



INFOV@LLBÉ JUNY

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

No es poden registrar les pertinences de les persones treballadores sense la presència de la representació legal de les persones treballadores o d'alguna altra persona treballadora de l'empresa.

Una treballadora, que prestava serveis per uns grans magatzems i estava en situació de reducció de jornada per cura de menor, va acabar la seva jornada i quan es disposava a abandonar el centre van sonar les alarmes antirobatori. El vigilant de seguretat la va requerir per a fer les corresponents verificacions, sense la presència de representant legal, ni de cap persona treballadora, i va comprovar que portava a dins de la seva bossa quatre articles que no havia abonat. Conseqüentment, l'Empresa va procedir al seu acomiadament disciplinari, i ella va interposar demanda per considerar que l'acomiadament era nul.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència núm. 874/2024, de 5 de juny, va determinar que el fet que el vigilant de seguretat hagués comprovat que la treballadora portava a la seva bossa diversos articles que no havia abonat, sense la presència de cap representant legal o de qualsevol altra persona treballadora, feia que la prova no pogués desplegar els seus efectes probatoris en ordre a qualificar de procedent l'acomiadament.

Tot això per quan la bossa de la treballadora és un efecte particular seu als efectes de la garantia de l'article 18 de l'Estatut dels Treballadors, que preveu la inviolabilitat de la persona treballadora i que només es podran realitzar registres sobre aquesta i els seus efectes particulars quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial, dins del centre i en hores de treball, respectant la seva dignitat i intimitat, comptant amb l'assistència d'un/a representant legal o d'una altra persona treballadora de l'empresa, quan sigui possible.

Per tant, essent que no existia cap impediment perquè el registre es fes en presència de la representació legal de les persones treballadores o d'alguna altra persona treballadora de l'empresa, ni tampoc es van al·legar raons per a justificar aquest incompliment, l'acomiadament hauria de ser qualificat d'improcedent. No obstant això, el Tribunal va resoldre que, en tractar-se d'una treballadora amb reducció de jornada per cura de menor, l'acomiadament era objectivament nul.

No s'apliquen els interessos per mora del 10% quan la quantitat deguda no és de naturalesa salarial.

Un treballador va sol·licitar una excedència voluntària l'any 1987 per un període de dos anys, amb dret a ampliació de tres anys més, essent dita petició concedida per l'Empresa, condicionada a què existís una plaça vacant de la seva categoria professional en el moment de sol·licitar el reingrés.

Des d'aleshores, va sol·licitar el seu reingrés en diverses ocasions, denegant-li l'Empresa per no existir vacant de la seva categoria professional. L'any 2018 es va iniciar un procediment judicial i es va arribar a un acord amb el treballador consistent en la seva reincorporació a una vacant existent a la Vall d'Aran, sense que aquest hagués renunciat a la reclamació per danys i perjudicis per la seva reincorporació tardana.

Segons la doctrina del Tribunal Suprem, pel que fa a la reclamació per danys i perjudicis, el fet que l'Empresa reincorpori tardanament a una persona treballadora, dona dret a aquesta última a una indemnització, la quantia de la qual es fixa en els salaris deixats de percebre per l'incompliment empresarial.

Doncs bé, en el cas concret, el treballador no només va reclamar els danys i perjudicis, sinó que també va reclamar l'interès per mora del 10%.

El Tribunal Suprem, en Sentència núm. 747/2024, de 29 de maig, va condemnar a l'Empresa al pagament de la referida indemnització, però va resoldre que no es podia aplicar l'interès per mora del 10%, donat que aquest només aplica quan la quantitat deguda és de naturalesa salarial. Per tant, tot i utilitzar el paràmetre dels salaris deixats de percebre per determinar l'import de la indemnització per danys i perjudicis, la realitat és que no hi havia obligació d'abonar salaris en el període en el qual es produeix l'incompliment de l'obligació de reingrés i, aleshores, no hi cabia l'aplicació de l'interès per mora del 10%.

Així doncs, el Tribunal es va acollir favorablement al referit argument, que es va esgrimir per part del despatx professional **VALLBÉ**, que va dirigir la defensa lletrada de l'Empresa.

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya desestima una demanda de conflicte col·lectiu per mitjà de la qual se sol·licitava que el període de formació d'especialistes (MIR) computés a efectes de generar el dret al nivell A del SIPDP, al complement d'adscripció al SIPDP i al complement per a l'atenció programada.

