



INFOV@LLBÉ GENER

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

No es pot extingir el contracte de forma automàtica a una persona treballadora a qui se li reconeix una incapacitat permanent total.

L'Estatut dels Treballadors estableix, al seu article 49.1.e, que el contracte de treball s'extingeix si la persona treballadora mor o si se li concedeix una gran invalidesa o una incapacitat permanent total o absoluta.

Doncs bé, recentment, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (C-631/2022) va analitzar si això podia constituir una situació de discriminació per discapacitat i va concloure que efectivament era així, en la mesura en què es permetia extingir el contracte d'una persona en situació d'incapacitat permanent total sense cap altre requisit.

D'aquesta manera, va entendre que per evitar aquestes discriminacions calia que l'empresa, prèviament a procedir a l'extinció en casos d'incapacitat permanent total, acredités que no tenia alternativa. És a dir, que o bé demostrés que no era possible recol·locar-la a un altre lloc de treball compatible amb les seves dolències o adaptar les condicions de treball per evitar la mesura extintiva, o bé que acredités que efectuar l'anterior implicaria una despesa excessiva.

Cal remarcar que la sentència no va entrar a valorar que succeïa en els supòsits de grans invalideses o d'incapacitats permanents absolutes. Probablement el motiu va ser que mentre que la incapacitat permanent total únicament impedeix realitzar les tasques de la seva professió habitual, però sí que permet efectuar altres treballs, l'absoluta i la gran invalidesa, per la seva pròpia definició, impedeixen executar qualsevol mena de treball.

Arran d'aquest pronunciament, el Govern espanyol ha dut a terme una consulta pública prèvia a l'elaboració d'un avantprojecte de llei per la qual es modifiqui l'Estatut dels Treballadors, per tal d'adequar la norma a aquest nou pronunciament.

Us informarem degudament si existeixen novetats legislatives, però us recomanem tenir en consideració ja a la pràctica el pronunciament referenciat si us trobeu en aquestes situacions.

Inventar-se un assetjament laboral pot ser motiu d'acomiadament disciplinari.

Una empresa va acomiadar disciplinàriament, per transgressió de la bona fe contractual, a una treballadora que es va inventar un assetjament laboral inexistent.

Tot això per quan la treballadora va enviar dos àudios de whatsapp al seu responsable manifestant que una companya l'estava agredint en aquell mateix moment, amb un to d'angoixa i necessitat.

No obstant, això era materialment impossible, ja que justament el seu responsable estava reunit amb aquesta companya en aquell precís instant.

Doncs bé, la treballadora va interposar demanda contra aquest acomiadament, però el Tribunal Superior de Justícia d'Aragó, en una sentència d'11 de desembre de 2023, va confirmar la procedència d'aquest, en entendre que aquests fets eren suficientment greus per justificar-lo.

Es considera que existeix tolerància vers les absències injustificades i reiterades d'una persona treballadora quan l'empresa respon "ok" a la comunicació de les mateixes.

Un treballador va faltar al seu lloc de treball quatre dies, sense previ avís. Per aquest motiu, l'empresa li va preguntar, via whatsapp, si tot anava bé. El treballador va respondre que tenia lumbàlgia i que es reincorporaria l'endemà i l'empresa va respondre amb un "ok".

Posteriorment, l'empresa va requerir al treballador el justificant de baixa mèdica, però ell va informar que no l'havia agafat perquè ell es volia reincorporar abans del que li recomanava el metge. Així mateix, va indicar que no tenia problema en què li descomptessin els dies que s'havia absentat del seu lloc de treball. L'empresa va respondre amb un "ok", de nou. El treballador va traslladar que es reincorporaria aquella mateixa tarda i que estaria organitzant les tasques, al qual l'empresa va respondre "fantàstic".

No obstant l'anterior, l'empresa va comunicar-li el seu acomiadament disciplinari per faltes reiterades injustificades.

Doncs bé, el treballador va presentar demanda per acomiadament improcedent i el Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó, mitjançant sentència de 16 d'octubre de 2023, va confirmar la improcedència del mateix.

