



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 24 (Marzo 2021)

LA NOTICIA RELEVANTE: RD 143/2021 - TRES MILLONES DE TRABAJADORES SIN TITULACIÓN PODRÁN ACREDITAR OFICIALMENTE SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES.

El Consejo de Ministros, aprobó el pasado martes, 9 de marzo, el **RD 143/2021** que establece la iniciación de un procedimiento de carácter permanente para evaluar y acreditar de 3.000.000 de trabajadores las competencias profesionales que hayan obtenido en el ámbito laboral o a través de los cauces no formales de formación. Se estima que alrededor de un 48% de la población activa, a pesar de desempeñar su labor profesional a diario, no cuenta con un reconocimiento formal de sus competencias, lo que supone una merma de sus opciones laborales y formativas. **Requisitos generales que deben cumplir los solicitantes:** tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se pretenden acreditar: i) **Para acreditar experiencia laboral:** justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2000 h trabajadas en total en los últimos 15 años y 2 años con un mínimo de 1200 h para las unidades de competencia de nivel I; ii) **Respecto a la formación:** justificar, al menos 300 h, en los últimos 10 años transcurridos y 200 h para las unidades de competencia de nivel I. **ENLACE:** <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/03/09/143>

EL CONCEPTO LABORAL: "EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR".

El **art. 50 ET** reconoce el derecho del trabajador a solicitar la extinción de contrato por un incumplimiento grave del empresario. La extinción tiene que ser dictada por un Juez, que será quien determine la gravedad de dicho incumplimiento y, en consecuencia, extinga la relación laboral. El **art. 50.1 ET** establece los motivos por los cuáles el trabajador podrá solicitar la extinción: i) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar el procedimiento previsto en el art. 41, y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador; ii) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado entre el empresario y el trabajador; iii) Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario (salvo casos de fuerza mayor); iv) La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando estemos en los supuestos de movilidad geográfica (art. 40 ET) y modificaciones sustanciales del contrato (art. 41 ET). **Indemnización:** El **art. 50.2 ET** determina que, cuando se produzcan estos supuestos, el trabajador tendrá derecho a la indemnización establecida para el despido improcedente.

LA SENTENCIA DESTACADA: T.S. (n° 955/2020, de 03/11). DESPIDO OBJETIVO: RESCISIÓN DE CONTRATO. LA EMPRESA NO ESTÁ OBLIGADA A RECOLOCAR AL TRABAJADOR POR NO EXISTIR VACANTE ADECUADA.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido que la finalización o rescisión de una contrata puede tener su fundamento en las causas organizativas o productivas del art. 52 c) ET, debido a que una disminución o pérdida de actividad, supone una reducción del volumen de la producción contratada, perjudicando los métodos de trabajo y la distribución de la carga de trabajo entre los empleados. Asimismo, es imprescindible señalar que la necesidad de amortizar el puesto de trabajo no se vea corrompido porque la empresa haya cubierto, a su vez, otros puestos vacantes o de nueva creación, lo que dejaría sin efecto la motivación de la medida. Así pues, al no constar que existiesen vacantes adecuadas, la pérdida de uno de los clientes implica un descenso o variación de las necesidades de la empresa, al que cabe afrontar mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de manera que se restablezca la proporcionalidad entre la carga de trabajo y la plantilla que la asiste. Ante esta situación, dispone el TS que **"la empresa no tiene la obligación de recolocar necesariamente a los trabajadores afectados, pues aquella exigencia no se desprende de lo dispuesto en el artículo 52 c) del ET. Por ello, el que en la empresa pudieran existir otros puestos análogos no desdice el hecho de que la situación con afectación en la actividad empresarial viene ocasionada por causa ajena a su voluntad, teniendo, por tanto, una naturaleza objetiva a la que la ley reconoce como justificación para la extinción contractual"**.

Firma integrada en



Calle Zaragoza, n° 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.es

Á

R

E

A

3