



No te rindas **BENEDETTI**

A FONDO

La extinción del contrato de trabajo en el RD 3/2012

EL LECTOR PREGUNTA

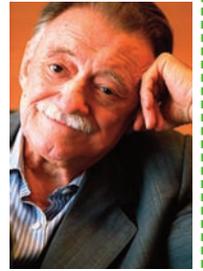
¿Puedo pedir excedencia si no tengo plaza en propiedad?

LA BRÚJULA

La importancia del derecho a la huelga

SENTENCIAS DE INTERÉS

Recortes salariales en el ámbito de la Función Pública



sumario

Editorial

No te rindas

Pág.

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4

A fondo

La flexibilidad interna tras el RDL 3/2012

5

6

y 7

La extinción del contrato de trabajo en el RDL 3/2012

8

9

10

y 11

El lector pregunta

¿Tengo que pagar las cuotas del Colegio de Médicos si me he dado de baja?

12

¿Puedo pedir excendencias si no tengo plaza de propiedad?

12

La brújula

La importancia del derecho a la huelga

13

y 14

Insuficiencias presupuestarias en el sector Público

15

y 16

Sentencias de Interés

Recortes salariales en el ámbito de la Función Pública

17

y 18

¿Mejoras de seguridad social en situación de incapacidad temporal?

19



Nº11 Lunes 30 de abril de 2012

No te rindas

No te rindas, aún estás a tiempo
 De alcanzar y comenzar de nuevo,
 Aceptar tus sombras,
 Enterrar tus miedos,
 Liberar el lastre,
 Retomar el vuelo.
 No te rindas que la vida es eso,
 Continuar el viaje,
 Perseguir tus sueños,
 Destruir el tiempo,
 Correr los escombros,
 Y destapar el cielo.
 No te rindas, por favor no cedas,
 Aunque el frío queme,
 Aunque el miedo muerda,
 Aunque el sol se esconda,
 Y se calle el viento,
 Aún hay fuego en tu alma
 Aún hay vida en tus sueños.
 Porque la vida es tuya y tuyo también el deseo
 Porque lo has querido y porque te quiero
 Porque existe el vino y el amor, es cierto.

Porque no hay heridas que no cure el tiempo.
 Abrir las puertas,
 Quitar los cerrojos,
 Abandonar las murallas que te protegieron,
 Vivir la vida y aceptar el reto,
 Recuperar la risa,
 Ensayar un canto,
 Bajar la guardia y extender las manos
 Desplegar las alas
 E intentar de nuevo,
 Celebrar la vida y retomar los cielos.
 No te rindas, por favor no cedas,
 Aunque el frío queme,
 Aunque el miedo muerda,
 Aunque el sol se ponga y se calle el viento,
 Aún hay fuego en tu alma,
 Aún hay vida en tus sueños
 Porque cada día es un comienzo nuevo,
 Porque esta es la hora y el mejor momento.
 Porque no estás solo, porque yo te quiero.

Mario Benedetti

Para gozar el mañana, hay que pelear el ahora ...

Ana Ruiz Pardo. Directora de 'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios'

Poeta, novelista, dramaturgo, cuentista y crítico nacido en 1920 en Paso de Los Toros que, junto a Juan Carlos Onetti, representa la figura más relevante de la literatura uruguayo de la segunda mitad del siglo XX. Recibió la formación primaria y secundaria en Montevideo y a los dieciocho años se trasladó a Buenos Aires donde residió varios años.

En 1945, formó parte del semanario 'Marcha', donde colaboró como periodista hasta 1974. Ocupó el cargo de director del Departamento de Literatura Hispanoamericana en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Universidad de Montevi-

deo, y del Centro de Investigación Literaria en La Habana. Desde 1983 residió en España, permaneciendo en el país la mayor parte del año. Obtuvo el VIII Premio Reina Sofía de Poesía y recibió el título de Doctor Honoris Causa por la Universidad de Alicante.

En su obra, que abarca todos los géneros, incluyendo famosas letras de canciones, cuentos y ensayos, traducidos en su mayoría a más de 20 idiomas, pueden diferenciarse al menos dos periodos marcados por sus circunstancias vitales, así como por los cambios sociales y políticos de Uruguay y el resto de América Latina. En el primero, Benedetti desarrolló una literatura realista de escasa experimentación formal, sobre

el tema de la burocracia pública, a la cual él mismo pertenecía, y el espíritu pequeño-burgués que la anima. En el segundo periodo, sus obras se hicieron eco de la angustia y la esperanza de amplios sectores sociales por encontrar salidas socialistas a una América Latina dominada por represiones militares.

"... la historia tañe sonora su lección como campana para gozar el mañana hay que pelear el ahora."

De su extensa obra se encuentran, entre otros, la novela 'Gracias por el fuego', 'El olvido está lleno de memoria', y los poemarios, 'Inventario Uno' e 'Inventario Dos'. Falleció en Montevideo, en mayo de 2009.

Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés y Leonardo Romero Pérez. **Diseño:** Ana Ruiz Pardo y Rocío Ruiz Mendoza. **Maquetación:** Rocío Ruiz Mendoza. **Tratamiento de imagen:** Rocío Ruiz Mendoza. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz Mendoza, Juan Carlos Álvarez Cortés, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, María del Mar Ruiz, Nieves Rico, Sofía García, Bartolomé Torres y Juan José Plaza. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que se distribuye gratuitamente.



Nº11 Lunes 30 de abril de 2012



Disposiciones normativas recientes



José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, para la reforma del [mercado laboral](#) (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012).

Primero de la serie de Reales Decretos-Ley mediante los cuales el Gobierno ha decidido articular sus sucesivas reformas sobre aspectos muy diferentes de la realidad económico-social del país. Se trata de la famosa reforma laboral, suficientemente conocida a estas alturas.

Resolución de 10 de febrero, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el [V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales](#) (sistema extrajudicial) (BOE núm. 46, de 23 de febrero de 2012).

