



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 12 (DICIEMBRE 2020)

LA NOTICIA RELEVANTE: R.D. 901/2020 DE 14 DE OCTUBRE. PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO.

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicaron el [Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#), con entrada en vigor 14/01/2021. El procedimiento de negociación de los planes de igualdad deberá ser iniciado en el plazo máximo de tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, constituyéndose, en cualquier caso, una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. deberá incorporar cuestiones tales como el proceso de selección y contratación de personal, las condiciones de trabajo, retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se llevará a cabo el registro de planes de igualdad de forma obligatoria, cualquiera que sea su origen o naturaleza, así como un depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

EL CONCEPTO LABORAL: "LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA".

La excedencia voluntaria es una situación laboral en la que [el contrato de trabajo queda suspendido a petición del empleado](#). Esto significa que mientras esté vigente no habrá obligación de prestar servicios ni de abonar salarios. Requiere: que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de un año, y que no haya solicitado otra excedencia voluntaria en los últimos cuatro años. Siempre que el trabajador cumpla estas condiciones podrá solicitar su excedencia por un plazo de entre cuatro meses y cinco años. Ante estas situaciones, el trabajador excedente cuenta con un derecho de reingreso preferente a vacantes de igual o similar categoría a la suya. Esto significa que el empleado en excedencia voluntaria [no conserva su puesto de trabajo](#). Sin embargo, una vez comunique a la empresa que desea reincorporarse, esta deberá contratarlo de nuevo [siempre que existan vacantes adecuadas](#). En caso de que la empresa deniegue injustificadamente la reincorporación (existiendo vacante y denegándola de forma infundada), el trabajador podrá presentar una demanda por despido.

LA SENTENCIA DESTACADA: TS - LOS RETRASOS CONTINUADOS EN EL COBRO DE LA NÓMINA NO SUPRIMEN EL DERECHO A LITIGAR, POSIBILITÁNDOSE EN CUALQUIER CASO LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

"Aceptar las nóminas atrasadas e incluso llegar a un acuerdo al respecto con la empresa no supone un consentimiento tácito de los abusos por parte de la empresa, privando a los trabajadores de su derecho a denunciar los mismos. Tampoco es excusa para el retraso la situación de concurso que atravesaba la empresa. El acuerdo ni convalida la situación preexistente, ni tampoco ampara el pago diferido y fraccionado de los salarios en los términos en que habían venido soportando los trabajadores, por lo que existe incumplimiento suficiente como para resolver el contrato laboral". Es lo que ha expuesto nuestro Tribunal Supremo en su [Sentencia n° 753/2020 del pasado 10 de Septiembre](#), estimando el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto (n° 105/2018). Concluye el Alto Tribunal "que los trabajadores hubieron soportado la situación no les priva de su derecho al acceso al presente litigio si, como aquí sucede, se mantiene la actitud incumplidora de la empresa en el momento de interposición de la demanda. Enlace a la sentencia: <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Firma integrada en



Calle Zaragoza, n° 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.com

Á

R

E

A

3