



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 28 (Abril 2021)

LA NOTICIA RELEVANTE: ENTRA EN VIGOR EL RD 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

RD 902/2020 - Desde el pasado 14 de abril de 2021 es obligatorio para **todas las empresas españolas** contar con un registro salarial o retributivo de toda su plantilla, con independencia del tamaño de la empresa y del número de trabajadores de esta. Se trata de un documento que recoge toda la información salarial de la empresa, cuyo objetivo es asegurar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Según el **art. 28.2 ET**, el registro salarial debe incluir los siguientes **datos** desglosados por género, categoría profesional, grupo profesional o puesto de trabajo: i)Valores medios de salarios; ii)Valores medios de complementos salariales; iii)Valores medios de complementos extrasalariales; iv)Percepciones anuales por horas extraordinarias y complementarias. **Sanciones** aplicables según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social: i)Sanciones entre 626€ y 6.250€ para las infracciones graves; ii)Sanciones entre los 6.251€ y 187.515€ para las muy graves en función del grado. **ENLACE:** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

EL CONCEPTO LABORAL: "INCAPACIDAD PERMANENTE".

El **art. 193.1 LGSS** establece que un trabajador se encuentra en situación de incapacidad permanente cuando, después de haber estado al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyen o anulan su capacidad laboral. No impide la calificación de incapacidad permanente la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral si dicha posibilidad se considera incierta o a largo plazo. **Precisiones del TS:** i)Es necesaria que las lesiones sean **irreversibles**, pues no puede considerarse incapacidad permanente la lesión que es susceptible de tratamiento o de intervención quirúrgica; ii)La existencia de **dolor continuado**, sin respuesta a tratamiento, sumado a limitaciones funcionales objetivadas, que constaten una incapacidad para realizar con las mínimas condiciones de dignidad y rendimiento cualquier actividad laboral, de cualquier tipo o naturaleza e incompatible con el desempeño de cualquier trabajo en condiciones mínimas de normalidad; iii)Si las **dolencias** que el trabajador padece al solicitar la incapacidad son las mismas que presentaba en el momento de su afiliación sin haber experimentado una agravación importante no puede generar el derecho a prestaciones económicas, ya que no se puede pretender la declaración de incapacidad en función de unas lesiones que durante varios años no han impedido durante varios años, el ejercicio de la actividad laboral.

LA SENTENCIA DESTACADA: SAN N°98/2020, DE 12 DE NOV. EL PLAZO DE 20 DÍAS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA POR UN ERTE ETOP, NO QUEDA SUSPENDIDO NI POR LA VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA NI POR LA PRESENTACIÓN DE LA PAPELETA DE CONCILIACIÓN.

La Sala de lo Social AN ha resuelto que el plazo de caducidad de 20 días establecido en el art. 59 ET se extiende igualmente a las decisiones empresariales de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, según el art. 138.1 LRJS, contando a partir del día siguiente a la notificación fehaciente de la decisión a los trabajadores o a sus representantes. Aunque el RD 16/2020 indique que se tramitarán conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo las demandas que traten sobre suspensiones y reducciones de jornada implantadas en aplicación de lo previsto en el art. 23 RD 8/2020, y el art. 156 LRJS establezca como requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación, debe prevalecer la norma específica de exclusión del tal presupuesto pre-procesal recogida en el art. 64 LRJS, ya que parecería reiterativo en una materia en la que la impugnación en vía judicial de la decisión del empresario se ha de llevar a cabo después de agotado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Asimismo, la vigencia del estado de alarma tampoco suspende el plazo de caducidad de 20 días, según la DA 2ª RD 463/2020, no se aplica, por determinarlo así explícitamente, a los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los DDFE y LLPP regulados en la Ley 36/2011.

Firma integrada en



Calle Zaragoza, nº 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.es

Á

R

E

A

3