Quinta entrega, actualizada, de la serie iniciada en enero de 1996 con el entonces llamado primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), a la búsqueda de un instrumento alternativo al proceso judicial para la resolución de conflictos laborales de diversa índole en el ámbito estatal.

El que ahora se publica trae su causa inmediata del Acuerdo Social y Económico (ASE), firmado el 2 de enero de 2011 por los agentes sociales, al tiempo que trata de servir de referencia a los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos, que pudieran acordarse tanto a nivel sectorial como a nivel territorial.

Real Decreto-Ley 6/2012, de 9 de marzo, de medidas urgentes de [protección de deudores hipotecarios sin recursos](#) (BOE núm. 60, de 10 de marzo de 2012).

Pretendido primer paso hacia la institucionalización de la dación en pago como modo de saldar las deudas derivadas de los préstamos garantizados con hipoteca, aunque manifiestamente tibio e insuficiente.

En suma, el sistema consiste en la elaboración de un “código de buenas prácticas” (sic) al que voluntariamente podrán adherirse las entidades de crédito, y que consiste en tres fases de actuación sucesivas, que culminan, en el peor de los casos, con la dación en pago del inmueble; eso sí, siempre que la entidad de crédito lo acepte.

Por lo demás, tal código solo será de aplicación a aquellos deudores catalogados como situados “en el umbral de exclusión”, en los términos definidos en el artículo 3 de la norma, asimilables al concepto de indigencia.

Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del [gasto público en el ámbito educativo](#) (BOE núm. 96, de 21 de abril de 2012).

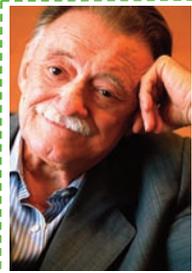
Instrumento implementador de los recortes en materia educativa, tanto de la universitaria como de la no universitaria. En lo referido a estas últimas, contiene referencias a materias como la ampliación del horario lectivo mínimo, el aumento del nú-

mero de alumnos por aula, la no contratación de personal docente interino y sustituto para cubrir bajas de hasta diez días de duración o la eliminación de la exigencia de ofertar al menos dos modalidades de bachillerato en cada centro docente.

Y en lo que toca a la enseñanza universitaria, lo más destacado es que “se fijan umbrales en los precios públicos para aproximar gradualmente su cuantía a los costes de prestación del servicio”, o en términos menos eufemísticos, se suben las tasas.

Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la [sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud](#) y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones (BOE núm. 98, de 24 de abril de 2012).

Constituye un trasunto de la norma anterior, pero esta vez en el ámbito sanitario. Aparte de la regulación sustantiva que en la misma se contiene, modifica, entre otras normas, la Ley de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, el Decreto por el que se establecen los márgenes, deducciones y descuentos correspondientes a la distribución y dispensación de medicamentos, La ley de ordenación de las profesiones sanitarias, e incluso el propio Estatuto Marco del personal sanitario de los servicios de salud. Indudablemente, por el hecho de afectar de forma directa a nuestro ámbito, reuquerirá un estudio minucioso sobre sus contenidos.



Nº11 Lunes 30 de abril de 2012

La flexibilidad interna tras el RDL 3/2012

Nieves Rico.
Profesora de la UMA

La última reforma laboral realizada por el Gobierno, a través de la figura de Real Decreto Ley, ha supuesto no sólo una reestructuración del sistema de relaciones laborales sino que, además, se puede decir que ha llegado a ser una auténtica novación en muchos aspectos del mismo, sobre todo en lo que respecta a la ordenación y adecuación de los trabajadores y trabajadoras a las necesidades de la empresa.

La exposición de motivos de este texto normativo justifica la reforma en “la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo” que ha sufrido el país en los últimos años. Esta situación de gravedad económica y de empleo, continua el Real Decreto, “exige adoptar una reforma inmediata que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza”.

Entre las distintas medidas para alcanzar esa seguridad y confianza se encuentran las relacionadas con la flexibilidad interna de la empresa, que amplía el poder de dirección y organización del empresario para adaptar la mano de obra de su empresa a las necesidades de la misma.

Con esta flexibilidad, entiende la norma que el empresario optará por mover a sus trabajadores de puesto o, quizás, por reducirle el salario antes que proceder a su despido. Ello puede suponer un arma de doble filo pues, si lo que se pretende es tanto la no destrucción de empleo como la creación del mismo, si se tiene

una vacante en la empresa antes de proceder a una nueva contratación parece más lógico y, sobre todo, más económico, mover o modificar las funciones de los trabajadores con los que cuenta la empresa de forma que se cubra dicha vacante. Movilidad o modificación que podrá hacer el empresario sin ninguna restricción, tras la reforma.

Las **medidas para favorecer la flexibilidad en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo** se encuentran en el capítulo II del RDL 3/2012:

1º. Se suprime la categoría profesional contemplada en el artículo 22 del Estatuto del Trabajador (ET), encontrando un sistema de clasificación profesional centrado exclusivamente en el grupo. Dentro del grupo se encontraban las categorías profesionales que concretaban las funciones o puestos dentro de cada uno de estos grupos.

Ello supone contar con mayores posibilidades para que un mismo trabajador pueda abarcar distintas competencias. Pero ello no implica una auténtica novación, puesto que el empresario ya contaba con medidas para mover a sus empleados y empleadas de puesto a través del artículo 39 o 41, e incluso el mismo artículo 22 permitía la polivalencia funcional.

La diferencia radica en que dicha polivalencia funcional debía realizarse

entre funciones prevalentes, lo cual ha sido suprimido de este artículo.

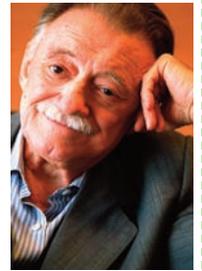
Se debe tener en cuenta que si este artículo permite que el trabajador abarque distintos puestos de trabajo, éste podrá desempeñar cada una de las funciones de dichos distintos puestos sin que ello suponga, ni si quiera, una movilidad funcional del artículo 39 ET, pues están incluidas dentro de las tareas que puede realizar según su contrato de trabajo.

