



INFOV@LLBÉ JULIOL

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

El requeriment d'una justificació genèrica de les hores emprades de crèdit sindical no vulnera el dret a la llibertat sindical.

Recentment el Tribunal Suprem va avalar la pràctica empresarial de computar com hores no generadores de permís retribuït (i, per tant, no remunerades) les emprades com a crèdit sindical no justificades sense que l'empresa hagués aplicat cap sanció disciplinària per tal fet.

Concretament, l'empresa exigia que les persones que fessin ús del crèdit horari o sindical indiquessin de forma genèrica la finalitat a la qual s'havia destinat el temps de crèdit consumit en cada ocasió: reunió, curs, assemblea, formació, etc. I en cas de no rebre cap justificació genèrica computava les hores com no generadores de dret al permís retribuït en qüestió.

Doncs bé, l'Alt Tribunal en la sentència núm. 903/2024, d'11 de juny, va recordar que les hores de crèdit sindical no estaven subjectes a autorització prèvia o requisits imposats per l'empresa, però que això no implicava que desaparegués la necessitat de preavis així com de justificació. En aquesta línia, si bé l'empresa no podia exigir un coneixement detallat de les tasques efectuades, sí que era lícit demanar una explicació mínima, ja que era la forma de constatar si s'estava fent un ús degut del crèdit horari.

Cal que els conceptes que apareixen a la nòmina siguin entenedors.

El passat dia 18 de juny de 2024 l'Audiència Nacional va dictar la Sentència núm. 73/2024, aclarint el contingut necessari de les fulles salarials.

Concretament, es va tractar d'un conflicte col·lectiu en el qual es discutia si els conceptes "variable vacances" i "endarreriments" eren prou clars i complien amb l'Ordre Ministerial de 27 de desembre de 1994.

En aquest sentit, el Tribunal va concloure que, tot i que les persones treballadores tenien a la seva disposició una aplicació informàtica per utilitzar en cas de dubte, continuava sent obligació de l'empresa proporcionar la informació necessària per a que les persones treballadores coneguessin de forma clara i senzilla els diversos conceptes que integren el seu salari, valorant-se que aquests dos conceptes no complien amb aquesta finalitat en ser massa genèrics.

El pagament de certs plusos pot donar lloc a la no-compensació de les hores d'excés de jornada.

Un sindicat va plantejar una demanda de conflicte col·lectiu reclamant que a unes persones treballadores les fossin computades les hores conforme al conveni d'aplicació i tinguessin dret en cas d'excés a la compensació a l'any següent.

En el concret supòsit de fet, el conveni col·lectiu d'aplicació regulava un "*plus de responsabilitat*" per a càrrecs d'especial dedicació, segons el qual expressament es "*retribuïa a través d'aquest concepte a determinats/des treballadors/es que, no cobrant jornada extraordinària, hores restades de descans, etc. ocupin càrrecs de responsabilitat o d'una especial dedicació*".

Així les coses, el Tribunal Suprem en la seva sentència núm. 949/2024, de 26 de juny, va resoldre el debat sobre si aquestes persones treballadores que percebien aquest plus tenien a més dret a la compensació de jornada en cas de superar el màxim de jornada anual i va entendre que no.

Per arribar a aquesta conclusió el Tribunal va destacar que l'indicat plus de responsabilitat tenia previst expressament compensar econòmicament els possibles excessos de jornada sense que la seva percepció es trobés condicionada al resultat del còmput anual de jornada individualitzat, com si succeiria amb la resta de personal.

És compatible la realització d'una segona feina al sector públic durant el període d'inactivitat laboral.

Una persona treballadora va sol·licitar compatibilitzar una segona feina al sector públic exclusivament durant els períodes d'inactivitat laboral, tenint la condició de personal laboral fix discontinu a l'Administració Pública, petició que li va ser denegada en base a la Llei d'incompatibilitats d'aplicació al sector públic.

El Tribunal Suprem es va pronunciar al respecte en la seva sentència núm. 1164/2024, d'1 de juliol, indicant que legalment no era impossible que el personal laboral discontinu pogués desenvolupar durant els períodes d'inactivitat del seu contracte (caracteritzada per absència d'activitat material i de percepció de remuneració) una segona activitat laboral, i que les estipulacions en aquesta matèria sobrepassaven la regla general d'incompatibilitat.

Ara bé, la segona activitat que s'exercís havia de dur-se a terme dins del període d'inactivitat laboral de la relació discontinua i no podia impedir o menyscar l'estricta compliment dels deures inherents a aquesta ni comprometre la imparcialitat o independència en el seu desenvolupament.

ACTUALITAT NORMATIVA

El Consell de Ministres aprova la reforma de l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors que permetrà eliminar com a causa automàtica d'extinció de la relació laboral el reconeixement de la incapacitat permanent de la persona treballadora.

Tal com s'havia informat en l'anterior InfoVallbé del mes de juny, es va publicar l'avantprojecte de llei pel qual es modifica l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors (ET), que finalment s'ha materialitzat en la seva aprovació pel Consell de Ministres, a proposta dels Ministeris de Treball i Economia Social i de Drets Socials, Consum i Agenda 2030 aquest mes de juliol.

En concret, la possibilitat d'extingir el contracte a causa d'una incapacitat permanent, decisió de l'Empresa fins al moment, ara es condiciona a l'elecció voluntària de la persona treballadora, que podrà manifestar la seva voluntat de continuar prestant serveis i sol·licitar que s'adapti el seu lloc de treball o que se li canviï a una altra vacant compatible amb el seu perfil professional i la seva nova situació.

