

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

Acomiadament d'un directiu per insultar a un treballador: procedent.

El passat dia 15 d'abril de 2011, el Tribunal Superior de Justícia de Canàries va dictar una sentència per la qual qualificava de procedent l'acomiadament disciplinari practicat a un director que va insultar a un dels seus subordinats.

Els motius que dóna el Tribunal per sustentar el seu veredicté és que, en primer lloc, en la seva qualitat de director o cap ha de tenir l'obligació de cuidar la bona relació entre els seus subordinats, i això implica que ha de ser respectuós. A més, precisament és aquesta posició jeràrquica la que fomenta que no puguin tolerar-se aquest tipus de conductes cap a un altre treballador.

Destaquem el fonament jurídic segon *in fine*, en el qual se'ns diu el següent:

"Además para que la conducta sea sancionable no es necesario que sea reiterada, sino basta con una ofensa aislada, debiendo valorarse en sí misma y en conjunción con todas las demás circunstancias que la precedieron o fueron coetáneas para determinar si es un incumplimiento grave y culpable justificativo del despido, calificación que habrá que hacer tras examinar las circunstancias que concurran en el caso concreto el comportamiento de los intervinientes, las expresiones utilizadas y la finalidad perseguida, buscando siempre la proporcionalidad y la adecuación entre conducta y sanción (sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1987, 7 de junio de 1988 y 16 de mayo de 1991), por cuanto que un mismo acto puede revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer absolutamente de ella en otro (sentencias del Tribunal Supremo de 6 y 9 de abril de 1990).

La justificación de esta causa de despido encuentra su fundamento en la necesidad de "mantener en armonía la convivencia que engendra toda relación laboral" (sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 1987), y la necesidad de mutuo respeto que han de mantener las personas que convivan por razón de la relación laboral, así como en la defensa de la disciplina jerárquica laboral indispensable para la organización y desenvolvimiento del trabajo en la empresa."



ACTUALITAT JURÍDICA.

Oferta de treball il·legal.

Una empresa andalusa ha estat multada per publicar una oferta de treball en la qual només es requerien homes per al procés de selecció pel lloc ofertat, el qual consistia en l'ús d'un programa informàtic de fotografia. Després que una dona s'apuntés a la llista de candidats, i després de què se li donessin excuses el dia de l'entrevista personal, aquesta va demanar que se li donés una explicació per escrit i va denunciar els fets.

Acomiadaments individuals per evitar ERO.

Després de la reforma laboral que va afectar a la regulació dels Expedients de Regulació d'Ocupació, per part dels diferents professionals del món del dret laboral, s'està percebent l'ús dels acomiadaments individuals de forma massiva per evitar els Expedients de Regulació d'Ocupació. Bàsicament, els motius que condueixen a aquesta pràctica són, en primer lloc, per evitar la nova regulació de la possibilitat de reduir jornada per fomentar l'ocupació i, en segon lloc, per por a què finalment ni l'Administració ni els propis Magistrats acceptin les causes de l'acomiadament.

Les dues vies que existeixen per encobrir un ERO són:

- a) Jugar amb els terminis que ens dóna la llei, en funció de les dimensions de l'empresa i;
- b) Dur a terme acomiadaments "suposament" disciplinaris o bé pactats amb el treballador, indemnitzant amb 45 dies per any treballat.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Nou règim jurídic de les entitats del sector públic de la salut i els centres de recerca, i creació de l'òrgan administratiu de recursos contractuals de Catalunya.

El 29 de juliol de 2011 s'ha publicat al DOGC la Llei 7/2011, de 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres que, entre d'altres matèries, inclou novetats en l'àmbit de les entitats del sector públic de la salut i dels centres de recerca. Així mateix, es crea l'Òrgan Administratiu de Recursos Contractuals de Catalunya.

1) Entitats del sector públic de la salut

Les entitats del sector públic de la salut, amb personalitat diferenciada, que gestionen serveis sanitaris per compte de l'Administració de la Generalitat,

que financen llur activitat majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contraprestació de serveis, i el personal de les quals se subjecta a algun conveni col·lectiu del sector sanitari o propi, es regeixen pel principi d'autonomia de gestió per a l'assoliment de les finalitats que els són pròpies.

Aquestes entitats gaudeixen d'autonomia de gestió sempre que compleixin l'objectiu general pressupostari i adequin llurs actuacions a llurs disponibilitats pressupostàries, entenen-se per objectiu general pressupostari la no-desviació en negatiu del resultat pressupostari previst en el pressupost de la Generalitat.