Hay que recordar que la ordenación del salario en los convenios colectivos suele hacerse actualmente a través de las categorías profesionales, ¿supondrá ello que ahora se estructurará por grupos? o ¿dentro del grupo se fijarán en función de cargos y puestos? Se sabrá con el tiempo, la norma da un año para que los convenios colectivos se ajuste a la estructura de grupos profesionales (DA 9ª).

2º. Se modifica el apartado segundo del artículo 34 ET. La diferencia radica en permitir al empresario la distribución, como estime oportuno, del 5% de la jornada de sus trabajadores y trabajadoras sin ningún tipo de condicionamiento, salvo los periodos de descanso.

3º. Se prevé en el artículo 37 ET, entre otros, el permiso por lactancia de un menor de nueve meses así como, la reducción de jornada de





aquellos que tengan bajo su cuidado un menor de ocho años o una persona con discapacidad.

Es curiosa la modificación que se introduce en este artículo, pues otorga la facultad al convenio colectivo, gran protagonista de esta reforma, de determinar el tiempo tanto para la reducción de la jornada como para el permiso por lactancia.

El legislador se olvida de que cada situación puede ser, y seguramente lo sea, distinta de la otra. Determinar por convenio colectivo que todas las trabajadoras (o trabajadores ya que no es un derecho de la mujer como anteriormente) de la empresa deben ofrecer la lactancia a una determinada hora, no es lo más conveniente para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, sin olvidarnos, además, de que la mayoría de las personas que negocian un convenio colectivo son varones. Como tampoco lo es que la concreción horaria pueda ser negociada colectivamente, ya que los negociadores no conocen las realidades sociofamiliares de todos los trabajadores.

4°. Por lo que se refiere a la movilidad funcional, prevista en el artículo 39 ET, se producen dos modificaciones interesantes. La primera hace referencia a la necesidad para la encomienda de funciones inferiores que éstas estuviesen justificadas en razones perentorias e imprevisibles; ya no se requiere dicha condición. De esta forma, el empresario puede atribuir al trabajador funcio-

nes inferiores sin justificación alguna, manteniendo, eso sí, la retribución que venía percibiendo por sus funciones superiores. La segunda modificación proviene del límite establecido para la movilidad funcional, pues ya no es necesario que ésta no cause perjuicio a la formación y promoción profesional del trabajador, siendo único requisito el respeto a la dignidad del mismo, así como, tener la titulación correspondiente. Lo cual es curiosamente contrario a la idea de la formación como derecho del trabajador, que se recoge a lo largo de una parte importante del RD Ley 3/2012.

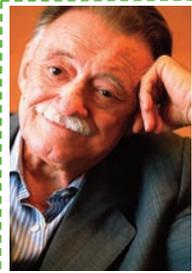
5°. La movilidad geográfica del artículo 40 ET contemplaba y contempla la necesidad de justificar en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción los traslados o desplazamientos de los trabajadores por parte de la empresa. La novedad deriva de los requisitos que deben darse para considerar que concurren dichas causas. Entendía la norma que las mismas procedían cuando contribuían a mejorar la situación de la empresa, favoreciera su posición en el mercado o se dieran una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Tras la reforma, dichas causas concurren cuando “estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo”.

Claro está que ello provoca mayor indeterminación jurídica y, para mayor abundancia, dichos elementos se dan con mayor facilidad ya que de-

penden de la exclusiva voluntad del empresario. De otro lado, se elimina de la norma la posibilidad que tenía la Administración laboral de retrasar el traslado, ya que en determinados casos ésta podía ampliar el periodo que los trabajadores o trabajadoras trasladados tenían para incorporarse a su nuevo puesto.

6°. Distintas cuestiones son relevantes respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, precepto que era por antonomasia el que determinaba la flexibilidad interna de la empresa. Por destacar, de un lado, la inclusión del salario como modificación sustancial, que aunque parezca de gran trascendencia, no lo es tanto si se tiene en cuenta que las materias enumeradas en el artículo 41 son a modo de ejemplo, siendo este apartado de carácter abierto como se deriva de su expresión “entre otras”. No obstante, en este caso la norma ha querido dejar constancia de que ello es una modificación sustancial.

De otro lado, la diferencia entre modificación individual y colectiva ahora queda determinada exclusivamente por el número de trabajadoras y trabajadores afectados sin distinción en materias concretas. También, se reduce el plazo de preaviso, tanto para las modificaciones de carácter colectivo como las que tienen consideración individual a 7 y 15 días respectivamente. Y, por último, se modifica cuándo ha de entenderse que concurren las causas que justifican la modificación en los mismos términos ya indicados.



Nº11 Lunes 30 de abril de 2012

Por tanto, volviendo a los objetivos de la reforma y los cauces para llegar a los mismos, se puede concluir que la reforma amplía enormemente la flexibilidad interna de la empresa, atribuyendo al empresario un mayor poder de dirección y organización de su empresa.

Cosa distinta es si ello disminuirá la destrucción de empleo y, lo que es más difícil, si, por sí sola, colaborará en el aumento de la contratación. Se teme que ello no será así.

Es posible que, de alguna manera, pueda contribuir a reducir la eliminación de puestos de trabajo pues,

como se comentó anteriormente, puede darse una rotación interna en la empresa cubriéndose vacantes en la empresa por otros trabajadores que, de no ser así, podrían ser cesados en su puesto por no ser necesarios, extinguiendo su contrato.

No obstante, acerca de esta situación, que no parece que sea la más común, ha de ponerse en tela de juicio si todas estas medidas contribuyen a crear empleo, pues pu-

diendo tener trabajadores y trabajadoras que desarrollen cualquier función dentro de los mismos grupos profesionales, lo más seguro es que estén cubiertas todas las necesidades con la reorganización de la plantilla.

Parece, pues, que el legislador tiene en mente crear empleo a través del establecimiento de otras medidas como se deduce de las modificaciones introducidas en los contratos formativos o el establecimiento de las nuevas formas de contratación, pero esta es una cuestión que desborda del planteamiento de este trabajo.