El Tribunal va justificar la seva decisió en què quan l'empresa va respondre "ok" i "fantàstic" al treballador, aquesta va atorgar la confiança suficient a la justificació que va donar el treballador per les seves absències, complint aquest amb la seva paraula en haver-se incorporat al dia següent. Per tant, com no havia existit previ avís sancionador per l'empresa, la tolerància s'entenia acreditada i, conforme a la teoria gradualista, l'absència formal dels dies que no va assistir al seu lloc de treball, s'atenuava per la dita actuació.

La devolució dels salaris indeguts és en quantia bruta, incloent-hi les retencions corresponents.

Una empresa va reclamar a un treballador la devolució de la percepció de salaris indeguts, en quantitat bruta, incloent-hi les quantitats retingudes i ingressades a l'Agència Tributària per compte d'aquest.

Això no obstant, ni el Jutjat de primera instància, ni el Tribunal Superior de Justícia de Madrid, no van estimar íntegrament la demanda presentada per l'empresa, manifestant que la quantitat a retornar pel treballador havia de ser neta.

Aleshores, es va presentar recurs enfront del Tribunal Suprem, essent la qüestió a determinar si quan l'empresa reclama la devolució de quantitats salarials a una persona treballadora per haver-les percebut indegudament, aquestes havien de ser retornades en quantitat neta o bruta.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 8 de gener de 2024, va determinar que la devolució dels salaris indegudament percebuts havia de ser en quantia bruta i no neta, ja que la persona treballadora és l'obligada tributària sobre aquesta quantia bruta.

És a dir, que l'empresa és la que ha de practicar les retencions i ingressos a compte en concepte de l'IRPF de la persona treballadora, però és aquesta última la que està obligada tributàriament.

Per tant, si l'ingrés al Tresor Públic va ser indegut, l'Administració Tributària l'haurà de retornar a l'obligat tributari, que és la persona treballadora, sense que l'empresa pugui instar aquesta devolució.

Consegüentment, si la persona treballadora no retornés els salaris percebuts indegudament en quantia bruta, l'empresa, que va practicar la retenció i va efectuar l'ingrés a compte, no tindria la possibilitat de recuperar aquest ingrés i el perdria.

Es pot requerir a la persona treballadora que informi de l'inici d'un procés d'incapacitat temporal.

Des de l'1 d'abril de 2023 les persones treballadores ja no han d'enviar el comunicat de baixa mèdica a l'empresa quan inicien un procés d'incapacitat temporal. Sabem que això ha implicat un problema organitzatiu per moltes empreses i és recurrent la consulta de si és possible exigir a les persones treballadores que continuïn avisant que s'absentaran amb motiu de l'inici d'una baixa mèdica.

Doncs bé, la sentència de l'Audiència Nacional de 18 de desembre de 2023, resol aquesta qüestió arran que una empresa va fer un comunicat indicant a tota la plantilla que era necessari, per a organitzar adequadament el servei, que en cas d'absència es comunicués al responsable i en cas de baixa mèdica al departament que organitza els torns de treball.

Concretament, el Tribunal va indicar que el canvi normatiu feia referència a la falta de necessitat de justificació de la baixa, cosa que es feia mitjançant l'entrega del comunicat de baixa mèdica, ja que això ara ho feia directament el servei públic de salut o mútua que correspongués.

Ara bé, aquest canvi pel que feia a la justificació no implicava que l'empresa no pogués requerir al personal de la plantilla que es posés en contacte amb un responsable o departament, per evitar perjudicis en l'organització.

Els permisos per accident o malaltia i mort de familiar no poden ésser empitjorats convencionalment.

El Conveni Col·lectiu del Sector del Contact Center reconeixia un seguit de permisos retribuïts per accident o malaltia greu de familiars i per mort de familiars especificant que els dies eren naturals.

Uns quants sindicats van reclamar a l'Empresa que el còmput d'aquests permisos havien d'ésser en dies laborables, i no naturals, malgrat el que preveia el Conveni.

El motiu era que l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors era el resultat de la transposició, mitjançant del Reial Decret- Llei 5/2023, de l'article 6 de la Directiva 2019/1158, la qual indicava expressament que: *“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. [...]”*. És a dir, remarcava expressament que els dies havien de ser laborables.

Per aquest motiu, l'Audiència Nacional, en Sentència de 25 de gener de 2024, va determinar que, com el mandat de la Directiva resulta clar i incondicionat, els dies de permís havien de ser hàbils, tot i que la normativa espanyola hagués obviat el paràmetre qualitatiu –hàbils– en la transposició de la mateixa. A més a més, l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors era una norma de dret necessari, és a dir, que podia ésser millorada, però no empitjorada.

