



INFOV@LLBÉ

## ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

### **Un registre de jornada basat en la declaració unilateral de la persona treballadora és vàlid i lícit.**

La Sala del Social del Tribunal Suprem es va pronunciar el passat 18 de gener de 2023, en una sentència que confirmava el criteri de l'Audiència Nacional, sobre la impugnació d'un acord de conveni relatiu al registre de jornada, i declarava vàlid el mecanisme de registre de jornada basat en la declaració unilateral de la persona treballadora.

El sindicat demandant considerava que l'acord era contrari a l'article 34.9 de l'ET, entenent que la manifestació unilateral de la persona treballadora no es podia considerar que fos un sistema objectiu i fiable de registre de jornada, tal com exigia la norma, atès que el/la treballador/a podia veure's obligat a indicar menys hores de les reals per por a patir represàlies per part de l'empresa.

El Tribunal Suprem, partint de la literalitat de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, va entendre que el precepte no determinava específicament el contingut, mecanisme o eina mitjançant la qual s'havia de dur a terme el sistema, sense imposar tampoc una forma específica o modalitat a la qual hagi de sostenir-se i, conseqüentment, entén que l'acord impugnat es limita a fer ús de la previsió normativa que admet la modalitat de què el model de registre horari sigui fruit de la negociació col·lectiva. Va entendre, per una banda, que la doctrina del TJUE vol destacar que els drets dels treballadors i treballadores en matèria de jornada només es poden garantir mitjançant la implantació d'un sistema de registre de jornada que sigui objectiu i fiable per tal que quedi constituïda la prova que acrediti la jornada de treball efectivament realitzada. Segons el Tribunal Suprem, no es donen raons per dubtar de l'objectivitat i fiabilitat del mecanisme establert en l'acord de conveni, no podent negar en abstracte l'objectivitat i fiabilitat del sistema pel fet que l'obligació de registrar la jornada, descansos i interrupcions, recaigui al mateix treballador o treballadora, essent un innegable perill que alguns puguin sentir-se obligats a no registrar adequadament els temps de treball efectiu a conseqüència de la realització d'hores extres, fet que no pot determinar la invalidesa o il·legalitat del sistema de jornada acordat per l'Empresa i, finalment, entén que en el cas que l'Empresa no hagués donat les indicacions als treballadors/es de quines interrupcions no computaven com a temps a descans i, per tant, posicionés al treballador en la tessitura jurídica de determinar a uns, o altres períodes, com a temps de treball efectiu, sí que podria considerar-se que el sistema no complia amb l'objectivitat i fiabilitat que exigeix la doctrina del TJUE.

Per tant, segons el Tribunal Suprem, és vàlid i legal el sistema de registre horari que obliga la persona treballadora a registrar l'entrada i sortida, períodes de descans i interrupcions que no computen com a temps de treball efectiu, sempre que l'Empresa hagi informat adequadament de com fer aquest registre.

**El TJUE interpreta la normativa de salut en els treballs amb equips que incloguin pantalles de visualització i determina l'obligació de les Empreses de facilitar ulleres o lentilles correctores als treballadors o treballadores que ho necessitin.**

El passat 22 de desembre de 2022, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea es va pronunciar sobre la interpretació de l'article 9 de la Directiva 90/270/CEE del Consell, de 29 de maig de 1990, referent a les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que incloguin pantalles de visualització de dades.

La sentència resol un conflicte d'un treballador que treballava enfront un ordinador i considerava que, junt amb altres factors de risc, això li va provocar un important deteriorament a la vista i, per tant, va haver de canviar d'ulleres reclamant el cost d'aquestes a l'Empresa. El TJUE va resoldre que segons l'article 9 de la Directiva 90/270/CEE, l'Empresa tenia l'obligació de proporcionar ulleres o lentilles al treballador, sempre que el reconeixement mèdic demostrés que eren necessàries, sense ser requisit que la causa directa de la deficiència visual hagi de ser derivada del treball.

Així mateix, el TJUE interpretava en la mateixa sentència que l'obligació es pot complir tant entregant els dispositius -ulleres o lentilles-, com compensant l'import econòmic que la persona hagi hagut d'abonar però, en cap cas, es pot interpretar compensat mitjançant un complement salarial de caràcter general, o a través del plus de penositat.