La **extinción del contrato** de trabajo en el RDL 3/2012

Juan Carlos Álvarez.
Profesor de la UMA.

Se dice que la reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos en la empresa, como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Sin embargo, no parece demasiado compatible la idea de “seguridad de trabajadores en el empleo” con lo expuesto en el texto, ya que lo que realmente permite en amplia medida, y entre otras cosas, es la flexibilización de la capacidad de extinguir el contrato de trabajo por parte del empresario.

Despido Colectivo (art. 51. ET)

Dentro de los dos tipos de despidos que regula el art. 51, el colectivo por causas económica, técnicas, organizativas o de producción y el colectivo por fuerza mayor, solo cambia el primero de ellos. El despido colectivo “por fuerza mayor” mantiene el contenido y exige la autorización de la Administración Laboral para llevarse a cabo.

El art. 51 respecto del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ha sufrido una importante reforma que pivota sobre:

Aspectos materiales del despido colectivo.

Se mantiene la consideración de despido colectivo cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un período de 90 días, se extingan contratos que afecten:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores y trabajadoras.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

De hecho, solo el número de trabajadores y trabajadoras va a ser lo que distinga entre un despido colectivo y uno objetivo del art. 52 c) ET.

A) La primera modificación importante: la justificación

- Respecto de la justificación de las causas económicas. Se produce una doble modificación porque, de un lado, se establece un nuevo período temporal de “tres trimestres consecutivos” para determinar la disminución “persistente” de ingresos o ventas (módulo temporal que quizás también pueda usarse para las pérdidas previstas). Y, de otro lado, aunque la empresa sí ha de acreditar los resultados alegados ya

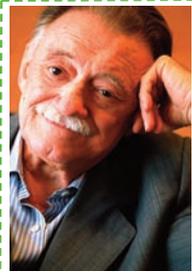
no tiene que justificar “la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”, por lo que con ello evitan que los juzgados puedan entrar en valoraciones que impidan la decisión empresarial por tales motivos.

- Respecto la justificación de las causas técnicas, organizativas o de producción, la modificación importante es que desaparece la obligación de las empresas de justificar que las medidas extintivas adoptadas son razonables para “contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”, como anteriormente se decía.

B) La segunda modificación importante: el procedimiento

El despido colectivo ha de ir precedido de un período de consultas, de 15 ó 30 días dependiendo del número de trabajadores, como anteriormente. De hecho, las cuestiones a tratar son las mismas salvo lo referido a la posibilidad de “continuidad y viabilidad del proyecto empresarial”. Pero lo importante es que, en caso de desacuerdo, ya no





Nº11 Lunes 30 de abril de 2012

es necesaria la solicitud de la autorización a la Autoridad Laboral.

Respecto del procedimiento o "nuevo expediente", el escrito de comunicación deberá de recoger una serie de cuestiones (causas, número y clasificación profesional de los trabajadores, periodos previstos para la extinción y criterios de prelación), de forma muy parecida a lo establecido en el RD 801/2011 de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, recientemente interpretado y depurado por la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre

memoria explicativa de las causas. Adoptándose medidas especiales respecto de las obligaciones de información y documentación en los casos de grupos de empresa.

El nuevo papel de la autoridad laboral es de "observadora y facilitadora", solicitando informe a la ITSS y al SPEE. Velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el período de consultas, el empresario comunicará a la autori-

dad laboral el resultado del mismo y el acuerdo a que se llegue. En caso de no existir acuerdo, se remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

La notificación del despido (las formas) y las consecuencias del mismo se remiten al art. 53.1, que se refiere al despido objetivo.

C) La tercera modificación: la prioridad de permanencia

Aunque los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sigan teniendo prioridad de permanencia en la empresa, "mediante convenio



vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

Además, se acompañará de una me-

colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad".



No es que el Gobierno quiera proteger a estos colectivos para que no vean extinguidos sus contratos, sino lo que quiere es ahorrarse dinero ya que los trabajadores despedidos de estos colectivos consumen muchos recursos sociales públicos (prestaciones, pensiones, servicios sociales, etc)

D) La cuarta modificación: **el plan de recolocación**

Si el despido colectivo afecta a más de 50 trabajadores y la empresa no se encontrara en concurso, se deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa, de no menos de 6 meses de duración, sufragado por la empresa, y realizado a través de entidades de recolocación autorizadas.

Dicho plan deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

El incumplimiento de esta obligación o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento (por ello, se modifica el art. 8.14 de la LISOS)

E) La quinta modificación: **despido de trabajadores en edad madura**

Las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo es-

tablecido legalmente. Se trata de que las empresas asuman una parte de los costes que el sistema de Seguridad Social soportará con este colectivo de trabajadores maduros, que, probablemente, no encuentren empleo.

Junto a ello, se vuelve a regular la DA 16 de la Ley 27/2011 respecto de despido colectivo que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad en empresas con beneficios, explicándose y concretando la cuantía que ha de ingresarse en el Tesoro Público por dichas extinciones (ha de recordarse que este precepto se estableció por el interés de Telefónica de España de despedir a miles de trabajadores la primavera pasada).

F) La sexta modificación: **el procedimiento judicial**

Se crea un procedimiento especial para el despido colectivo. En caso de que se interpusiera demanda por los representantes de los trabajadores, se paralizaría la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

Así podemos distinguir entre

* Procedimiento colectivo (art. 124 LRJS).

* Procedimiento individual (art. 124.11 LRJS).

Despido por causas objetivas

3.1 Por falta de adaptación.

El art 52 B) ET establece que "por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables".

Anteriormente, el empresario podía o no ofrecer un curso de adaptación. Actualmente, el empresario deberá ofrecerlo, se omite quién habría de darlo, pero el coste si ha de ser sufragado por la empresa (aunque el art. 23 ET establece que podrán utilizarse los créditos para la formación).

