



## INFOV@LLBÉ octubre/19

---

### ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

#### ***L'acomiadament objectiu per absències al treball, encara justificades però intermitents, no és inconstitucional.***

Com bé sabeu, l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors estableix la possibilitat d'acomiadar objectivament a una persona treballadora per: *"les faltes d'assistència al treball, encara justificades però intermitents, que arribin al vint per cent de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribi al cinc per cent de les jornades hàbils, o el vint per cent en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos."*

Un Jutjat es va plantejar si aquest acomiadament era inconstitucional i, per aquest motiu, ho va consultar al Tribunal Constitucional (TC).

En concret, el seu dubte era si aquest acomiadament podia anar en contra:

- De l'article 15 de la Constitució que estableix que *"tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants"*;
- De l'article 35.1 de la Constitució que determina que *"tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe"* i;
- De l'article 43.1 de la Constitució que indica que: *"es reconeix el dret a la protecció de la salut"*.

En aquest sentit, s'argumentava que aquest acomiadament podia implicar que un treballador/a forçés el seu estat de salut (amb el conseqüent risc que això comportava d'agreujar la seva malaltia) per tornar abans del què realment li correspondria a la feina, davant del temor de poder perdre el seu lloc de treball en cas contrari.

Ara bé, la sentència del TC va remarcar el fet que el propi article 52.d havia establert que no computarien, a efectes d'aquest acomiadament, les absències de llarga durada (més de 20 dies) ni les degudes a malalties greus. Per tant, no es podia concloure que aquest article pogués generar cap perill greu i cert per la salut dels treballadors i les treballadores.

D'igual manera, el TC també va destacar que l'article 35.1 no implicava que el treballador no pogués ser acomiadat sota cap circumstància, sinó que únicament garantia que hagués d'existir una causa justa per poder efectuar un acomiadament.

Així, va valorar que entrava dins de les competències del legislador poder establir com a "*causa justa*" d'acomiadament aquestes absències, ja que s'havia de tenir en consideració que les mateixes comportaven un cost important per l'empresari que es veia obligat a cobrir-les.

Per tot l'anterior, el TC va validar l'acomiadament objectiu per absències.

Això no obstant, s'ha d'advertir que aquesta sentència conté el vot particular en contra de quatre dels dotze magistrats.

***Els permisos retribuïts s'inicien després del fet causant (i no el mateix dia).***

El conveni col·lectiu del sector del contact-center regulava els permisos retribuïts indicant que el treballador podia "*absentar-se del treball, amb dret a retribució, i d'ençà que succeïa el fet causant*".

En funció d'aquest redactat, una empresa defensava que el permís retribuït s'havia d'iniciar el mateix dia del fet causant (és a dir, per exemple, el mateix dia que moria un familiar), sense importar si aquest fet es produïa amb anterioritat a la jornada laboral, durant la mateixa o un cop aquesta ja hagués finalitzat.

Per contra, els sindicats entenien que com aquests permisos tenien la voluntat de possibilitar que un treballador atengués una determinada necessitat, era imprescindible que s'iniciessin a partir del dia següent.

L'Audiència Nacional (AN), en una sentència de 23 de maig de 2019, es va decantar per aquesta segona opció remarcant que era important que els treballadors disposessin de la totalitat dels dies complets pactats al conveni, el que no s'aconseguia si el permís s'iniciava durant el mateix dia (ja que les hores d'aquell primer dia serien menys de les que corresponien).

***Si un conveni obliga a negociar les vacances amb la RLT i l'empresa no té RLT, no té per què negociar-les amb tots els treballadors i treballadores.***

Un conveni col·lectiu establí que els torns de vacances s'havien de pactar entre l'empresa i la representació legal de la plantilla (RLT).

Ara bé, com una empresa no tenia RLT va optar per imposar ella els torns als treballadors i això va comportar que un sindicat interposés una demanda, al·legant que aquesta conducta no havia estat correcta, ja que – en absència de RLT- l'empresa hauria hagut de negociar els calendaris de vacances de forma individualitzada amb tots els seus treballadors/es.

El Tribunal Suprem (TS), en una sentència de 16 d'octubre de 2019, va remarcar que no es podia culpabilitzar a una empresa per no tenir RLT, doncs ella era aliena a aquesta circumstància, ni tampoc obligar-la a dur a terme una negociació molt més complicada amb tots els treballadors a títol individual quan el conveni col·lectiu no contenia cap previsió en aquest sentit.

Per tant, va determinar que l'empresa havia actuat correctament i que no s'havia d'anul·lar el calendari de vacances. Ara bé, també va remarcar que si alguna persona en concret discrepava (amb motius) del torn de vacances que li havia correspost, podia exercir individualment accions judicials per reclamar un altre període.

***És discriminatori no computar com "hores treballades" les absències per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o la lactància, adopció o acolliment.***

Una empresa tenia una retribució variable que abonava en funció de les jornades treballades. Per calcular la mateixa, considerava com absències a la feina les hores destinades a exercir deures paternals (maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o la lactància, adopció o acolliment).

El Tribunal Suprem, en una sentència de 16 de juliol de 2019, va considerar que aquesta pràctica comportava una discriminació directa prohibida per l'ordenament jurídic i va condemnar a l'empresa a abonar les diferències retributives que s'haguessin pogut derivar.

## ACTUALITAT JURÍDICA.

### *Conclusions sobre la democràcia*

El Consell de la Unió Europea va acordar avançar en l'elaboració d'una resposta comuna per fomentar la democràcia en un moment on la mateixa estava sent qüestionada en diverses regions.

En aquest sentit, va remarcar la necessitat de:

- Promoure i donar suport de manera global a la democràcia, als drets humans, a l'Estat de Dret, a la rendició de comptes i a la presa de decisions participativa i inclusiva.
- Lluitar contra la desigualtat, com a element crucial per recuperar la confiança en la democràcia i en les seves institucions, promovent una major participació de tots i, en especial, de les dones i dels joves.
- Reforçar els parlaments i els partits polítics a escala nacional i subnacional, així com la societat civil internacional i local.
- Donar suport i protegir els mitjans de comunicació lliures i independents.
- Enfortir la separació de poders, l'accés a la justícia i el dret a un judici just per a tots, lluitant contra la impunitat i combatent la corrupció.
- Fomentar l'educació cívica, l'alfabetització mediàtica i l'ús de tecnologies en línia a l'hora de reforçar la participació democràtica, la rendició de comptes i l'accés a la informació.
- Promoure l'aplicació de les lleis electorals i la inclusivitat i credibilitat dels processos electorals a través de l'observació electoral de la UE i reforçar la coordinació existent amb organitzacions multilaterals, internacionals i regionals, creant associacions mundials sòlides per donar suport a la democràcia.
- Proporcionar una major transparència dels processos democràtics i del finançament de les campanyes polítiques i temàtiques per part dels diferents agents.
- Possibilitar poder actuar amb rapidesa per millorar de la situació democràtica dels països, tant en l'àmbit polític com mitjançant l'assignació adequada de fons i promoure un enfocament més flexible i innovador.
- Intensificar la promoció i la comunicació al públic en relació amb el valor de la democràcia com a bé públic mundial i universal.

***Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones,  
del Consell de Relacions Laborals***

El passat dia 6 de novembre de 2019 es va dur a terme la presentació de la Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones, del Consell de Relacions Laborals amb l'assistència de la nostra companya, Alda Mumbrú.

En aquest acte, que es va celebrar al Palau Centelles, es van donar les claus d'aquest document en el que hi ha participat els membres de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i els Membres del grup tècnic de bretxa salarial del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Concretament, en aquest guia:

- Es donen claus per abordar la bretxa salarial en l'àmbit de l'empresa, proposant un procediment per identificar quina és la situació existent i orientant en l'elaboració d'un pla d'actuació per corregir les possibles desigualtats que detectin.
- També hi trobem consells als negociadors dels convenis per avançar en la igualtat retributiva, incloent-hi exemples de clàusules de convenis col·lectius que poden ser adaptades segons les necessitats.
- Orienten les persones treballadores en relació amb les vies d'assessorament i de reclamació per exercir el seu dret a la igualtat de retribució.

Podeu accedir a aquesta guia en el següent enllaç:  
[https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num\\_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf)

[Igualment, i tenint en compte que pot ser una eina que faciliti la gestió d'accions contemplades o a treballar en el marc d'un pla d'igualtat, així com per a donar compliment al recent modificat article 28 de l'Estatut dels Treballadors respecte del registre de salaris, restem a la vostra disposició per a qualsevol dubte que pugueu tenir al respecte.](#)

## A MÉS A MÉS...

**Aprofitem també per recordar-vos que ja us vam enviar una nota informativa, sobre les instruccions per a la participació de les persones treballadores a les eleccions del 10 de novembre i sobre la nova sentència europea sobre gravacions amb càmeres de videovigilància. Podeu consultar-la, com sempre, a la nostra pàgina web ([www.vallbe.cat](http://www.vallbe.cat)).**

### ÚLTIMA HORA.

- El PIB per habitant de la Unió Europea és de 30.900 euros: A Espanya únicament cinc comunitats autònomes (Madrid, País Basc, Navarra, Catalunya i Aragó) estan per sobre de la mitjana europea.
- Un 13% dels treballadors espanyols viuen sota el llindar de pobresa: Espanya és el tercer país de la UE (només superat per Romania i Grècia) amb major percentatge de pobresa laboral.
- Les dones europees guanyen un 16% menys que els homes per la mateixa feina: A Espanya un 15,1% menys.
- Una de cada tres persones inactives entre els 20 i els 64 anys no està buscant feina perquè ha de cuidar de persones dependents: Espanya és el quart país amb major percentatge de població inactiva per responsabilitats familiars.
- El PIB creix entre juny i setembre un 0,4%: El nivell més baix en els últims tres anys.
- El 20% dels que van sortir de la pobresa, hi tornen a caure: Un 70% de les persones en situació de pobresa crònica són dones.

### ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...

"Jubilacions de persones amb discapacitat". Taller impartit pel **Ruben Romero** a instàncies de la patronal ALLEM, el passat 7 d'octubre.

"Reducció i adaptació de jornada". Assistència del **Ruben Romero** a aquesta jornada de l'UAB Aula iuslaboralista, el passat 25 d'octubre.

"XIII Jornades Universitàries d'Ocupació Pública". Assistència del **Pau Martinez** i de la **Gisela Simón** a aquesta jornada, el passat 31 d'octubre.



L'equip de la **Laura Freixa** va completar el passat 5 d'octubre els 100 km a peu de l'Oncotrail, amb l'objectiu de recaptar fons per la lluita contra el càncer, amb el patrocini de Bufet Vallbé.