2) Els centres CERCA

Es crea la identificació CERCA (centres de recerca de Catalunya) per aquelles entitats amb personalitat jurídica pròpia, sense ànim de lucre i amb seu a Catalunya, que tenen com a objecte principal la recerca en la frontera del coneixement i estiguin creats o participats per l'Administració de la Generalitat i, si s'escau, una o més universitats o altres entitats públiques o privades.

A banda de complir amb les normes d'organització que determina la Llei, els centres CERCA estan sotmesos a una avaluació científica externa.

La Llei crea La Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA), estructura de recerca que té per objectiu principal contribuir a la captació i retenció de talent internacional, mitjançant un procés de selecció basat en el mèrit científic, i contribuir significativament a l'excel·lència en la recerca.

3) Òrgan Administratiu de Recursos Contractuals de Catalunya

Es crea aquest òrgan administratiu unipersonal especialitzat, que té determinades competències especials en matèria de recursos administratius en aquells procediments de contractació pública en els què l'Administració o les entitats i organismes que formen part del seu sectors públic tinguin la consideració de poders adjudicadors.

Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior.

Tenint en compte la Recomanació del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'abril de 2008, que aconsella als Estats adquirir el compromís de dissenyar i posar en marxa el seu marc de qualificacions per a l'educació superior dins del marc del Procés de Bolònia, s'ha publicat el Reial Decret 1027/2011, de 15 de juliol, pel qual s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior.

L'objectiu és, en primer lloc, informar a la societat i sobretot als estudiants, de les exigències d'aprenentatge per a cada nivell i, en segon lloc,

subministrar la informació necessària als empresaris sobre les competències dels què seran els seus futurs treballadors.

El Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior s'estructura en 4 nivells. Aquest són els següents:

- Nivell 1: Tècnic Superior.
- Nivell 2: Grau.
- Nivell 3: Màster.
- Nivell 4: Doctor.

Els articles següents defineixen cada un dels nivells, determinant-ne les característiques de cada un.

Els Drets de les Persones amb Discapacitat.

El Butlletí Oficial de l'Estat del passat 2 d'agost, recollia la publicació de la Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació de la normativa de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

A tenor de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, que va tenir lloc el passat 2006, es passa a considerar a aquest col·lectiu com a subjectes titulars de drets i no com a mers objectes de tractament i protecció social. Per la qual cosa s'estableixen principis generals com ara el respecte a la dignitat inherent a la persona, l'autonomia individual, la independència, la no discriminació, la participació i inclusió plena i efectiva a la societat, la igualtat d'oportunitats; entre d'altres.

L'objectiu doncs de la present normativa és modificar determinats aspectes previstos a la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat; dels quals destaquem els següents:

- Es dona una millor definició legal de "*persona amb discapacitat*";
- S'inclou un nou supòsit de sanció en el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat;
- En l'àmbit sanitari s'exclou la discriminació com a causa de discriminació amb les diferents administracions públiques sanitàries i es regula el dret d'informació i,
- En l'àmbit de les relacions laborals, s'augmenta a un 7% el percentatge de reserva de vacants per a ser cobertes per persones amb discapacitat en el marc de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i, s'incentiva la major contractació de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari, ordenant al Govern la revisió de la normativa legal i reglamentària per assegurar el compliment de la quota de reserva del 2%.

Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per a cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

A tenor de la darrera Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2011, es van veure modificats alguns preceptes del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, entre ells, la inclusió d'un nou apartat a l'article 135 en el qual s'amplia l'acció protectora de la prestació econòmica destinada als progenitors, adoptants o acollidors que redueixen la seva jornada de treball per a la cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

L'objectiu de dita prestació és compensar la pèrdua d'ingressos que pateixen les persones que hagin de reduir la seva jornada amb la conseqüent merma del salari per la necessitat de cuidar de manera directa, continua i permanent als fills o menors a càrrec durant el període d'hospitalització i de tractament continuat de la malaltia.

El contingut del Reial Decret és el següent:

- a) Règim jurídic de la prestació.
- b) Llistat de les malalties considerades greus als efectes del reconeixement de la prestació.

a) *Règim jurídic*: tindrà dret a la prestació qualsevol dels règims del sistema de la Seguretat Social a excepció del personal funcionari inclòs a l'àmbit d'aplicació de la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'acreditació de la situació del menor la durà a terme el facultatiu del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent, responsable de l'atenció del menor, mitjançant una declaració complimentada. La recaiguda no cal que comporti un nou ingrés hospitalari, si no que s'acreditarà amb una nova declaració mèdica.

