que la no aceptación de la misma por el trabajador equivale a la no suscripción del contrato de trabajo)”. Y añade que “Nótese además que todos los contratos de trabajo en los que inserta la referida cláusula son para cubrir puestos de trabajo en los que el nivel de formación del trabajador no es excesivamente alto, de ahí que las oportunidades de encontrar una ocupación son menores y que la libertad de éste se encuentre todavía más limitada”

En este caso, lo que la empresa busca con esta cláusula es privar al trabajador de las garantías que tanto la legislación como el Convenio colectivo le otorgan frente a un despido disciplinario por bajo rendimiento, establecido en el apartado e) del art. 54.2 E,T para resolver el contrato por bajo rendimiento; lo que exigiría acreditar la culpabilidad y gravedad de la conducta y las exigencias formales que impone el art. 55 E.T cuando este tipo de cláusulas facultaría a la empresa para extinguir sin más el contrato de trabajo, debido a que el art. 49.1.b ET permite la extinción del contrato sin exigir formalización alguna ni tampoco compensación económica.

Debemos estar vigilantes para que este tipo de cláusulas se impugnen, ya que de lo contrario nos estaríamos cargando la causalidad del despido con lo que ello supone, al margen de la evidente pérdida de indemnización.

**SAN octubre 2022**

# PERMISO DE MATRIMONIO EN PAREJAS DE HECHO

Una trabajadora fija de un ayuntamiento solicitó que se le reconozca su derecho a **disfrutar del permiso por matrimonio, tras su inscripción como pareja de hecho en el Registro de parejas de hecho del ayuntamiento**. Esta petición le es denegada, aduciendo que ni en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ni el convenio colectivo del ayuntamiento, se reconoce expresamente el derecho a disfrutar de la licencia por matrimonio por la inscripción como pareja de hecho.

La sala de lo social del TSJ de Murcia señala que no existe ninguna disposición que, expresamente, prohíba el reconocimiento del permiso a las parejas de hecho. La sala considera que la normativa legal y convencional debe interpretarse a la luz de la normativa constitucional que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que todo individuo goce de igualdad real, efectiva y se asegure la protección social, económica y jurídica de la familia recogido respectivamente en los artículos 9.2 y 39 de la CE.

Señalan que la pareja de hecho legalmente constituida es un nuevo modelo de familia, aceptado a nivel social, a la que deben reconocerse los mismos beneficios administrativos y jurídicos que al matrimonio.

Por todo ello, la Sala estima el recurso, reconoce el derecho de la demandante a disfrutar del permiso establecido en el convenio colectivo en las mismas condiciones que un matrimonio y condena al ayuntamiento a pasar por tal declaración o, en su caso, al abono de una cantidad sustitutoria equivalente al salario de dichos días.

**STSJ Murcia 7 de abril de 2022.**

# CREACIÓN DEL FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO

Como ya os hemos comentado en anteriores publicaciones, concierne al Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto, la reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud ante una exposición al amianto en el ámbito laboral, doméstico o ambiental en España, así como a sus causahabientes.

Se considerarán beneficiarios los siguientes casos:

- a) las personas que hayan obtenido el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto;
- b) las personas con una enfermedad que no pueda ser reconocida como profesional, pero de la cual se haya determinado o pueda determinarse que su causa principal o coadyuvante haya sido su exposición al amianto .
- c) las personas causahabientes de los beneficiarios mencionados en las letras anteriores, en los términos que se determinen reglamentariamente.”

El diagnóstico y la valoración de la enfermedad, su calificación y revisión, así como la determinación de su causa o del fallecimiento se realizarán por los equipos de valoración que se determinen reglamentariamente.

Uno de los problemas que nos surgen es que se sigue retrasando su puesta en marcha y esto lo decimos porque no iniciará su actividad el fondo de compensación hasta que entre en vigor el reglamento de desarrollo de la presente ley, el cual deberá dictarse en el plazo de tres meses desde la publicación de la ley en el boletín (BOE 19 de octubre).

Señalar con preocupación que siguen ascendiendo el número de casos. Recordar que estamos ante un cancerígeno que provoca asbestosis o fibrosis pulmonar, cáncer de pulmón y mesotelioma pleural. La Administración debe redoblar las medidas preventivas y de inspección, ya que siguen existiendo muchos focos de amianto, tanto en edificios civiles como en instalaciones de empresas, donde tanto las personas trabajadoras como los ciudadanos en general, pueden ser objeto de este factor de riesgo extremadamente dañino para la salud.

**Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.**

# LICENCIAS RETRIBUIDAD Y PARCIALIDAD

Se trata de una empresa que considera el disfrute de las licencias en proporción a la jornada trabajada, procediendo a descontar los periodos de incapacidad temporal (IT).

La AN establece que los días de asuntos propios recogidos en el convenio colectivo no pueden ser objeto de reducción en proporción al tiempo trabajado (descontando el periodo de IT), salvo pacto en contrario que no existe en este caso. La sala entiende que, durante la situación de IT, se mantiene todos los derechos y obligaciones, recordando que la relación laboral no se ha extinguido.

Además, de considerar que las licencias tienen la finalidad de facilitar a las personas tiempo para satisfacer los diferentes hechos causantes de esas licencias, al margen del tiempo de trabajo.

**SAN septiembre 2022.**

## GUÍA EMPLEADAS DE HOGAR

Desde la publicación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se ha conseguido equiparar las condiciones laborales de este colectivo al del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. Al haberse producido un gran número de consultas consideramos que esta guía puede ser un instrumento de apoyo para resolver las dudas más habituales.

**GUÍA EMPLEADAS DE HOGAR 3 (1).pdf**

**UNIDOS GANAMOS TODOS**