



INFOV@LLBÉ OCTUBRE

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

El Tribunal Supremo reitera que sólo deben concederse los 10 minutos para la limpieza personal en centros asistenciales cuando no exista una mejora de este tiempo en el centro de trabajo.

Un sindicato interpuso demanda de conflicto colectivo mediante la cual se reclamaba a una residencia el derecho de las personas trabajadoras expuestas a agentes biológicos a disponer, dentro de su jornada laboral, de 10 minutos al día para el aseo personal antes de la comida o descanso en caso de jornada continuada, y otros 10 minutos al día antes de finalizar su jornada.

Cabe decir que basaban su demanda en el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, sobre la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el tiempo de trabajo, que dispone lo siguiente en el su apartado segundo: *“Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y diez minutos antes de abandonar el trabajo”*.

Sin embargo, existía un protocolo en la empresa que, de forma resumida, establecía la obligación inmediata del lavado de manos después de cada práctica asistencial y siempre que fuera necesario, de forma continuada durante toda la jornada laboral, así como la necesidad del cambio de guantes y lavado de manos antes y después de cada contacto y de forma tan frecuente como lo requiriese la práctica asistencial en caso de contacto con agentes biológicos.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 25 de septiembre de 2024, resolvió que el propio sistema de trabajo ya suponía en sí mismo una notable mejora del régimen de derechos mínimos previsto en la norma. Es decir, que si las personas trabajadoras podían y debían aplicar las medidas higiénicas tantas veces como fuera necesario a lo largo de la jornada laboral, carecía totalmente de sentido la pretensión de reducir en 20 minutos la jornada diaria, sin que ello aportase mayor seguridad y eficacia en la salvaguarda de la salud de las personas trabajadoras, que es la única finalidad de la norma.

Así pues, el Tribunal Supremo reitera que sólo sería aplicable la necesidad de estos 20 minutos previstos en la normativa cuando no fuera posible realizar estas limpiezas intermitentes a lo largo de la jornada, tal y como VALLBÈ comunicó en la nota informativa del mes de abril de ese mismo año.

Las personas trabajadoras cedidas a una empresa, aunque no sea por medio de una ETT, tendrían derecho a las mismas condiciones de trabajo que las personas trabajadoras de la empresa usuaria.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid planteó una serie de cuestiones al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que fueron resueltas en sentencia de 24 de octubre de 2024.

Concretamente, el TJUE concluyó que la Directiva 2008/1004, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, no preveía, a diferencia de la normativa nacional, que sea requisito necesario para ser una de las empresas a las que aplica la Directiva el hecho de tener una autorización administrativa a tal efecto.

Por tanto, dado que la Directiva no lo preveía, el Tribunal entendió que la Directiva era aplicable (por tanto, la equiparación de condiciones) a las personas trabajadoras contratadas por toda persona física o jurídica con la intención de destinarla a una empresa usuaria para que trabaje en aquella temporalmente bajo *“la dirección y control de aquella”*.

Añadía que no era suficiente con que una empresa pusiera a alguna de sus personas trabajadoras o parte de ellas puntualmente a disposición de otra empresa en el marco de una prestación de servicios, sino que debían ser personas contratadas con el fin de ser destinadas a otras empresas.

En el caso concreto, se trataba de una trabajadora que era cedida por su empleadora a una tercera empresa cliente, que le proporcionaba las herramientas y le entregaba una tarjeta de acceso a las oficinas. Además, la trabajadora prestaba servicios por esta tercera empresa, asistiendo a distancia a sus usuarios y teniendo una relación frecuente con los responsables del servicio, incluso celebrando reuniones presenciales una vez por semana. Por su parte, la empresa que la había contratado autorizaba sus vacaciones, fijaba sus horarios y recibía mensualmente un informe de la trabajadora sobre el servicio.

En consecuencia, deja el TJUE en manos de los jueces la interpretación en cada caso concreto de si se trata de un supuesto en el que la persona trabajadora se encuentra bajo el poder y control de la usuaria. De esta forma, habrá que ver cómo enfocan los tribunales nacionales lo resuelto en esta nueva sentencia, pudiendo aplicar la Directiva en empresas que no sean ETT.

El Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional reconocen el derecho a ampliar el permiso de maternidad a una trabajadora pública monoparental.

Una trabajadora pública interpuso una demanda en la jurisdicción contencioso-administrativa reclamando ampliar el permiso de maternidad de 16 a 24 semanas, por tratarse de una familia monoparental.

Así pues, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo entendió que el artículo 49 del Estatuto Básico del Trabajador Público, que regula el permiso por nacimiento para la madre biológica y el otro progenitor, debía ser interpretado respetando la igualdad y el interés superior del menor, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de nacimiento.