Beneficiaris ho seran totes les persones treballadores, per compte pròpia i aliena, que redueixin la seva jornada com a mínim un 50%. El percentatge reduït s'entendrà referit a una jornada de treball d'una persona treballadora a temps complert comparable de la mateixa empresa i centre de treball, i amb igual lloc de treball o similar. Per les persones per compte pròpia i assimilades i empleats de la llar de caire discontinu, s'aplicarà una jornada de 40 hores setmanals als efectes de calcular el percentatge.

En cas de què ambdues persones progenitors, adoptants o acollidores tinguessin dret al subsidi, només se li reconeixerà a una d'elles (independentment del nombre de menors afectats).

- Supòsits de separació judicial, nul·litat o divorci: només un d'ells tindrà reconeguda la prestació, determinat de comú acord. A falta d'acord, se li concedirà a qui tingui la custòdia. Si la custòdia fos compartida, se li concedirà al primer que ho hagués sol·licitat.

- És possible anar alternant la percepció del subsidi si ambdós progenitors tenen dret, quedant en suspens la percepció del què inicialment el tingués reconegut.

- També està previst que tinguin dret a aquesta prestació els treballadors en pluriactivitat, pluriocupació i a temps parcial.

Períodes mínims de cotització per a ser beneficiari:

1. Menors de 21 anys: no s'exigeix un mínim de temps cotitzat.
2. D'entre 21 i 26 anys: 90 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors; o 180 al llarg de tota la seva vida laboral.
3. Més de 26 anys: 180 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors; o 360 al llarg de tota la seva vida laboral.

Prestació econòmica: serà el 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal derivada de contingències professionals o, en el seu cas, comunes quan no s'hagi optat per a la cobertura de les contingències professionals.

Terminis: la prestació neix des del moment en què se sol·licita la reducció de jornada i cal sol·licitar-la en un termini de 3 mesos des de la data en què va produir-se dita reducció. El reconeixement inicial és per un mes, prorrogable per períodes de dos mesos quan subsisteixi la situació.

Extinció: es preveuen diferents supòsits d'extinció de la prestació tals com la reincorporació plena a la feina, extinció de la cura directa i continua i permanent del menor, per compliment de la majoria d'edat del menor, o per defunció del beneficiari o del propi menor.

- b) *Llistat de les malalties considerades greus als efectes del reconeixement de la prestació:* aquest el podeu consultar a la següent adreça <http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13119.pdf>

Els efectes de la present normativa són retroactius, estenen-se per a totes aquelles situacions que van iniciar-se, com a molt, a 1 de gener de 2011.

Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgoten l'atur.

Al BOE núm. 208, de data 30 d'agost de 2011, s'ha publicat el "Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de requalificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo", quins aspectes principals són els següents:

Contracte per a l'aprenentatge i formació: Es fa una regulació exhaustiva d'aquest tipus contractual similar a la de l'antic contracte de formació, podent destacar els següents aspectes diferenciadors:

- Es pot realitzar amb joves menors de 25 anys sense qualificació professional, és a dir, que no tinguin el títol d'ESO o que, tot i tenir-lo, no tinguin títol universitari, de formació professional, o un certificat de professionalitat. Fins al 31/12/2013, l'edat màxima pot ser fins a 30 anys.
- La jornada laboral no pot ser superior al 75% de la jornada laboral habitual a l'empresa, i la resta del temps s'ha de dedicar a activitats formatives en un centre formatiu. La retribució serà proporcional al temps de treball efectiu.
- La durada del contracte serà mínim un any i màxim 2, prorrogables per un any més en cas de necessitats organitzatives o productives, o quan el treballador no hagi obtingut el títol de graduat en ESO.
- Reduccions de quotes empresarials a la Seguretat Social en determinades circumstàncies de contractació.

Conversió de contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinida: S'amplia fins al 31/12/2012 la possibilitat de transformar en contractes de foment de la contractació indefinida els contractes temporals fets a partir del 28/08/2011, sempre que la durada dels mateixos no hagi superat els 6 mesos (aquesta durada màxima no és d'aplicació als contractes formatius).