Durante la formación, respecto de la que no se establece un plazo máximo (anteriormente eran 3 meses), el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. Pero la novedad radica en que la extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

Ello supone una mejora sobre la situación anterior. De hecho, este precepto ha arrastrado la inclusión dentro de los derechos de los trabajadores (art. 4.2 y 23 ET) de la formación en los supuestos de modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

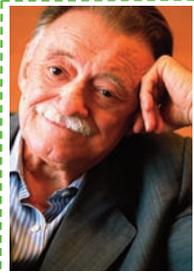
3.2 Por absentismo

El art. 52 d) ET indica que "por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses."

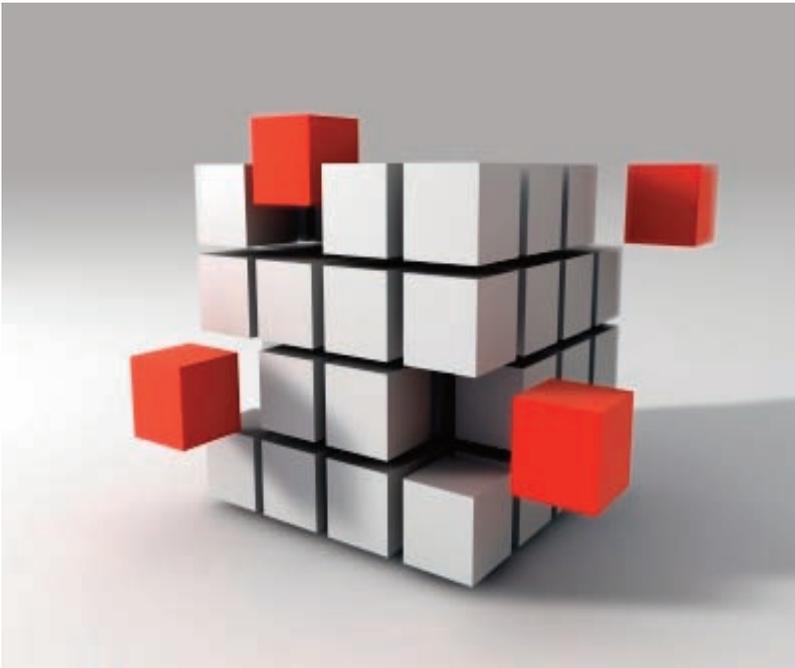
La novedad más importante es que desaparece el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo, que anteriormente estaba en el 2,5%.

Aunque se mantiene que no se com-





Nº11 Lunes 30 de abril de 2012



que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”.

- Pero lo verdaderamente importante es la desaparición de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, salvo que opte por la readmisión (que probablemente sólo lo haga para los trabajadores de mucha antigüedad que pueden salirle caros, que son poquitos en la actualidad). Ello fomenta al empresario a despedir injustamente y no readmitir tras la improcedencia pues le sale más caro.

El único supuesto de mantenimiento de los salarios de trámite, además para el caso de la readmisión, es para los representantes de los trabajadores o delegados sindicales tanto si optan por la readmisión como por la extinción indemnizada.

5. Pago del Estado de una parte de las indemnizaciones por despido

Se modifica el art. 33.8 ET estableciendo el abono de una parte de la indemnización de los contratos indefinidos que se extingan por el art. 51 y 52 (ahora en cualquiera de su letras, antes era solo la letra c) o por el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

La cuantía de la indemnización sigue siendo la misma, antes se expresaba en porcentajes 40% y ahora en días, 8 días. Lo importante es que ahora solo se aplica a las declaradas procedentes, pero no a las improcedentes.

puta como faltas de asistencia, ha de recordarse que el problema aquí ya se produce con las bajas de corta duración intermitentes, por enfermedad común, por lo que dos periodos de 5 y 4 días en 2 meses puede suponer el despido. Lo que puede salvar son los periodos de larga duración, de más de 20 días.

Algunos autores dicen que se produce la inversión de la carga de la prueba en los despidos objetivos y colectivos ya que el art. 53.4 ET se redacta a la inversa: “La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.” Por lo que se entiende que son los trabajadores y

trabajadoras los que han de desacreditar tal situación.

4. Despido disciplinario

Se producen en el art. 56.1 ET dos modificaciones de entidad:

- La modificación de la cuantía de la indemnización por despido improcedente que pasa de 45 días con tope de 42 mensualidades, a 33 días con tope de 24 mensualidades.

A ello se une una compleja disposición transitoria que respeta la cuantía de la indemnización anterior hasta el día de entrada en vigor del RD Ley 3/2012 y obliga a calcular la nueva a partir de dicha fecha. Con una complicada coletilla que indica que “el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo



Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

He pedido la baja del Colegio de Médicos porque trabajo en exclusividad con plaza en el SAS como

médico de familia. Dejé de pagar las cuotas desde que comuniqué mi baja, ¿qué debo hacer si me reclaman el importe impagado?

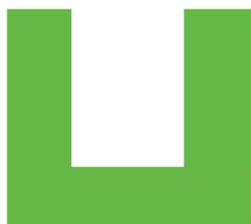
La Ley 10/2003, de 27 de noviembre, reguladora de los Colegios Profesionales de Andalucía, dispone en el artículo 4 que el requisito de la colegiación establecido en el artículo 3 de la referida Ley no será exigible al personal funcionario, estatutario o laboral, al servicio de las Administraciones Públicas de Andalucía, para el ejercicio de sus funciones o para la realización de actividades propias de su profesión por cuenta de aquellas. En

su caso, que se dedica en exclusividad al SAS, no se le exige la colegiación en el colegio correspondiente.

Ahora bien, cuando recibió la resolución del Colegio denegándole la baja, debió continuar el procedimiento administrativo impugnando la resolución ante el Consejo Andaluz de Colegios Médicos. Al no recurrirse la baja, la denegación es firme.

Sobre la reclamación de las cuotas colegiales no abonadas, como la denegación de la baja es firme, está obligado a su pago.

Le aconsejo que vuelva a iniciar el procedimiento y, en el caso de una nueva denegación, no deje de impugnarla por la vía administrativa, previa a la jurisdicción contencioso administrativa.