Tot i ser un litigi de Romania, interpretem que el cas pot ser aplicable amb la normativa espanyola atès que l'article 4.3 del Reial Decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que incloguin pantalles de visualitzacions, té idèntic redactat que l'article 9 de la Directiva 90/270/CEE, del Consell, interpretat pel TJUE.

Per tant, en els casos que es tracti de persones treballadores en llocs de treball amb equips que incloguin pantalles de visualització de dades, i els reconeixements mèdics de vigilància de la salut acreditin la necessitat d'un aparell corrector, siguin ulleres o lentilles, tindrà dret a que l'Empresa li proporcioni de manera gratuïta aquest dispositiu, o l'import corresponent, per tal de corregir i prevenir els trastorns de visió relacionats amb l'activitat laboral.

### **El Tribunal Suprem declara com a abusiva una vaga convocada l'any 2012 i que no va ser desconvocada fins a l'any 2018.**

El 13 de desembre de 2022, el Tribunal Suprem va dictar sentència estimant la demanda d'una empresa contra una vaga convocada l'any 2012 i desconvocada l'any 2018, a l'entendre que era il·lícita atès que va ser utilitzada estratègicament i de manera intermitent al llarg d'aquests anys en dissabtes, festius, ponts, tornades de vacances o finalitzacions de situacions d'IT.

La Sala Quarta del Tribunal Suprem va clarificar, per una banda, les limitacions de l'exercici del dret a vaga, entre elles, que no es podia dur a terme de manera abusiva, però amb la peculiaritat de què qui havia de provar els elements bàsics per considerar-la abusiva per desproporcionada requeia sobre qui n'al·legava el caràcter abusiu, en aquest cas l'Empresa i, donades les circumstàncies del cas, va considerar que la vaga era abusiva per la forma en la qual s'havia dut a terme, al convocar-se de manera indefinida i prolongar-se durant més de cinc anys, i incitant a la plantilla a secundar la mateixa de manera intermitent per a fins diferents dels que va ser convocada, de manera que l'exercici del dret a vaga es desvinculava de les raons que la motivaven i, exercitant-lo de manera intermitent, servia a la persona treballadora per una altra finalitat, com era deixar tots els dissabtes lliures, ampliar vacances, fins al punt d'afirmar que durant aquells anys, l'exercici del dret a vaga s'havia convertit en una manera de gaudir d'un permís no retribuït, i que no contemplava la llei.

El fet que el sindicat convocant promogués que la plantilla afectada per la convocatòria eludís el compliment de les obligacions derivades del contracte de treball, va fer entendre el Tribunal Suprem que la vaga era fraudulenta.

Per tant, el factor que va comportar la il·licitud de la vaga, segons el TS, no va ser tant pel seu caràcter indefinit, atès que segons les circumstàncies podria estar justificat, ni tampoc les diferents reivindicacions, sinó per la manera amb la qual es va dur a terme – intermitent, dissabtes, festius, vacances...-, el que comportava un ús totalment desviat de la finalitat de la vaga.

**Segons el Tribunal Suprem, la mera continuació de la contracta, sense tenir lloc el traspàs d'actius ni subrogació de la plantilla, no és suficient per declarar l'obligació de subrogació.**

El passat 20 de desembre de 2022, el Tribunal Suprem, resolva sentència interpretant que la mera continuïtat en l'activitat no és suficient per aplicar l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, que regula la subrogació empresarial. El cas tractava de dues clíniques que varen decidir fer una reversió parcial de la contracta de neteja i dur-ho a terme amb personal propi de la seva plantilla, sense subrogar a ningú, contractant el seu propi personal i adquirint els mitjans materials que necessitaven per desenvolupar el servei.

Per una banda, la Sala va recordar que era important diferenciar i valorar si l'essencial i rellevant per a l'activitat era la mà d'obra o l'equipament. En el supòsit de la mà d'obra, l'entitat econòmica – que es basa en les persones treballadores-, no es manté si el nou empresari que segueix amb l'activitat no es fa càrrec d'una part essencial d'aquest personal.

Contràriament, si l'equipament és rellevant, la transmissió d'aquest al nou empresari produeix una successió d'empreses a efectes laborals, comportant l'obligació del nou titular a quedar subrogat en els contractes de treball de l'anterior titular.