Encadenament de contractes: Se suspèn durant 2 anys la conseqüència de conversió automàtica en indefinit d'aquells treballadors que, mitjançant encadenament de diversos contractes temporals legals, acumulin una durada superior als 24 mesos en un període de referència de 30 mesos.

Programa PREPARA: Es prorroga durant 6 mesos més el programa PREPARA, que pretén, mitjançant accions de política activa d'ocupació, ajudar a les persones en situació de desocupació en la seva requalificació professional per tal que puguin incorporar a nous llocs de treball, mentre perceben una ajuda econòmica de 400,00 Euros durant un màxim de 6 mesos.

Fons de capitalització: Es prorroga fins al 31/12/2013 el rescabament per part del Fons de Garantia Salarial (FOGASA) del pagament de una part de la indemnització (8 dies per any de servei) dels acomiadaments objectius, tot i que a partir del 01/01/2012 aquest rescabament.

Ordre SPI/2293/2011, d' 11 de juliol, per la que es convoca el procediment per la concessió del distintiu «Igualtat a l'empresa» corresponent a l'any 2011.

Amb aquesta Ordre, publicada al BOE el 22 d'agost, es realitza la segona convocatòria per l'any 2011, per tal que les empreses que ho desitgin puguin optar a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa», establint-ne les bases reguladores, a fi de reconèixer i estimular la tasca de les empreses compromeses amb la igualtat, que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats en les condicions de treball i en els models d'organització.

El termini de presentació de sol·licituds finalitza el proper 22 de setembre de 2011. Des de Bufet Vallbé ens posem a disposició dels que puguen estar-ne interessats en la concessió d'aquest distintiu d'igualtat.

Noves mesures urgents en matèria sanitària i fiscal.

El 20 d'agost de 2011 s'ha publicat al BOE el **Reial Decret-Llei 9/2011, de 19 d'agost, de mesures per a la millora de la qualitat i cohesió del sistema nacional de salut, de contribució a la consolidació fiscal, i d'elevació de l'import màxim dels avals de l'Estat per a 2011.**

Aquestes mesures pretenen continuar i reforçar les mesures fiscals i pressupostàries posades en marxa pel Govern amb la finalitat d'aconseguir els objectius de reducció del dèficit públic, mitjançant la racionalització de la despesa sanitària i la millora dels ingressos fiscals.

1) Racionalització de la despesa sanitària.

En aquesta matèria les mesures van dirigides a controlar i racionalitzar la despesa farmacèutica en l'àmbit de les Comunitats Autònomes, per tal de mantenir les prestacions sanitàries en les condicions d'universalitat, qualitat i equitat que caracteritza el Sistema Nacional de Salut.

Per altra banda, es promou la prescripció generalitzada per principi actiu o denominació genèrica, així com l'adequació del contingut dels envasos a la duració del tractament.

També s'estableix un marc temporal per a la implantació en tot el territori estatal de determinats projectes relatius al sistema d'informació sanitària, com ara la targeta sanitària, la història clínica digital i la recepta electrònica.

2) Millora dels ingressos fiscals

Pel que fa a l'Impost de Societats, s'adopten mesures destinades a les més grans empreses (aquelles que facturen més de 20 milions d'euros), que no suposen un increment impositiu sinó una elevació del percentatge dels pagaments fraccionats a compte de l'Impost, amb la finalitat d'anticipar la recaptació. Amb el mateix propòsit, s'estableixen límits d'aplicació temporal a la compensació de bases imposables negatives procedents d'exercicis anteriors, al mateix temps que s'estén el termini màxim per a la compensació de bases imposables negatives d'exercicis anteriors, que passa de 15 a 18 anys (en aquest cas per a tot tipus d'entitats).

En l'àmbit de l'Impost sobre el Valor Afegit (IVA), s'adopta una mesura temporal per oferir un avantatge fiscal per a les adquisicions de vivendes que es realitzin fins al 31 de desembre de 2011, que tributaran al 4% en lloc del 8% habitual.

Reforma del sistema de la Seguretat Social.

En el BOE de 2 d'agost de 2011 s'ha publicat la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social.

Tenint en compte la seva transcendència, hem decidit treballar un monogràfic a part en el qual s'analitza de forma detallada totes aquelles modificacions que s'han produït i que entenem d'interès.

ÚLTIMA HORA...

- S'han fet públiques les dades relatives a l'atur a Catalunya en el segon trimestre, havent un total de 36.800 aturats menys. No obstant però, aquesta davallada respon a les contractacions relatives al període estival.

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 sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.