Por tanto, si no existe ninguna circunstancia que pueda justificar la diferencia de los efectos jurídicos entre un menor nacido en una familia monoparental y otro nacido en una biparental, no puede existir tampoco diferenciación en cuanto al tiempo que deben recibir la atención y el cuidado de sus progenitores.

Entonces, el Alto Tribunal, en sentencia de 15 de octubre, resolvió que, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de éstos, en el caso de las familias monoparentales, deben adicionar 10 semanas a las 16 ya previstas. Es decir, las familias monoparentales tienen derecho a extender de 16 a 26 semanas el permiso de maternidad.

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional también ha informado de que ha dictado una sentencia en la que ha reconocido el derecho a adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), lo previsto para diferente progenitor (10 semanas, en excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

ACTUALIDAD NORMATIVA

Se publica la relación de las fiestas laborales de ámbito nacional para el próximo 2025.

Se publicó en el BOE la Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General del Trabajo, que contiene la relación de fiestas laborales para el año 2025.

En concreto, se enumeran las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, y aquellas respecto de las que las comunidades autónomas pueden optar entre la celebración en su territorio o su sustitución por otras que por tradición le sean propias.

De esta forma, en Cataluña serán festivos los siguientes días:

- **1 de enero:** Año nuevo (Fiesta nacional no sustituible).
- **6 de enero:** Epifanía del Señor (Fiesta nacional donde no se ha ejercido sustitución).
- **18 de abril:** Viernes Santo (Fiesta nacional no sustituible).
- **21 de abril:** Lunes de Pascua (Fiesta de la Comunidad Autónoma).
- **1 de mayo:** Fiesta del Trabajo (Fiesta nacional no sustituible).
- **24 de junio:** San Juan (Fiesta de la Comunidad Autónoma).
- **15 de agosto:** Asunción de la Virgen (Fiesta nacional no sustituible).
- **11 de septiembre:** La Diada (Fiesta de la Comunidad Autónoma).
- **1 de noviembre:** Todos Santos (Fiesta nacional no sustituible).
- **6 de diciembre:** Día de la Constitución Española (Fiesta nacional no sustituible).
- **8 de diciembre:** Inmaculada Concepción (Fiesta nacional no sustituible).
- **25 de diciembre:** Natividad del Señor (Fiesta nacional no sustituible).
- **26 de diciembre:** San Esteban (Fiesta de la Comunidad Autónoma).

De los días anteriores, hay uno a elegir entre el 6 de enero, el 21 de abril, el 24 de junio o el 26 de diciembre, que tendrá el carácter de recuperable. Los otros doce serán de carácter retribuido y no recuperable.

En el territorio de Arán, la fiesta del día 26 de diciembre (Sant Esteve) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán).

A estos festivos cabe sumar los dos que designe cada Ayuntamiento.

ADEMÁS...

Aprovechamos también para recordaros que ya le hemos enviado nota informativa sobre el conjunto planificado de las medidas por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTB en las empresas. Puede consultarla, como siempre, en nuestra página web (www.vallbe.cat).

ÚLTIMA HORA.

"La 'cuota de solidaridad' llega en 2025 por los sueldos que superen los 56.600 euros": Aquellas personas trabajadoras que superen la base máxima de cotización, actualmente de 56.600 euros, tendrán que hacer frente a la llamada 'cuota de solidaridad', pudiendo llegar a pagar desde un 0,92% a un 1,17% más en cotizaciones.

"Rechazo de las empresas y los sindicatos a las 'bajas flexibles'": Tanto la parte empresarial como los agentes sociales están en desacuerdo con la propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de reformar la actual Incapacidad Temporal tal y como está prevista para dar paso a la llamada 'baja flexible', que permitirá seguir trabajando, a pesar de estar de baja.

"La Comisión Europea da un toque de atención a España por la abusividad de los contratos interinos": España sólo cuenta con dos meses para corregir las irregularidades o el caso acabará frente al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

"Inicio de procedimiento de infracción en España para incumplir la transposición de la directiva que obliga a la retribución de las dos últimas semanas del permiso parental": El pasado mes de agosto finalizó el plazo para cumplir con la citada transposición, siendo que tal incumplimiento podría derivarse en una sanción de hasta 7 millones de euros en España.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES EN...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella**, en el Postgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

"XVIII Jornadas Universitarias de Empleo Público": Asistencia de **Pau Martínez Signes** y **Mireia Sanromà y Aguilar** a estas jornadas organizadas por la Universidad Autónoma de Barcelona y la Escuela de Administración Pública de Cataluña, llevadas a cabo el pasado 31 de octubre de 2024.

"Congreso de RRHH e igualdad en los Servicios Públicos de Salud": Asistencia de **Paco Carretero**, **Alda Mumbrú** y **Albert Moreno** a este congreso celebrado en Tenerife con una gran representación de entidades del sector sanitario público y concertado de Cataluña, el pasado 23, 24 y 25 de octubre de 2024.



Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín, no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.