Així mateix, s'estableixen els criteris que permeten determinar quan els ajustos necessaris constituïrien una càrrega excessiva per l'Empresa, valorant si els costos d'adaptació podrien pal·liar-se de manera total o parcial mitjançant ajudes o subvencions públiques i, en cas contrari, si són excessius en relació amb el salari mitjà, grandària o volum de negoci de l'Empresa.

La normativa també preveu la possibilitat que les persones treballadores requereixin formació en prevenció de riscos laborals per la seva nova situació, indicant que, en aquest cas, els serveis de prevenció i la representació legal de les persones treballadores hauran de col·laborar per a determinar els ajustos necessaris per adaptar el lloc de treball a la nova situació o per seleccionar altres vacants.

Pel que fa al còmput dels terminis, des de la notificació del reconeixement de la incapacitat permanent, la persona treballadora tindrà un mes per decidir si vol continuar prestant serveis. Aleshores, l'Empresa tindrà tres mesos per adaptar-li el lloc de treball, canviar-la de posició, o procedir a l'extinció en cas que concorrin els elements necessaris que ho permetin.

ACTUALITAT JURÍDICA

El Consell de Relacions Laborals publica un manifest sobre el concepte de la cultura preventiva.

El Consell de Relacions Laborals, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, ha publicat un manifest mitjançant el qual es recull el compromís de promoure la cultura de la prevenció dels riscos laborals en l'Empresa i en la societat en general, perquè tothom pugui treballar de manera saludable i segura.

En concret, es defineix la cultura preventiva com una sèrie de valors i creences comunes que impacten en el comportament i en la convicció que les persones i les organitzacions tenen sobre la seguretat i salut en el lloc de treball.

Així mateix, s'indica que es tracta d'un compromís i una responsabilitat compartida per totes les persones treballadores, fonamentant-se en la identificació proactiva de les situacions de perill, en la gestió dels riscos i en l'adopció de mesures per prevenir accidents i malalties professionals.

Per tant, el concepte de cultura preventiva inclou integrar la prevenció de riscos en la cultura empresarial, considerant-la un valor transversal en totes les decisions, que requereix el compromís de lideratge per proporcionar els recursos necessaris i fomentar una responsabilitat compartida entre totes les parts per gestionar efectivament els riscos laborals.

Així doncs, es destaca la necessitat de promoure la formació contínua i la participació activa de les persones treballadores en la prevenció dels riscos, destacant la importància del coneixement i la participació d'aquests, el qual implica un compromís amb la millora contínua, adoptant polítiques per identificar i corregir errors preventius, reconeixent la importància de la qualitat democràtica, fomentant la participació i el diàleg entre persones treballadores i empresàries per garantir la seguretat i la salut laboral.

ÚLTIMA HORA.

“La ministra de treball convocarà sindicats i empresaris per modificar la indemnització per acomiadament improcedent”: El que es pretén és adaptar dita indemnització al criteri seguit pel Comitè Europeu de Drets Socials, que ha manifestat que la legislació espanyola no és suficient per a cobrir els danys reals soferts per les persones treballadores acomiadades injustificadament.

“Possible sanció a Espanya pel retard en la transposició de la Directiva europea que retribueix el permís parental”: L'executiu encara no ha transposat completament la Directiva, amb la data límit d'aquest 2 d'agost, el que podria derivar en un procés sancionador.

“El deute de la Seguretat Social gairebé es triplica durant el govern de Sánchez”: Malgrat la reducció del dèficit comptable, el passiu de l'organisme encarregat de les pensions ha augmentat un 182% des del 2018, arribant als 116.000 milions d'euros segons el Banc d'Espanya.

“La despesa en pensions representa el 13,1% del PIB, mentre que els ingressos per cotitzacions només un 9%”: les prestacions de la Seguretat Social i dels funcionaris han impulsat aquest augment, mentre el sistema ha quintuplicat les ajudes rebudes en forma de transferències de l'Estat.

“El Tribunal Suprem congela aquells procediments d'interins que reclamen ser fixes, a l'espera de resposta per part del Tribunal de Justícia de la Unió Europea”: El Suprem ha paralitzat aquests procediments fins que el TJUE emeti resposta sobre la conformitat de la legislació nacional amb el Dret Europeu.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, AQUEST MES A...

“Cursos de formació continuada”: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, al Postgrau de l'Escola de Pràctica Jurídica de l'ICAB.

“Guia de les bones pràctiques en l'elaboració i negociació dels Plans d'Igualtat”: Assistència de l'**Alda Mumbrú López** i l'**Alba Sánchez Bestué** a aquesta jornada organitzada per la Unió Catalana d'Hospitals, duta a terme el passat 2 de juliol de 2024.

“El juego de los días de libre disposición y dudas en el marco del VIII convenio marco estatal de la Dependencia”: Ponència efectuada pel **Paco Carretero Palomares** i amb assistència de l'**Alba Sánchez Bestué** i el **Carlos Villarino Moreno** a aquesta jornada organitzada per CEAPs, duta a terme el passat 2 de juliol de 2024.

“Observatori de Dret Privat”: Assistència del **Carles Mundó Blanch** a aquesta jornada, organitzada per la Comissió de Codificació de Catalunya, de la Generalitat de Catalunya, Departament de Justícia, Drets i Memòria, duta a terme el passat 2 de juliol de 2024.

“Efectes del plec de les condicions administratives en els contractes de treball”: Assistència del **Pau Martínez Signes** a aquesta jornada organitzada per PIMEC, duta a terme el passat 9 de juliol de 2024.

“Informe sobre absentismo laboral de Foment del Treball: análisis y propuestas”: Assistència de l'**Alda Mumbrú López** a aquesta jornada duta a terme el passat 11 de juliol de 2024.

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.