El Sindicat Metges de Catalunya (SMC) va plantejar una demanda de conflicte col·lectiu en un dels centres associats a la Unió Catalana d'Hospitals per mitjà de la qual sol·licitava que el col·lectiu MIR, un cop obté el títol d'especialista, tingués dret de forma immediata, sense esperar a portar un any com a especialista, al nivell A del SIPDP, al complement d'adscripció al SIPDP i al complement per a l'atenció programada previstos al Conveni Col·lectiu del sector.

Inicialment, **la sentència del Jutjat Social ja va resoldre en el sentit de desestimar la pretensió del SMC**, entenent que el període de residència no pot computar com a experiència per tenir dret al SIPDP, atès que aquest període de residència té un caràcter fonamentalment formatiu, mentre que per l'accés al SIPDP es necessita un any d'experiència com a especialista.

Doncs bé, el passat dia 10 de juny de 2024, la **Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va concloure desestimar el recurs de suplicació interposat pel SMC i ratificar la sentència dictada en instància.**

Així doncs, tant a la primera sentència dictada pel Jutjat Social com per la segona sentència dictada per la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, s'acullen favorablement els arguments que van manifestar-se per part de la defensa lletrada del centre, la qual va ser conduïda pel despatx professional **VALLBÉ**.

ACTUALITAT NORMATIVA

Avantprojecte de llei pel que es modifica l'article relatiu a l'extinció del contracte de treball de l'Estatut dels Treballadors.

Arran de les darreres sentències recaigudes en relació amb l'extinció del contracte de treball per causa d'una incapacitat permanent, el Consell de Ministres ha aprovat la proposta de reforma de l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors (ET).

Concretament, a la proposta d'avantprojecte de llei es recull que no es podrà procedir a l'extinció del contracte quan la persona treballadora manifesti la voluntat de continuar a l'empresa i sol·liciti que es realitzin ajustaments raonables, necessaris i adequats al seu lloc de feina que li permetrien continuar desenvolupant el mateix (i no sigui una càrrega excessiva per l'empresa), o quan això no fos possible, si sol·licita el canvi a una posició vacant compatible amb el seu perfil professional i nova situació.

Per determinar si existeix una càrrega excessiva per l'empresa es tindrà en consideració si la limitació pot ser pal·liada en grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques per a persones amb discapacitat, així com la despesa que impliqui l'adaptació en relació amb el salari mitjà, grandària o volum de negoci de l'empresa.

Finalment, consta com a mesura addicional que la persona treballadora tindrà el termini d'un mes des del reconeixement de la incapacitat per manifestar la seva voluntat, i per part de l'empresa es comptarà amb un termini de tres mesos des de la manifestació de voluntat de continuar per part de la persona treballadora, per adaptar el lloc de feina o procedir a l'extinció amb acreditació de la càrrega excessiva que suposa.

Avantprojecte de llei per la reducció de la duració màxima de la jornada ordinària de treball.

Així mateix, s'ha conegut l'avantprojecte de llei que proposa el Ministeri de Treball en relació amb la jornada ordinària de treball.

Tot i que caldrà esperar a l'aprovació d'una llei a tal efecte, us informem que els principals canvis que es proposen són els següents:

- Reducció de la jornada setmanal, mitjana anual, de 40 a 38,5 hores el 2024, i a 37,5 hores a partir de l'1 de gener de 2025.
- Aquesta jornada màxima anual és la que es tindrà en consideració pel que fa als contractes a temps parcial, i les persones treballadores tindran dret a mantenir la jornada que realitzessin, amb dret a l'increment proporcional del salari segons procedeixi.

- En el cas de les reduccions de jornada, que els és d'aplicació l'establert per als contractes a temps parcial, així mateix els l·lindars exigibles a les mateixes decauran, a més tardar, el 31 de desembre de 2025 (tot i que podrà sol·licitar que es mantingui el percentatge de parcialitat que aplicava). La denegació per part de l'empresa caldrà que sigui per escrit i motivada.
- Pel que fa al registre horari, s'estableix una unificació del règim de registre horari aplicable tant al treball a temps complet, parcial, ordinari i extraordinari.
- Concretament, s'indica els requisits que cal que tinguin el mateix (personal, directe, amb garantia d'autenticitat, traçabilitat, format comprensible) així com que caldrà que en tinguin accés tant la persona treballadora com la representació legal de les persones treballadores i la Inspecció del treball (aquestes dues darreres en format remot).
- En cas que no es realitzi correctament el registre de jornada correspondrà a l'empresa provar la parcialitat de les contractacions.
- El funcionament del registre caldrà, o bé negociar-lo amb la RLT o, en defecte d'acord, l'empresa adoptarà el sistema que consideri prèvia informació i consulta a la RLT.
- Quan a sancions a les empreses per incompliments en matèria de registre de jornada, es considerarà que existeix infracció per cada persona treballadora afectada.