Tengo plaza de interino y me han propuesto un cargo de asesoramiento de carácter político en otra Administración de la misma comunidad. ¿Me puedo pedir excedencia voluntaria al no tener plaza en propiedad?

El artículo 64 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, regula la situación administrativa de servicios especiales, que se le concede al personal estatutario (no diferencia entre fijo o temporal) en los supuestos establecidos con carácter general para los funcionarios públicos.

El artículo 87.1.i de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, declara como situación de servicios especiales a la del personal funcionario que es designado como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento

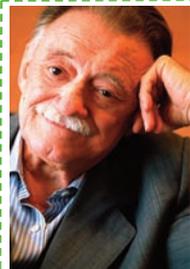
político que no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

Por consiguiente, se puede situar perfectamente en la situación administrativa de servicios especiales, aunque su relación con el servicio autonómico de salud tenga carácter interino y temporal.

el lector pregunta

Los interesados pueden enviar sus consultas jurídicas a la siguiente dirección:
el-lectorpregunta@sanidad.ccoo.es.
La redacción se reserva el derecho de publicar las consultas que considere de mayor interés general y de modificar parte del contenido de las mismas.

La Dirección



Nº11 Lunes 30 de abril de 2012



La importancia del derecho a la huelga

*Juan José Plaza Angulo.
Profesor de la UMA.*

En abril de 2010, en el número 3 de esta publicación, escribí un pequeño artículo donde explicaba el concepto del derecho a la huelga. Hoy, dos años después, nos vemos en la obligación de opinar sobre la vigencia del derecho a la huelga y lo imprescindible del mismo como medio de defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Derechos que no solo deben ser entendidos como los regulados dentro del Estatuto de los Trabajadores, sino que se tienen que entender en un espectro mayor y más amplio, en todo lo concerniente a los derechos sociales y a la defensa de los servicios públicos, como garante de los mismos.

La actual Reforma Laboral, introducida por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha supuesto una merma más que considerable de los derechos laborales conquistados a lo largo del siglo XX. Se trata, sin duda, del mayor ataque sufrido por el Derecho del Trabajo desde la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajado-

res. Un ataque que convierte en injustos responsables de la situación del desempleo a los propios trabajadores y trabajadoras, los cuales no son los que controlan los medios de producción y, por tanto, no pueden decidir.

Una reforma que, en palabras del propio Gobierno, que es quien de manera unilateral la ha aprobado en Consejo de Ministros, no creará empleo, dejando abierta la puerta para que en 2012 nos acerquemos a los seis millones de parados.

Marco jurídico

Sin embargo, en este artículo no se va a destripar las "virtudes" de dicha reforma, porque de lo que se trata es de poner sobre la mesa la imperiosa necesidad de la protección del derecho a la huelga ante un nuevo marco jurídico, que fomenta la desprotección de la parte más débil de la relación laboral: los trabajadores y trabajadoras.

De hecho, nada más aprobarse la reforma laboral comenzaron a oírse voces, antes incluso de la convocatoria de huelga general por parte de los sindicatos mayoritarios, sobre la "necesidad" de reformar el derecho a la huelga. Así lo manifestó Conver-

gencia i Unió o la propia CEOE.

Manifestaciones que fueron bien acogidas por el Gobierno y que días antes de la huelga general del 29 de marzo volvió a reproducir el presidente de la CEOE, que expresó que "un grupito no puede paralizar un país". Razón no le falta, los trabajadores no pueden permitir que la patronal de las grandes empresas paralice la economía del país, como lo está haciendo desde hace más de cuatro años.

A ello se suman las reiteradas campañas de los medios de la derecha para desprestigiar el derecho de los trabajadores y a los que son sus principales valedores: los sindicatos de clase.

Todo ello forma parte de la estrategia neoliberal que desde hace décadas viene minando a los estados de bienestar europeos y que persigue el fin último del empequeñecimiento del Estado, de la privatización de los servicios públicos y de la esclavización, mediante la inseguridad y precariedad laboral, de la gran mayoría de la población, es decir, de los trabajadores y trabajadoras.

Para atacar al derecho a la huelga se acogen a la brutal recesión econó-



mica que ellos mismos han originado y continúan alimentando, y al hecho de que 34 años después de aprobarse la Constitución aún no se tiene una ley orgánica que regule el derecho a la huelga. De ahí, que se escuden argumentando, falsamente, que este derecho no está regulado, cuando sin embargo lo está en los artículos 28, 35 y 37 de la Constitución, así como en las correspondientes interpretaciones que el Tribunal Constitucional ha hecho de estos; y lo está en el el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo y la sentencia del Tribunal Constitucional, de 8 abril de 1981, que interpretó el texto del mismo.

Limitar el derecho

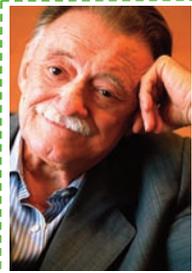
Pero no hay que dejarse engañar. Lo que persiguen, lo que se pretende, no es garantizar el derecho a la huelga como se entiende hoy mediante una ley específica, sino limitar el uso de este derecho mediante una regulación, que como hace la reforma laboral, vulnere los principios fundamentales del derecho del trabajo, e incluso atente contra principios constitucionales básicos, y elimine la doctrina jurisprudencial que había interpretado la norma a favor de la parte débil de la relación laboral.

La razón última de esta pretensión surgida de la nada de legislar sobre el derecho a la huelga no es otra que la de limitar el uso de este derecho como medio de presión, para garantizar los derechos sociales y labora-

les, porque saben de que tras la Reforma Laboral, con la desactivación o limitación del poder de la autonomía colectiva, con el excesivo poder que se concede al empleador para modificar unilateralmente las condi-

ciones de trabajo o con la carta blanca que supone la nueva regulación del despido objetivo y del despido colectivo, la huelga representa la única herramienta de defensa que le queda a la clase trabajadora.





Nº11 Lunes 30 de abril de 2012

Insuficiencias presupuestarias en el sector Público, ¿despidos?



