

NEWSLETTER LABORAL FEBRERO 2022



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de febrero de 2022 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante los meses de enero y febrero de 2022.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral durante el mes de enero de 2022.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, analizamos el "*síndrome de desgaste profesional*", "*síndrome del trabajador quemado*", o "*burnout*" como enfermedad real, y su consideración como accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante los meses de ENERO y FEBRERO de 2022:

- *REAL DECRETO-LEY 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. La Disposición Adicional Primera concede una nueva prórroga de un mes, hasta el 31 de marzo de 2022, a los ERTes por fuerza mayor derivados de la situación de pandemia de Covid-19.*
- *REAL DECRETO 62/2022, de 25 de enero, de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de formación profesional en centros del sistema educativo y de formación profesional para el empleo.*
- *REAL DECRETO 64/2022, de 25 de enero, por el que se regulan la organización y funciones de la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital. Se cumple así lo establecido en el artículo 33 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre.*
- *REAL DECRETO 65/2022, de 25 de enero, sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022. En concordancia con lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se incrementan las pensiones contributivas y de clases pasivas en un 2,5%, y las no contributivas en un 3%.*
- *REAL DECRETO 96/2022, de 1 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.*
- *REAL DECRETO 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Se establece el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2022 en 1.000 euros mensuales -o 33 euros al día, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2022.*
- *ORDEN ISM/40/2022, de 24 de enero, por la que se establecen para el año 2022 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*



- *RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social.*
- *RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, por la que se aprueban los modelos normalizados que deberán cumplimentar los Servicios Sociales y las Entidades del Tercer Sector de Acción Social para certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia de 10 de febrero de 2022, de la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, C-485/20, sobre incapacidades totales.* El TJUE considera que los trabajadores en prácticas en situación de incapacidad total sobrevenida para su puesto de trabajo habitual tienen derecho a un cambio a un puesto adaptado, si ello no supone un perjuicio excesivo -económico, organizativo o productivo- para la empresa.
- *Sentencia de 2 de diciembre de 2021, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, núm. 1206/2021, sobre cesión ilegal de trabajadores.* El Tribunal declara que la cesión ilegal de trabajadores llevada a cabo por una Empresa de Trabajo Temporal constituye una infracción "muy grave" de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social -y no "grave", como venía sancionándose hasta la fecha-. Se sanciona a la Empresa de Trabajo Temporal con 70.000 euros, por haber cedido ilegalmente trabajadores durante más de tres años.
- *Sentencia de 9 de diciembre de 2021, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, núm. 1246/2021, sobre periodos de prueba.* El Tribunal establece que el periodo de prueba debe venir concretado y delimitado en el contrato del trabajador, sin que en ningún caso sea válida una mera remisión al Convenio Colectivo de aplicación.
- *Sentencia de 3 de diciembre de 2021, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, núm. 828/2021, sobre la modificación de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar.* La Sala determina que un trabajador no tiene el derecho unilateral a modificar su jornada laboral en ejercicio de sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores impone a ambas partes -también al trabajador- la obligación de entablar un proceso de negociación de buena fe. No obstante, corresponde a la empresa demostrar que la solicitud del trabajador no puede admitirse por razones organizativas.
- *Sentencia de 2 de diciembre de 2021, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, núm. 2232/2021, sobre despidos objetivos tras ERTE.* El TSJ falla a favor de la improcedencia de los despidos objetivos llevados a cabo tras la aplicación de un ERTE por causas objetivas, en detrimento de la nulidad postulada, por ser éstos injustificados, pero no estar prohibidos.



RESEÑA DE INTERÉS

El síndrome de desgaste profesional como accidente laboral

La Organización Mundial de la Salud define el síndrome de desgaste profesional -o, en adelante, "burnout"- como un conjunto de síntomas producidos como resultado de una situación de estrés permanente en el puesto de trabajo, que genera un sentimiento de agotamiento generalizado y sentimientos de negatividad relacionados con el desempeño del trabajo.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud ha incluido el burnout en su undécima Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos -en adelante, CIE-11-, de 1 de enero de 2022, como una verdadera enfermedad diagnosticada y diagnosticable.

Por el momento, con la legislación en materia de Seguridad Social vigente, no podemos considerar el burnout como enfermedad profesional. Ello es así debido a que el artículo 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, únicamente considera como tal a una serie de dolencias contenidas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. Dicho cuadro, aunque extenso, es *numerus clausus*, y la última actualización, de 5 de mayo de 2018, no contiene el burnout como enfermedad profesional.

Por consiguiente, únicamente queda reconocerle el carácter de accidente de trabajo. El artículo 156.2.e de la LGSS otorga el carácter profesional a las enfermedades que no se encuentren recogidas en el cuadro anteriormente mencionado, siempre que se demuestre que ésta tiene su causa en el desarrollo de la actividad profesional.

A nuestro entender, la consideración de accidente de trabajo de este tipo de sintomatología deviene necesaria por su mera naturaleza. La propia definición que lleva a cabo la OMS declara que el estrés que acaba por producir la enfermedad venga producido o por el puesto de trabajo o por el trabajo desempeñado en él. Por sus características, la carga de la prueba que le impone al trabajador la LGSS queda cubierta con el mero diagnóstico.

La consideración como accidente de trabajo -a falta de la posibilidad legal de consideración como enfermedad profesional- viene siendo prácticamente unánime en la jurisprudencia más reciente. A modo de ejemplo puede mencionarse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede Granada, de 1 de junio de 2017, nº 1683/2017, por la que se declara como accidente laboral la acumulación por parte de una trabajadora de multitud de bajas médicas por estrés por la gran cantidad de trabajo asignado por la empresa.



En el mismo sentido se han posicionado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de enero de 2021, núm. 112/2021 o la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sede Burgos, de 14 de julio de 2021, núm. 360/2021.

Finalmente, y como conclusión, a nuestro parecer deviene necesaria una reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, en el sentido de incluir el burnout -así como otras dolencias derivadas de riesgos psicosociales- en la lista de enfermedades profesionales, sin necesidad de supeditar sus efectos a la declaración de accidente de trabajo, previa demostración de que su origen se encuentra en el desarrollo del trabajo. La OMS actualizó su CIE-11 *“para el siglo XXI, reflejando avances científicos y médicos fundamentales”*. El legislador estatal debe recoger el guante y llevar a cabo la misma actualización.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD