



INFOV@LLBÉ FEBRER

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

El permís per força major vinculada a causes familiars té caràcter retribuit.

L'Estatut dels Treballadors va incorporar recentment un nou permís, a l'article 37.9, que permetia a les persones treballadores absentar-se del seu lloc de feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

El mateix article, en el seu apartat segon, preveu el caràcter retributiu si bé indica que es farà conforme a l'establert al conveni col·lectiu o bé, a l'acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Doncs bé, el passat 13 de febrer de 2024, l'Audiència Nacional va resoldre el debat existent des de l'inici de la vigència d'aquest permís al voltant del caràcter retribuït o no del permís, en cas d'inexistència de norma convencional o en l'àmbit de l'empresa que ho regulés.

El Tribunal va concloure que el permís ha de ser sempre retribuït, per la seva pròpia previsió normativa i la forma en què s'ha configurat -tant de forma definitiva a la llei com per l'exposició que se'n feia del mateix en els avantprojectes de llei.

L'Empresa ha de comptar amb la Representació Legal de les Persones Treballadores per establir la política d'ús de dispositius digitals i d'internet.

Una empresa va notificar a la seva plantilla que els equips informàtics proporcionats per aquesta tenien per exclusiva finalitat el desenvolupament de la prestació de serveis, quedant prohibit el seu ús per a fins personals.

Així mateix, va informar que, amb l'objecte d'impedir l'ús indegut dels equips informàtics i d'internet, aquests serien accessibles per l'empresa en qualsevol moment. Tot això sense comptar amb la Representació Legal de les persones treballadores.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 6 de febrer de 2024, va manifestar que els empresaris han d'establir els criteris d'utilització dels dispositius digitals, però aquest establiment s'ha de realitzar obligatòriament amb la participació dels representants de les persones treballadores, perquè l'article 87.3 de la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals així ho exigeix expressament.

En aquells casos que els contractes de durada determinada no tinguin un límit temporal establert i conegut per les parts, cal justificar el motiu d'extinció.

El passat 20 de febrer de 2024 el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, en el marc d'un procediment en el qual analitzava el dret polonès, va valorar si era adequat comunicar l'extinció d'un contracte temporal sense justificar-ne la causa.

En aquest sentit, cal recordar que el dret europeu indica que no es pot tractar de manera menys favorable al personal temporal en comparació amb el personal indefinit, excepte quan això estigui justificat per raons objectives.

Per aquest motiu, tenint en compte que sempre que s'extingeix un contracte indefinit cal explicar i justificar la causa (per exemple, efectuant un acomiadament disciplinari on s'indiquin les raons per les quals s'ha perdut la confiança), es va plantejar si una carta on només s'informava del "fi del contracte", sense cap motiu, no podia ser discriminatòria.

Doncs bé, analitzant tot l'anterior, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea va concloure que efectivament era necessari, per tal de no fer una diferència de tracte i garantir el dret a la tutela judicial efectiva de les persones treballadores, que les extincions dels contractes temporals vinguessin motivades per part de l'empresa. D'aquesta manera la persona treballadora té coneixement dels motius de l'extinció i pot prendre, si ho considera, les accions que estimi necessàries.

Ara bé, el Tribunal va recordar que, en aquells casos en què les parts (persona treballadora i empresa) coneixen en el moment de subscripció del contracte el període i límit de la relació laboral, no és necessari que l'empresa torni a indicar-ne el motiu.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea es pronuncia sobre els indefinits no fixes.

La Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de febrer de 2024 va resoldre diverses qüestions, en el marc del dret espanyol, sobre la figura dels indefinits no fixes.

Per explicar aquesta sentència creiem important recordar-vos que és una persona treballadora indefinida no fixa de plantilla.

Resumidament, és aquella persona treballadora que va ser contractat per l'Administració Pública amb un contracte temporal considerat fraudulent en un procediment judicial. En una empresa privada, el fet de ser contractat amb un contracte temporal en frau de llei comporta que el contracte esdevingui indefinit. Ara bé, en una Administració Pública una persona treballadora només pot estar adscrit de manera fixa a un lloc de treball públic si supera un procediment reglat i garantit pels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Per aquest motiu, el TS havia declarat que les irregularitats comeses per l'Administració en la contractació laboral no poden donar lloc a l'adquisició de la fixesa.

En conseqüència, a fi de donar un encaix legal a aquelles persones treballadores, es va configurar la figura de l'indefinit no fix de plantilla. Aquestes persones continuen tenint un contracte de naturalesa temporal, però la vigència del mateix s'estén fins al moment en què es convoqui i es cobreixi la plaça reglamentàriament.

Doncs bé, ara el TJUE va afirmar que una persona treballadora indefinida no fix s'havia de considerar una persona treballadora amb contracte de duració determinada.

Així mateix, va manifestar que la utilització successiva de contractes o relacions laborals de durada determinada era extensible al reconeixement judicial de la condició d'indefinit no fix derivat d'una temporalitat abusiva o irregular prèvia.

Igualment, va indicar que la indemnització taxada de vint dies per any amb el límit d'una anualitat, en cas d'extinció de contracte per cobertura de plaça, no era una mesura prou efectiva i dissuasiva per les Administracions i Entitats del Sector Públic.

També va declarar que era contrària a les normes del Dret de la Unió Europea aquella convocatòria pública de processos de consolidació per a la cobertura de les places ocupades per persones treballadores temporals quan la dita convocatòria era independent de qualsevol consideració relativa al caràcter abusiu de la utilització de tals contractes de duració determinada.

Atès a tot l'exposat, el Tribunal va concloure que el Dret de la Unió no imposava l'obligació de convertir en contractes a temps indefinit els contractes d'indefinit no fixes, però va manifestar que la conversió podia ser una possible mesura, sempre que una norma no ho prohibís expressament, tenint en compte que calia evitar i sancionar la utilització abusiva d'aquests contractes.

Arran d'aquesta sentència ja hi ha algun jutge espanyol (en concret, el del Social 14 de Sevilla) que ha declarat fixa a una interina amb contracte fraudulent.

L'obligació d'abonar la indemnització en cas d'incapacitat permanent prevista al conveni de l'empresa usuària també s'estén a les persones treballadores cedides a través d'una ETT.

Es va demanar al Tribunal de Justícia de la Unió Europea que es pronunciés sobre una qüestió relativa a les indemnitzacions previstes per conveni col·lectiu en casos de reconeixement d'incapacitat permanent.

Concretament, el dubte que es generava era si resultava contrari al dret de la Unió Europea el fet que, en supòsits de persones treballadores cedides a través d'empreses de treball temporal, aquestes no tinguessin dret -o en quantia menor- a la indemnització que preveia el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa usuària en cas d'incapacitat permanent derivada d'accident de treball.

El motiu és que la normativa que regula les empreses de treball temporal exigeix que a aquestes persones treballadores se li apliquin les condicions essencials de l'empresa usuària (que la pròpia norma fixa) però no les altres.

Doncs bé, el Tribunal – en una sentència de 22 de febrer de 2024- va considerar que no es podien donar aquestes diferències, i que, per tant, les persones treballadores cedides temporalment també tenien dret a la indemnització en els mateixos termes que les persones treballadores directament contractades per la usuària. Per arribar a aquesta conclusió, va basar el seu raonament en dos motius.

En primer terme, que la indemnització en qüestió, tot i que no s'abonava directament com a contraprestació de la prestació laboral, podia considerar-se igualment una gratificació monetària, ja que aquesta es donava per compensar una pèrdua d'ingressos resultant de la situació incapacitant. Per tant, com la remuneració, conforme a la normativa europea, era una de les condicions essencials de la feina (en les que no caben diferències entre el personal contractat per l'empresa usuària i el cedit a través d'ETT), no podia fer-se distincions a l'hora de percebre la dita indemnització.

D'altra banda, que la indemnització consistia en la reparació d'uns danys soferts per la persona treballadora (accident de treball) a conseqüència d'un fracàs de la protecció de la seguretat i salut que havia de brindar-se en iguals condicions a les persones treballadores cedides, ja que si el risc econòmic de l'empresa usuària fou menor en el que respecta a aquest col·lectiu, llavors es tindrien menys incentius per part d'aquestes per invertir en la seguretat de les persones treballadores cedides.

ACTUALITAT NORMATIVA

El Consell de Ministres proposa una sèrie de mesures per a la transposició de la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea.

En el marc de la indicada transposició, es proposa per part del Consell de Ministres una sèrie de modificacions de la normativa laboral, que haurem d'estar atents pròximament a la seva concreció legal i, si s'escau, aprovació.

Resumidament, se suggereixen els següents canvis normatius:

- Exigència de formalització per escrit de tots els contractes de treball, independentment de la seva durada.
- Obligació d'informació per escrit a la persona treballadora en cas de modificació dels elements essencials de la relació laboral (duració del contracte, del període de prova, així com de la jornada i la seva distribució).
- En cas de no complir amb la informació obligatòria que ha de constar al contracte que es presumeixi indefinit i a temps complet. Així mateix, que sigui constitutiu de sanció per l'empresa.
- Pel que fa al registre de jornada, exigència incloure la concreció de l'inici i fi de la jornada a temps parcial.
- Respecte a les hores complementàries, l'obligació de pactar el nombre, dies i hores de referència en els que es pugui sol·licitar la prestació de serveis, i requeriment d'un preavís mínim de tres dies. De manera que en cas de cancel·lació total o parcial d'aquestes sense respectar el termini, que la persona treballadora tingui dret a la retribució corresponent a aquestes.
- Limitació del període de prova a màxim sis mesos per a tècnics/es i dos mesos per a la resta de persones treballadores, sense que sigui possible ampliar aquests marges per conveni col·lectiu. Es proposa també que en el cas dels contractes temporals de sis mesos o més de duració el període de prova pugui ser màxim d'un mes i en cas de duració menor, fer-ne la proporció.
- El fet que tothom que tingui una antiguitat de sis mesos pugui sol·licitar les vacants que hi hagi a l'empresa a jornada completa o major a la qual es tingui per contracte. Igualment, l'obligació que la indicada sol·licitud hagi de ser contestada de forma motivada per l'empresa en el termini de quinze dies o el que s'estableixi per conveni col·lectiu (màxim un mes en cas d'empreses de més de deu persones treballadores i tres mesos en cas de menys de deu), podent ser sancionable la falta de resposta.
- Que les empreses no puguin, sens perjudici d'excepcions justificades, prohibir, limitar o atorgar un tracte desfavorable a persones treballadores que estiguin pluriocupades. Fer-ho serà un fet sancionable.

Us mantindrem informats i informades de qualsevol novetat al respecte.

ÚLTIMA HORA.

“Treball vol accés directe al registre horari de les empreses”: El Govern vol implantar un control telemàtic del registre de jornada. Igualment, estudia multiplicar les sancions per cada persona treballadora que excedeixi l'horari.

“La reforma laboral enfonsa la durada dels contractes fixes”: Deixa la mitjana per sota dels 49 dies, quan al 2006 aquest indicador superava els 86. Al gener, els contractes temporals van superar en un 10% als indefinits.

“El 55% de les persones treballadores del sector privat es reduiran la jornada aquest any”: Més de la meitat dels assalariats amb conveni col·lectiu es beneficiaran de la reducció de 40 a 38,5 hores setmanals. L'impacte més fort es donarà entre els empleats del camp, l'hostaleria i el comerç.

“Sanitat es proposa d'eliminar les guàrdies de 24 hores, com reclamen els metges”: La ministra de Sanitat va assegurar que espera eliminar les guàrdies de 24 hores dels professionals sanitaris “al llarg d'aquesta legislatura”, ja que “representen un anacronisme”.

“El gener passa factura: 231.000 llocs de treball menys i 60.000 aturats més”: El final de la campanya de Nadal té un fort impacte en el mercat laboral.

“Les empreses hauran de facilitar transport sostenible als seus empleats”: El Govern obligarà a les firmes de més de 500 persones treballadores a presentar un pla de mobilitat.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÈ, AQUEST MES A...

La malaltia o condició de salut com a factor de discriminació en la Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació: Assistència el dia 02 de febrer de l'**Àngela Ramos Freire** a aquesta sessió de formació impartida per l'Il·lm. Sr. Joan Agustí Maragall, Magistrat del Tribunal Superior Justícia de les Illes Balears.

“Curs Implementar un sistema de compliance Laboral. UNE 19604”: Formació rebuda per l'**Alba Sánchez Bestué**, efectuada el dia 07 de febrer de 2024 i impartida per Lefebvre.

“2ª sessió Foro Social Barcelona”: Assistència de l'**Àngela Ramos Freire** a aquesta sessió en relació amb la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 18 de gener de 2024, i els reptes que planteja la mateixa, impartida per l'Il·lm. Sr. Joan Agustí Maragall el passat 15 de febrer de 2024.

“Ponència sobre el projecte de llei d'elaboració de disposicions normatives”: Assistència a la indicada ponència per part del **Carles Mundó Blanch**, efectuada el dia 16 de febrer de 2024 i impartida pel Sr. Xavier Bernadí.

“Jornada Formativa de la Unió Catalana d'Hospitals”: Participació en la jornada com a ponents del **Paco Carretero Palomares** i l'**Aida Mumbrú López**, el passat 21 de febrer de 2024.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, al Postgrau de l'Escola de Pràctica Jurídica de l'ICAB, així com a l'assignatura Dret del treball del Grau en Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per l'**Albert Moreno Solé**, a l'assignatura Dret de la Unió Europea al Grau de Relacions Laborals i a l'assignatura de Dret del Treball del Grau de Dret de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Martí Vidiella Curto**, a l'assignatura Control jurídic de l'actuació administrativa i tributària del Màster universitari en Advocacia i Procura de la Universitat 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.