En el cas concret, les clíniques van revertir els serveis de neteja sense assumir el personal de la contractista ni els equipaments, i va contractar als seus propis treballadors i treballadores per a aquest servei concret, pel que en no haver hagut doncs la transmissió de l'entitat econòmica -personal i equips-, no operava la successió prevista a l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

Per altra banda, el Tribunal Suprem va resoldre la qüestió relativa a la subrogació convencional que preveia el conveni col·lectiu de neteja de l'Empresa principal, i que no preveia el conveni col·lectiu de les clíniques. En primer lloc, el Tribunal va reiterar la impossibilitat de què un conveni col·lectiu reguli relacions laborals alienes al seu àmbit d'aplicació, ja que les clíniques no eren empreses de neteja i, per tant, no els hi era d'aplicació el conveni de neteja. En segon lloc, l'assumpció del servei de neteja amb personal propi no constitueix, per si mateixa, un supòsit de subrogació empresarial.

Finalment, atès que part de la plantilla contractista estava en vaga, reclamaven la vulneració del dret sindical i la garantia d'indemnitat. Doncs el Tribunal Suprem va entendre que no va quedar acreditat que la decisió de les empreses principals – les clíniques hospitalàries-, de revertir el servei de neteja amb la finalitat de controlar i millorar la qualitat, era aliena a la vulneració dels drets fonamentals de vaga, llibertat sindical, i tutela judicial efectiva.

En conclusió, la mera reversió del servei de neteja, amb la contractació del mateix personal i adquisició de mitjans propis, no comporta per si l'obligació de subrogar la plantilla, així com tampoc opera la subrogació convencional quan no és d'aplicació el conveni col·lectiu de la contracta.

## **ACTUALITAT JURÍDICA.**

**Signatura del III Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.**

El passat 17 de gener, es va signar el III Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, amb vigència d'1 de gener 2021 a 31 de desembre 2024.

Les noves millores socials, dotades d'una inversió de 460 milions d'euros per part del Departament de Salut, preveuen un increment retributiu del 3,5% per a l'any 2022, i del 2,5% per al 2023, podent ser finalment del 3,5%. Entre d'altres, es preveu un increment dels plusos de caps de setmana festius i festius especials, per a tots els professionals així com un increment del 25% de mitjana del preu hora de la guàrdia dels metges i metgesses. També es preveu el reconeixement del Grau d'Infermeria, amb equiparació del salari base del grup professional 2.2 al salari base del grup professional 4.

L'acord preveu l'aplicació pràctica dels increments salarials, per a l'any 2023, com a màxim en la nòmina del mes de febrer de 2023 i, pel que fa a la resta d'endarreriments salarials dels anys 2021 i 2022, s'abonaran durant el primer trimestre de l'any 2023.

### **Nous incentius per a la contractació Laboral**

El passat 11 de gener es va publicar al Bolletí Oficial de l'Estat el Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i millora de la protecció social de les persones artistes.

El mateix té el seu origen en l'acord del Consell Europeu de 21 de juliol del 2020, que va establir un conjunt de mesures de gran abast per fer front a la situació creada arran de la COVID per protegir la salut de la ciutadania i evitar el col·lapse de l'economia. Una d'aquestes reformes era la "revisió de les subvencions i bonificacions a la seguretat social" (reforma 7), que tenia com a objectiu simplificar el sistema d'incentius a la contractació i augmentar-ne l'eficàcia mitjançant una millor orientació.

Els incentius establerts per la norma són principalment:

- Per la contractació indefinida de persones amb capacitat intel·lectual límit: De 128 euros/mes durant quatre anys.
- Per la contractació indefinida de persones treballadores readmeses després d'haver cessat a l'empresa per incapacitat permanent total o absoluta: De 138 euros/mes durant dos anys, sempre que la readmissió esmentada no respongui a un dret de les persones treballadores a reincorporar-se al lloc de treball.
- Per la contractació indefinida de dones víctimes de violència de gènere, de violències sexuals i de tràfic d'éssers humans, tant amb fins d'exploració sexual com laboral: De 128 euros/mes durant quatre anys.
- Per contractes de durada determinada que se celebrin amb persones aturades per a substitució de persones treballadores en determinats supòsits: De 366 euros/mes durant el període en què se superposin el contracte de substitució i la prestació respectiva o, si s'escau, situació d'incapacitat temporal. Es pot realitzar principalment:
  - En els contractes de durada determinada que se celebrin amb persones joves aturades, menors de 30 anys:

- Per a substitució de persones treballadores que estiguin percepent les prestacions econòmiques per risc durant l'embaràs o risc durant l'al·letament natural.
- Per a substitució de persones treballadores que estiguin percepent les prestacions econòmiques per naixement i cura del menor o la menor o exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant.
- En els contractes de durada determinada que se celebrin amb persones aturades amb discapacitat per a substitució de persones treballadores amb discapacitat que tinguin suspès el contracte de treball per incapacitat temporal.
- En la cotització de les persones treballadores substituïdes durant les situacions de naixement i cura del menor o la menor, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural: de 366 euros/mes durant el període en què se superposin el contracte de substitució i la prestació.
- En els supòsits de canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o el risc durant la lactància natural, així com en els supòsits de malaltia professional: De 138 euros/mes.
- Per la contractació indefinida de persones en situació d'exclusió social: De 128 euros/mes durant quatre anys.
- Per la contractació indefinida de persones aturades de llarga durada: De 110 euros/mes durant tres anys.
- Per la contractació indefinida de persones víctimes del terrorisme: De 128 euros/mes durant quatre anys.
- Per la realització del contracte de formació en alternança (excepte en el marc de programes mixtos d'ocupació-formació): De 91 euros/mes i de 28 euros/mes a les quotes de la persona treballadora a la Seguretat Social i pels conceptes de recaptació conjunta.
- Per la transformació en indefinits de contractes formatius: De 128 euros/mes durant 3 anys i de 147 euros/mes en cas de dones.
- Per la transformació en indefinits de contractes de relleu: De 55 euros/mes durant 3 anys i de 73 euros/mes en cas de dones.
- Per la contractació indefinida o la incorporació com a persona sòcia a la cooperativa o societat laboral de persones que realitzen formació pràctica en empreses: De 138 euros/mes durant un període màxim de tres anys.
- A la formació en alternança: en la quantia màxima que resulti de multiplicar el mòdul econòmic establert reglamentàriament per un nombre d'hores equivalent al 35% de la jornada durant el primer any del contracte, i el 15% de la jornada el segon.  
En el cas que el contracte es formalitzi amb persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, la quantia pot augmentar. A més hi ha una bonificació per costos derivats de tutorització.

- Per la contractació de personal investigador sota la modalitat de contracte predoctoral: de 115 euros/mes.
- Per la incorporació de persones treballadores com a sòcies treballadores o de treball a cooperatives i societats laborals: De 73 euros/mes durant tres anys. Si són persones joves menors de 30 o menors de 35 amb discapacitat igual o superior al 33%, 147 euros/mes durant el primer any i 73 euros/mes els restants.
- Per la transformació en contractes fixos-discontinus de contractes temporals subscrits amb persones treballadores per compte d'altri agràries: de 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el cas de dones, durant tres anys.
- Per la prolongació del període d'activitat de les persones treballadores amb contractes fixos-discontinus als sectors de turisme i comerç i hostaleria vinculats a l'activitat turística: per generar activitat productiva en els mesos de febrer, març i novembre de cada any i que iniciar o mantenir en alta durant aquests mesos, de 262 euros/mes.
- Per persones contractades en determinats sectors d'activitat i àmbits geogràfics: a les empreses, exclosa l'administració pública i les entitats, els organismes i les empreses del sector públic, dedicats a activitats enquadrades en els sectors d'agricultura, pesca i aqüicultura; indústria, excepte energia i aigua; comerç; turisme; hostaleria i resta de serveis, excepte el transport aeri d'ala fixa, construcció d'edificis, activitats financeres i d'assegurances i activitats immobiliàries, així com en altres sectors o àmbits d'activitat que es determinin legalment, a les ciutats de Ceuta i Melilla: de 262 euros/mes durant la vigència dels contractes.
- Únicament durant el primer any de vigència de la norma, per la contractació indefinida de persones joves amb baixa qualificació beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil: de 275 euros/mes, durant tres anys.
- Contractes subscrits per empreses d'inserció: De 147 euros/mes durant tota la vigència del contracte, o durant tres anys en cas de contractació indefinida, per al cas de menors de 30 anys, o menors de 35 anys que tinguin reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%.



## **Canvis en la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva durada**

El passat 13 de gener es va publicar al Bolletí Oficial de l'Estat l'Ordre ISM/2/2023, d'11 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS/1187/2015, de 15 de juny, per la qual es desenvolupa el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i el control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva durada.