Per tant, com el Conveni Col·lectiu en qüestió no havia tingut en compte l'anterior, l'Audiència Nacional va considerar que aquestes disposicions havien de ser declarades nul·les, amb l'excepció del permís de mort per familiar quan existís desplaçament de 200 km o superior, el qual sí que millorava l'establert a l'Estatut dels Treballadors i s'havia de tenir per vàlid.

El Tribunal Suprem clarifica quan s'està en sistema a torns.

El Tribunal Suprem, en la seva sentència 1055/2023, va abordar el problema de quan s'està en un sistema de torns, fixant dos criteris:

- Ocupació de manera successiva en els mateixos llocs de treball a diferents treballadors (obligació de rotar)
- Una interpretació més àmplia on també tindria cabuda el supòsit d'adscripció de manera permanent dels treballadors a cadascun dels torns que es puguin haver establert sense l'obligació de rotar.

En aquest cas es tractava d'una treballadora a qui s'havia adscrit permanentment a un horari fix de dilluns a divendres sense rotació per treballar també (de manera fixa) els diumenges alterns.

El TS va aclarir que la forma de prestació del servei per part de l'actora no era incardinable en el concepte de treball a torns, ja que el mer fet de fer els diumenges un torn de treball diferent del de la resta de la setmana, no comportaria aquesta qualificació, ni, per tant, generaria el dret al complement per torn, tenint en compte que l'article 36.3 de l'ET disposa que: *"Es considera feina a torns tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o setmanes"*.

La consideració de la feina com a feina a torns implica que un mateix lloc de treball s'ocupi de manera successiva per diferents treballadors; i que el treballador hagi de prestar els serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

Aquest darrer element no concorria en el cas que es tractava perquè les hores assignades eren sempre les mateixes.

No sempre és necessari donar 10 minuts per rentat de mans.

Ha existit bastant discussió sobre si les persones treballadores amb exposició a agents biològics (com les que treballen a residències de la tercera edat o hospitals) tenen sempre dret a disposar de 10 minuts per a neteja personal abans del dinar i al final de la jornada.

El motiu és que el TSJ País Basc, en una aplicació estricta de l'article 7.2 del RD 644/1997, així ho havia considerat en una sentència.

Això no obstant, el Tribunal Suprem, en la sentència núm. 1256/2023 del 21 de desembre va revocar aquesta sentència entenent que una interpretació correcta de l'esmentat precepte s'havia d'acomodar necessàriament al context de l'activitat laboral que exerceix el personal que, en aquell cas, no només disposava de tot el temps que requerissin per a la neteja personal dins de la jornada laboral, sinó que estava fins i tot obligat a seguir el protocol de rentar-se quantes vegades fos necessari, i en tot cas abans i després d'atendre cada resident, ja que així ho imposaven les instruccions tècniques per a la prevenció dels riscos.

És a dir, va entendre que si el tipus d'activitat imposava a la persona treballadora l'obligació de netejar-se contínuament i de manera repetida al llarg de la jornada laboral, cada vegada que pogués haver estat en contacte amb pacients infectats o sospitosos, la neteja personal es configurava llavors com una tasca habitual i consubstancial a les del mateix lloc de treball, per la qual cosa no tenia sentit que se li concedissin a més aquests dos períodes de deu minuts per reiterar unes pautes de neteja que esdevenien del tot innecessàries per reiteratives.

ACTUALITAT NORMATIVA

Es publica l'Ordre Ministerial sobre cotització per a l'exercici 2024

El dia 30 de gener de 2024 s'ha publicat l'Ordre PJC/51/2024, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per fi d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2024.

La mateixa, a falta per ara de l'aprovació de nous pressupostos per a l'exercici 2024, prorroga les bases i tipus de cotització del 2023. Això sí, incorpora la previsió que, les bases mínimes de cotització per als grups de cotització s'incrementaran de forma automàtica en el mateix percentatge que ho faci el salari mínim interprofessional (que es pugui acordar) incrementat en un sisè. Per la seva part, les bases màximes i el topall màxim es fixaran aplicant el percentatge previst per la revalorització de les pensions més els 1,2 punts percentuals.

