



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n°22 (Febrero 2021)

LA NOTICIA RELEVANTE: EL 14 DE ABRIL 2021 ENTRA EN VIGOR LA OBLIGACIÓN DE QUE LAS EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES INCLUYAN UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA EN EL PLAN DE IGUALDAD.

El RD 902/2020, de 13 de octubre, determina que aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad (empresas que cuentan con más de 50 empleados) tienen la obligación de incluir en el mismo una AUDITORÍA RETRIBUTIVA, es decir, un documento en el que se analiza si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Dicho documento también debe contener un plan de actuación con medidas correctoras de las desigualdades salariales que puedan tener existir, así como un sistema de vigilancia de tales medidas. Objetivo: el objetivo de la auditoría retributiva es identificar y paliar las posibles brechas salariales de género que concurren en la empresa. Entrada en vigor: la norma entrará en vigor el 14 de abril de 2021, 6 meses después de su publicación en el BOE. ENLACE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

EL CONCEPTO LABORAL: "DESPIDO DISCIPLINARIO"

El art. 54.1 ET establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se trata de la sanción más grave que el empresario puede imponer al trabajador y, por tanto, la manifestación más intensa de su poder sancionador o disciplinario en la empresa. Causas específicas de despido disciplinario (art.54.2 ET): i) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; ii) Indisciplina o desobediencia; iii) Ofensas verbales o físicas; iv) Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza; v) Disminución continuada y voluntaria del rendimiento; vi) Embriaguez habitual o toxicomanía; vii) Acoso al empresario o a las personas que trabajen en la empresa por razones discriminatorias. Plazo de prescripción para despedir (art.60 ET): el plazo para imponer la sanción por la realización de una falta calificada como muy grave es de 60 días, a partir de que la empresa tiene constancia de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Forma del despido (art. 55 ET): por escrito, mediante la carta de despido.

LA SENTENCIA DESTACADA: STS N°66/2021 - OFRECER AL TRABAJADOR QUE FIRME EL CESE VOLUNTARIO PARA ELUDIR LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS POR HECHOS GRAVES COMETIDOS POR ESTE NO IMPLICA QUE EXISTA COACCIÓN, AMENAZAS O INTIMIDACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha resuelto en una reciente sentencia que el hecho de que la empresa ponga en conocimiento de un empleado la existencia de determinados hechos graves, que podrían conllevar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, ofreciéndole al trabajador a optar por el cese para eludir la adopción de las correspondientes medidas que se deriven, no implica que se ejerza coacción, amenazas o intimidación sobre el trabajador pues, en palabras del Tribunal Supremo, "ante la advertencia por parte de la empresa de actos que pudieran alcanzar la calificación de ilicitud y, si bien esa advertencia y la metodología empleada para llevarla a cabo, pudiera ser generadora de situaciones de tensión, no cabe calificarla de causa cercenadora de la libre voluntad de la otra parte, la cual puede comprender los hechos y negar o aceptar sus consecuencias. El reproche que puedan merecer las formas no alcanza a la ilicitud de estas ni vicia la manifestación de voluntad de la parte demandante".

Sentencia TS, Sala de lo Social, n°66/2021, de 20 de enero.

Firma integrada en



Calle Zaragoza, n° 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.es