La principal novetat d'aquesta norma és que elimina l'obligació que tenien les persones treballadores d'enviar els comunicats mèdics de baixa, confirmació i alta mèdica a l'empresa.

És a dir, abans de la reforma, quan una persona treballadora agafava la baixa, el facultatiu li lliurava una còpia en paper dels seus comunicats mèdics i ella estava obligada a presentar-la a l'empresa en un termini determinat, podent ser sancionada si no ho feia.

Aquesta norma elimina aquesta obligació i la substitueix per una comunicació puntual que fa directament l'Administració de la Seguretat Social a l'empresa. D'aquesta manera, a partir d'ara serà l'Administració qui contacti directament amb l'empresa per demanar les dades addicionals que necessiti per a la gestió de la prestació i la compensació en la cotització, si escau, del que s'ha abonat en pagament delegat.

Això es realitzarà per mitjans electrònics a través del fitxer INSS EMPRESSES i del formulari específic, pel sistema de remissió electrònica de Dades (sistema RED).

Les novetats fixades en aquesta ordre, així com els nous models de comunicats de baixa/alta i confirmació de la baixa seran aplicables tant als nous processos de baixa iniciats a partir de l'entrada en vigor de la norma (l'1 d'abril de 2023), com als períodes de recaiguda en processos d'incapacitat temporal iniciats amb anterioritat, quan la nova baixa mèdica s'expedeixi amb posterioritat a aquesta data. Igualment, els nous models de comunicats mèdics s'utilitzaran en els processos d'incapacitat temporal que estiguin en curs a la data d'entrada en vigor d'aquesta ordre i no hagin superat els tres-cents seixanta-cinc dies.

## ÚLTIMA HORA.

- “L’atur disminueix un 2,6% l’any 2022”: Segons dades de l’Enquesta de Població Activa (EPA), durant l’any 2022 l’atur ha disminuït un 2,6% i l’ocupació ha crescut un 1,4%, en comparació amb l’any 2021. D’altra banda, durant l’any 2022 s’han creat 278.900 llocs de treball.
- “Espanya tanca l’últim trimestre de 2022 amb una taxa d’absentisme del 6,7%”: L’institut Nacional d’Estadística contempla que tres quartes parts de les absències dels treballadors/es van ser per procediments d’Incapacitat Temporal.
- “La revalorització de les pensions suposa una despesa d’11.902 milions d’euros en el mes de gener 2023”: L’entrada de l’any 2023 presenta l’increment de les pensions en un 8,5%, que és per sobre de la inflació anual,
- “Es multipliquen per sis les infraccions en matèria d’igualtat en l’exercici 2022 respecte a l’any anterior”: Incrementa el control d’Inspecció de Treball respecte als Plans d’igualtat amb multes que poden arribar fins als 225.018 euros, en el seu grau màxim.

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

“Nova llei de la ciència” – Formació impartida per **Paco Carretero**, el passat 10 de gener.

“Videovigilància i mecanismes de control tecnològics”- Assistència de l’**Albert Moreno** i la **Mercè Rubiralta**, el passat 13 de gener, en el marc de les Jornades de l’Aula lus Laboralistes, organitzades per la Universitat Autònoma de Barcelona,

“Presentació del III Conveni de la Sanitat Concertada 2021-2024”- Ponència impartida pel **Paco Carretero**, i assistència de l’**Alda Mumbrú**, en **Rubén Romero**, l’**Albert Moreno** i la **Mercè Rubiralta**, el passat 20 de gener, en el marc del Plenari de RRHH – Presentació del III Conveni SISCAT, organitzat per la Unió Catalana d’Hospitals.

“Entrega de la Medalla de la Corporació a Carles Mundó” – Lliurament de la Medalla de la Corporació de l’ICAB al **Carles Mundó**, el passat 26 de gener, en reconeixement per a la seva sensibilitat cap a l’advocacia i la seva inestimable col·laboració amb l’ICAB durant el seu mandat com a conseller de Justícia.

## RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA VALLBÉ.

Durant aquests mesos, Vallbé ha assistit als següents actes:

“II Cumbre de Baby Boom” – Assistència del **Paco Carretero** a aquest acte, el passat 31 de gener, en el marc de la II Cimera el Baby Boom, organitzada pel Cercle Empresarial d’Atenció a la Dependència (CEAPs).

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.