Increment retributiu del personal al servei del sector públic per a l'any 2024.

El passat 27 de juny es va publicar al Bolletí Oficial de l'Estat, el Reial decret llei 4/2024, de 26 de juny, pel qual es prorroguen determinades mesures per afrontar les conseqüències econòmiques i socials derivades dels conflictes a Ucraïna i al Pròxim Orient i s'adopten mesures urgents en matèria fiscal, energètica i social.

El mateix, en el seu article 6, aprova l'increment retributiu del personal al servei del sector públic per a l'any 2024

En concret, indica que a l'any 2024, les retribucions del personal al servei del sector públic podran experimentar un increment global màxim del 2 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2023, inclosos en aquestes últimes els increments derivats del que preveu l'article 19.Dos.2 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a la seva antiguitat. Aquest increment retributiu tindrà efectes econòmics des de l'1 de gener del 2024.

Així mateix, amb efectes d'1 de gener de 2024, s'aplicarà, si és el cas, un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5 per cent, respecte a les retribucions vigents a 31 de desembre de 2023, si la suma de la variació de l'IPCA (Índex de Preus de Consum Harmonitzat) dels anys 2022, 2023 i 2024 supera l'increment retributiu fix acumulat del 2022, 2023 i 2024. A aquest efecte, una vegada publicades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) les dades de l'IPCA de l'any 2024, s'aprovarà l'aplicació d'aquest increment mitjançant Acord del Consell de Ministres, que es publicarà al BOE.

D'altra banda, les despeses d'acció social no es poden incrementar, en termes globals, respecte de les del 2023.

Així mateix, es preveu que al sector públic es puguin realitzar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius sempre que no se superi l'increment global fixat en aquest apartat.

D'altra banda, la massa salarial del personal laboral es pot incrementar en el percentatge màxim previst als apartats 1 a 4 d'aquest article, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació.

Sense perjudici del que disposen els apartats 1 a 4 d'aquest article, les despeses d'acció social i la productivitat o retribució variable del personal laboral es determinaran en termes d'homogeneïtat respecte al nombre d'efectius.

ÚLTIMA HORA.

"Les empreses amb més de 50 persones treballadores hauran d'implantar un Pla d'Igualtat LGTBI": Tot i no haver-hi reglament que desenvolupi la Llei 4/2023, és obligatori comptar amb un des del març d'aquest any.

"El FMI adverteix que la reducció de la jornada laboral a 37,5 hores implicarà que part del cost sigui assumit pels salaris": El FMI recomana la negociació entre patronals i sindicats en la manera d'implementar la reducció de la jornada laboral, perquè aquesta es pugui adaptar a la diversitat de sectors i les seves particularitats.

"La Inspecció supervisarà que efectivament s'ha reduït la jornada laboral": La Ministra de Treball pretén accedir remotament al registre horari de les persones treballadores en temps real per veure si s'està complint amb la reducció de jornada a 37,5 hores/setmana.

"La CEOE i els sindicats es plantegen pujar el límit d'hores extraordinàries de 80 a 150": Les converses entre les dues bandes inclouen aquesta proposta en base a la reducció de la jornada laboral de 37,5 hores.

"Espanya ocupa el primer lloc entre els països a la Unió Europea que més ha apujat els impostos al treball el 2023": La càrrega fiscal ha crescut gairebé un punt del 2022 al 2023, segons la OCDE.

"El 55,3% dels llocs de treball no superen la durada de 30 dies": Segons l'Anuari d'Estadístiques Laborals del Ministeri de Treball la 'caducitat' mitjana al 2021 era de 247 dies i al 2020 de 259.

"Espanya ocupa el quart lloc entre els països a la Unió Europea amb major risc de pobresa o exclusió social entre les persones joves": Les persones joves a Espanya tenen un salari inferior a la mitjana dels seus homòlegs europeus.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, AQUEST MES A...

"La reforma de la jubilació": Assistència de l'**Angela Ramos Freire** a aquesta jornada organitzada pel Foro Social Aranzadi, duta a terme el passat 27 de juny de 2024 a l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

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.

Màster universitari en Psicologia del Treball, Organitzacions i Recursos Humans: Formació impartida pel **Sergi Alarcón Miñarro** a l'assignatura de Relacions Laborals a la Universitat Ramon Llull.

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.