María del Mar Ruiz.
Profesora de la UMA

La última Reforma Laboral afecta directamente a los empleados públicos. Las administraciones podrán despedir por motivos económicos si tienen problemas y aplican bien el art 52.e en su nueva redacción, donde se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Real Decreto 3/2012, en su disposición adicional segunda.

De aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas en el Sector Público. Se le suma una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido: "El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público".

Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los

servicios públicos correspondientes. En todo caso, se aceptará que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Concurrirán causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate; y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

gésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido: "Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado".

Existe una clara falta de su concreción

Disposición adicional tercera. Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.

DSe añade una disposición adicional vi-





en el proyecto de norma o norma; esta inconcreción puede ser voluntaria o no. A los entes públicos le da posibilidad de que los empleados del sector puedan pasar en masa al desempleo por efectos de la reforma, aludiendo al objetivo de reducir el gasto público. Y no se tiene en cuenta que colisiona frontalmente con los principios que informan el empleo público en el ordenamiento jurídico.

Todo este entramado significaría la cesión indirecta de empleados públicos, financiando a las empresas privadas -a lo que se le llama externalizaciones-

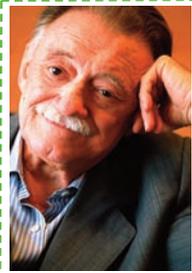
para la realización de un servicio público. La excusa es la reducción del déficit, magnífico pretexto para dismantelar los servicios que se pagan entre todos y que el legislador porta por "adelgazar" las plantillas laborales de la Administración, lo que teóricamente justificaría esta reforma.

Los empleadores, ya sean públicos o privados, necesitan que se defienda lo que llaman la libertad de empresa en materia de despido, pero precisan necesariamente del intervencionismo y apoyo de los poderes públicos para la contratación laboral. Así, los trabajado-

res y trabajadoras cuentan con excesiva flexibilidad, por parte de los empleadores, y poca seguridad en los puestos de trabajo, con las inevitables consecuencias psicosociales que todo eso conlleva.

Todo ello abrirá las puertas al despido del personal estatutario, ya que la idea de los conservadores es reducir el Estado del bienestar, empezando por la sanidad pública, lo que dará lugar a excedentes de profesionales sanitarios. Y sin contar que los ajustes siempre se llevan a cabo desde una sola dirección, la de la trabajadora y el trabajador.





Nº11 Lunes 30 de abril de 2012



Recortes salariales en al ámbito de la Función Pública

Sofía García. Asesoría Jurídica
CCOO Valencia

El Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, adoptó medidas extraordinarias para la reducción del déficit público inicialmente prevista. Muchos han sido los recursos planteados, tanto en el orden social, por su afectación al personal laboral de las administraciones y empresas públicas, como en el orden contencioso administrativo por su afectación al personal funcionario y estatutario de los servicios de salud.

Por parte del juzgado de lo contencioso administrativo nº 2 de Badajoz se planteó cuestión de inconstitucionalidad en relación con el RD Ley 8/10, por considerar que se vulneraban los art.14, 31, 33.3, 86.1 y 134 de la Constitución. Los recientes Autos Nº 179/11 y 180/11, de 13 de diciembre, publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de 11 de enero de 2012, han resuelto, inadmitiendo las cuestiones de inconstitucionalidad. Los fundamentos de los citados Autos se resumen en lo siguiente:

- En relación con el artículo 14 de la Constitución, se planteaba que la norma no afectaba a todos los funcionarios y empleados públicos por igual. El Tribunal Constitucional, siguiendo

su doctrina, considera que los términos de comparación no son homogéneos y que el diferente trato retributivo se establece en función del distinto vínculo entre los empleados públicos y la Administración (funcionarios y personal laboral) o en función de los diferentes grupos o categorías de clasificación y de la capacidad económica de los afectados.

- En relación a l artículo 31 de la Constitución, se planteaba que el Real Decreto Ley 8/10, tenía carácter confiscatorio, pues a pesar de plantearse como una simple reducción salarial, en la práctica se trata de un impuesto encubierto que incide sobre derechos adquiridos y grava por segunda vez las rentas de trabajo el empleado público, incumpliendo con la exigencia constitucional de reserva de ley.

El Tribunal Constitucional afirma que se trata de un argumento sofisticado del juzgador de instancia, que la norma no configura un tributo encubierto, sino de una medida dirigida a la contención del gasto público mediante la percepción de menores retribuciones, pero que en nada tiene que ver con la obligación de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos mediante el pago de tributos regulados por ley.

- A juicio del Tribunal Constitucional tampoco se vulnera el artículo 33.3 de

la Constitución, pues a pesar de que la Ley Presupuestaria para el ejercicio 2010 recortara derechos económicos reconocidos para esta anualidad, debe entenderse que estos corresponden a mensualidades en las que aún no se ha prestado el servicio (los efectos de la norma son a partir del 1 de junio de 2010), por lo que no se encuentran incorporados al patrimonio del funcionario, no pudiéndose hablar de derechos adquiridos de los que los funcionarios hayan sido privados sin indemnización, ni de una regulación que afecta retroactivamente a derechos ya nacidos.

- Sobre la pretendida vulneración del artículo 86.1 de la Constitución, por no concurrir a juicio del juzgado promotor de la cuestión de inconstitucionalidad, en el Real Decreto Ley 8/2010, el presupuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad, el Tribunal Constitucional considera que el decreto-ley es un instrumento normativo previsto por la Constitución “del que es posible hacer uso para dar respuesta a las perspectivas cambiantes de la vida actual” (STC 6/1983, de 4 de febrero).

De conformidad con este criterio, lo que está vedado al decreto-ley es la regulación del régimen general de los derechos, deberes y libertades del título I de la Constitución, entre los que no se encuentra la reducción salarial



de los empleados públicos, pues resulta patente la situación de urgencia y necesidad definida en la norma y las medidas que en el decreto-ley se adoptan.