Així mateix, i en consonància amb els darrers canvis normatius, es fixen els paràmetres en matèria de cotització que afecten el personal en pràctiques formatives o acadèmiques externes incloses en programes de formació (siguin o no remunerades).

En aquest sentit, destaquem que en el recent supòsit de cotització de les pràctiques no remunerades, la quota empresarial correspondrà, per cada dia de pràctiques, a 2,54 euros per contingències comunes -exclosa la prestació per incapacitat temporal- i 0,34 euros per contingències professionals. Aquest import no podrà superar la quota màxima mensual per contingències comunes de 57,87 euros i per contingències professionals de 7,03 euros, amb els repartiments que estableix la mateixa Ordre respecte a la contingència d'incapacitat temporal i d'incapacitat permanent, mort i supervivència.

D'altra banda, tant si es tracta de pràctiques remunerades com si no, s'estableix una reducció del 95% a la quota per contingències comunes, sense que li puguin ser d'aplicació altres beneficis en la cotització.

A MÉS A MÉS...

Aprofitem també per recordar-vos que ja us hem enviat notes informatives sobre el fet que la Tresoreria General de Seguretat Social va validar el criteri de cotitzar per la base mínima del grup professional durant el gaudi del permís parental, sobre la derogació del Reial Decret-Llei 7/2023, de 19 de desembre, sobre el Criteri 11/2023 de consultes relatives a la inclusió al sistema de seguretat social de l'alumnat i sobre la inclusió al sistema de seguretat social de l'alumnat en pràctiques. Podeu consultar-les, com sempre, a la nostra pàgina web (www.vallbe.cat).

ÚLTIMA HORA.

“Treball i sindicats pacten apujar l'SMI un 5%, fins als 1.134 euros”: La CEOE rebutja la decisió que eleva el salari mínim un 54% des del 2018.

“Reducir 2,5 hores la setmana laboral costarà 64.000 milions a les empreses”: La mesura que planteja el Govern equivaldria a perdre 1,5 milions d'ocupació, segons calculen els economistes.

“La legislació laboral espanyola impedeix 'l'autobaixa' mèdica de tres dies”: Els sindicats denuncien que la proposta del Ministeri de Sanitat no és legal.

“Yolanda Díaz elevarà les multes a les empreses per sobre dels 10.000 euros per incomplir el registre horari”: El Ministeri de Treball actualitzarà la taula de sancions 'perquè no són prou dissuasives'. Les multes podrien disparar-se en aplicar-se per cada persona treballadora gràcies a la reforma laboral.

“Espanya unificarà els permisos de residència i treball per acabar amb una disfunció històrica”: La Unió Europea va acordar agilitzar el procés per atorgar o denegar els permisos, tal com també reclamaven les Comunitats Autònomes.

“Gairebé la meitat de tota l'ocupació creada l'any passat és pública”: El 40% dels nous llocs de treball són en sanitat i educació.

“La pèrdua de talent per l'emigració creix un 40% respecte a abans de la Covid”: El valor del capital humà que surt d'Espanya supera els 150.000 milions.

“Els fixes discontinus en atur creixen un 20% fins a sumar gairebé 750.000”: El nombre de 'falsos indefinits' sense activitat creix fins a marcar un rècord l'any passat, màxim des que va entrar en vigor la reforma laboral, que les llistes del SEPE no recullen.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, AQUEST MES A...

Observatori Dret Privat de Catalunya: Assistència del **Carles Mundó Blanch** a aquesta jornada, efectuada el passat 11 de gener de 2024 al Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

“Curs Implementar un sistema de compliance Laboral. UNE 19604”: Formació rebuda per l'**Alba Sánchez Bestué**, efectuada els passats dies 24 i 31 de gener de 2024 i impartida per Lefebvre.

“I Jornada sobre feminisme i perspectiva de gènere en el Dret: aplicació del principi d'igualtat en el Dret Laboral”: Assistència de l'**Alba Sánchez Bestué** i l'**Angela Ramos Freire** a aquesta jornada, efectuada el passat 26 de gener de 2024 a l'II llustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

Classe a l'Escola de Pràctica Jurídica Laboral: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, efectuada el passat 30 de gener de 2024 a l'II llustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.