- Finalmente, en relación con el artículo 134 de la Constitución, la sentencia de instancia consideraba vulnerado dicho precepto, por invadir el Real Decreto Ley 8/1/2010 materia reservada a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, toda vez que las retribuciones de los empleados públicos, en cuanto gasto público que son, deben ser determinadas por las leyes presupuestarias, no siendo posible su modificación a través de un decreto-ley.

El Tribunal Constitucional, basándose en doctrina anterior, estima que concurren circunstancias excepcionales, especialmente intensas para modificar la Ley de Presupuestos mediante decreto-ley, recordando que la reserva de ley ordinaria no significa que quede prohibida toda intervención normativa por medio de decreto-ley, pues si así fuera "carecerían de sentido los límites formales y materiales que respecto de los decretos-leyes se establecen en el art. 86 de la Constitución. Que una materia esté reservada a la ley ordinaria, con carácter absoluto o relativo, no excluye necesariamente la regulación extraordinaria y provisional de la misma mediante Decreto-ley".

Dado que la modificación de la Ley

presupuestaria por el Real Decreto Ley 8/2010 no supone aumento del gasto público o disminución de los ingresos correspondientes al ejercicio presupuestario, sino una medida excepcional del gasto público, entre las que se encuentra la reducción de la cuantía de las retribuciones de los funcionarios, resulta constitucionalmente válida, al ser necesaria para hacer

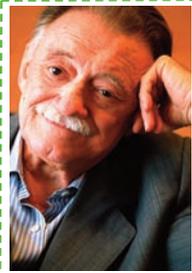
visión económica puede verse alterada durante el transcurso del ejercicio, cuando concurren circunstancias excepcionales.

El Tribunal Constitucional, en los Autos comentados, concluye que la efectiva concurrencia de circunstancias excepcionales, determinan la validez constitucional, tanto de la modificación de la ley de presupuestos durante su vigencia, como la de que esa modificación se lleve a cabo mediante decreto-ley.



frente a una situación económica de extraordinaria y urgente necesidad.

En definitiva, no se infringe el principio de anualidad presupuestaria, puesto que la pre-



Nº11 Lunes 30 de abril de 2012

¿Mejoras de seguridad social en situación de **incapacidad laboral**?

*Bartolomé Torres. Asesoría Jurídica
CCOO Alicante*

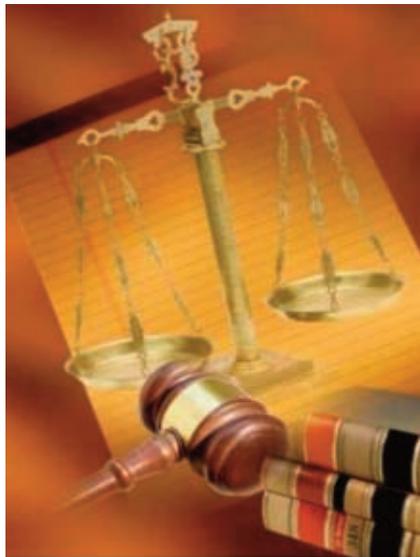
Es habitual que en los convenios colectivos se establezcan mejoras voluntarias en materia de prestaciones de seguridad social. Por ejemplo, se suele pactar la mejora del subsidio de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, hasta el 100% del salario o de la base reguladora, sin precisión adicional alguna.

El objeto de estas líneas es determinar la incidencia de esta previsión convencional respecto del personal vinculado temporalmente con la empresa, ya sea privada o pública, cuando cesa en la misma por terminación del contrato de trabajo y continúa en situación protegida de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Dicho de otra manera, se trata de determinar si la empresa viene obligada a complementar la prestación económica de incapacidad hasta el 100% del salario o de la base reguladora, según lo pactado en el convenio colectivo, durante todo el período en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal o si tal obligación de la empresa concluye cuando previamente a la extinción de aquella finaliza el propio contrato de trabajo.

La respuesta normal que se ha venido dando a la cuestión suscitada es que la mejora complementaria por incapaci-

dad temporal hasta el 100% del salario o de la base reguladora pactada en convenio colectivo viene ligada a la existencia del vínculo laboral, por lo que la extensión de esta obligación más allá de la duración del contrato de trabajo que une a empresa y trabajador haría necesario de la existencia de un pacto expreso en tal sentido.

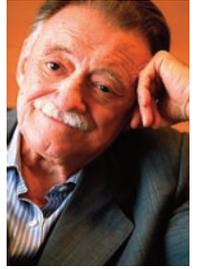


Sin embargo, no es ésta la respuesta que a la cuestión suscitada da el Tribunal Supremo. Para el alto Tribunal, en sentencia de fecha 22 de noviembre de 2011, dictada en unificación de doctrina, en el recurso 4277/2010, se tiene derecho a la mejora voluntaria aún cuando no exista vínculo laboral.

En palabras del Tribunal "... en el caso concreto de que tratamos y en atención a su específica regulación convencional, desde el momento en que el derecho se reconoce a favor de la incapacidad temporal por accidente de trabajo, y que tal derecho se configura a partir del primer día de la baja médica, sin excepcionarse —explícita o implícitamente— período alguno posterior, tanto la redacción del precepto colectivamente pactado cuanto del propio texto del artículo 192 LGSS [«cuando un trabajador haya causado el derecho a la mejora... ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento»], así como la aplicación de los criterios propios de la materia de Seguridad Social, todos ellos llevan a la conclusión de que —como en las prestaciones propiamente dichas— la existencia de la relación laboral únicamente trasciende en la fecha del hecho causante y que se hace relevante en el posterior devenir de la mejora voluntaria.”

La sentencia referida es importante si se tiene en cuenta el alto nivel de temporalidad que existe en España. Esta sentencia va a permitir a los trabajadores y trabajadoras reclamar a las empresas privadas o a las administraciones públicas las mejoras voluntarias de seguridad social pactadas convencionalmente, aún cuando el contrato de trabajo haya finalizado y continúe en situación protegida de incapacidad temporal.

Jurídico **CCO**
cuadernos sanitario



www.sanidad.ccoo.es