

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

IPC real vs. IPC previst.

Una recent sentència de l'Audiència Nacional, concretament de 10 de juliol de 2009, ha resolt que aquelles empreses en les que, per disposició convencional, s'estableixin els increments salarials en base al criteri de l'IPC previst, no podran descomptar el que hagin pagat de més.

Són molts els convenis col·lectius que regeixen els seus increments salarials en base al criteri de l'IPC previst com a punt de partida per establir els percentatges d'augment i, per tant, si el que s'ha abonat als treballadors està per sobre de l'IPC real, l'empresa el que no podrà fer, és considerar aquest 'augment de més' com una anticipació a compte de futurs increments, per exemple, que és la decisió que va prendre l'empresa demandada i que va motivar la present sentència en virtut de demanda de conflicte col·lectiu davant de l'Audiència Nacional.



Concretament, la sentència considera que l'article del conveni col·lectiu, *"quan disposa que un cop conegut l'IPC real de dit exercici es procedirà a l'abonament de la diferència resultant, és una redacció suficientment clara per a excloure la possibilitat de descomptar la diferència. El Tribunal Suprem en una antiga sentència de 19 de juny de 1991 va establir que els preacords que s'obtinguin durant la negociació d'un conveni, per la seva pròpia essència careixen d'entitat definitiva, ja que per la pròpia dinàmica del procés negociador són susceptibles de modificar-se en reunions posteriors; solament, per tant, l'acord final manifesta el conveni col·lectiu que gaudeix de l'eficàcia que li sigui pròpia"* (Fonament Jurídic Tercer).

Vulneració del dret de vaga. Indemnització per danys i perjudicis?



"No procedeix la indemnització perquè a la demanda no s'han fixat les bases i elements claus de la indemnització que es reclama i no és suficient amb que quedi acreditada la vulneració de la llibertat sindical per a que el jutgador tingui que condemnar automàticament a la persona o entitat conculcadora al pagament d'una indemnització".

Així ho ha disposat una Sentència del Tribunal Suprem (Sala Social, Secció Primera) de 6 d'abril de 2009, davant d'un cas de vulneració del dret de vaga, en la que es determina que no és suficient amb que quedi acreditada la vulneració de tal llibertat sindical per a què el jutgador hagi de condemnar de manera automàtica a l'empresa. No considera que els articles 15 de la Llei Orgànica de la Llibertat Sindical i l'article 180.1 de la Llei de Procediment Laboral estableixin exactament una indemnització automàtica ja que s'han de donar un seguit de requisits, que són:

- a) Al·legar adequadament les bases i elements claus de la indemnització que es reclama.
- b) Justificar suficientment de la procedència de la indemnització.
- c) Acreditar els indicis i punts de recolzament per a justificar una condemna.

De les guàrdies de localització quan el treballador no està en el lloc designat per l'empresari.

El Tribunal Suprem s'ha pronunciat en sentència de la Sala Quarta de 27 de gener de 2009 respecte d'una demanda de conflicte col·lectiu plantejada pel col·lectiu de pilots d'helicòpters en la que sol·licitaven que es reconegués que cada jornada de treball o servei dut a terme i de durada de 24 hores, hauria de computar-se íntegra als efectes de la jornada màxima anual com a temps de treball, ja sigui en període de presència física com que aquesta presència no sigui obligatòria.

Aquest últim supòsit es tracta de la coneguda com a "guàrdia localitzada".

La doctrina més recent de la Sala continua insistint en la diferència entre hores de localització i hores de treball, com per exemple en sentències de 27 de febrer de 2001 o la d'11 d'octubre de 2006, on s'exclou del còmput de jornada anual la guàrdia de localització o mixtes en la fracció que no té consideració de treball efectiu, és a dir, indica que les guàrdies de localització sense presència en el centre de treball o lloc designat per l'empresari no són temps de treball.

Bàsicament, la diferència recau en què la localització permet, tot i que amb certes limitacions, determinades opcions personals o familiars, les quals queden del tot excloses per les restriccions més gravoses pròpies del temps de presència.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Ordre de presó per mort laboral.

Un Jutjat de Madrid ha dictat la primera Sentència en la que s'ordena ingress a presó per la mort de dos treballadors. La condemna és tant de l'empresari com de dos arquitectes tècnics i un coordinador de seguretat laboral.

Les circumstàncies de l'accident es van produir en una obra on dos treballadors es van precipitar al buit quan feien maniobres de desmuntar una bastida i un dels treballadors no havia rebut la formació necessària per aquest tipus d'activitat.

Els condemnats havien d'haver comparegut a principis d'octubre per a fer efectiva l'entrada a presó però s'han al·legat raons d'edat. De moment està pendent de què el jutge decideixi, prèvia consulta al Ministeri Fiscal.

El català en el sector de l'advocacia.

Darrerament s'ha ratificat l'Acord Marc de Col·laboració entre el Govern i el Consell dels Il·lustres Col·legis d'Advocats de Catalunya, que va signar-se el passat 29 de desembre de 2008. Concretament, el que preveu aquest acord és la promoció de les actuacions necessàries per al foment de l'ús, difusió i coneixement del català en el sector de l'advocacia, com per exemple, la traducció de materials didàctics o la creació de cursos d'oratoría.



Amb aquestes accions, el que es pretén és l'impuls del coneixement i l'ús del català entre els advocats, contribuint a la normalització lingüística impulsada pel Departament de Justícia.

ACTUALITAT NORMATIVA.

La Carta dels drets dels contribuents.

El Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 30 de setembre de 2009, publica la *Carta de drets dels contribuents* aprovada per l'Agència Tributària de Catalunya, que incorpora les prestacions que l'Administració posa a disposició dels contribuents i els compromisos de qualitat en l'actuació tributària administrativa.

La Carta s'articula en quatre grans blocs: en el primer es presenta el document com a instrument per millorar el servei a la ciutadania; en el segon es delimiten els drets de la ciutadania en les seves relacions amb l'administració tributària; en el tercer s'enumeren els serveis que es presten als contribuents i en el darrer bloc es presenta una relació de compromisos de qualitat.

La Carta és un document obert, que s'actualitzarà a partir de l'experiència de l'Agència Tributària de Catalunya i de la que es farà publicitat a la seva web: www.atc.gencat.cat.

Resolució de 15 d'octubre de 2009, del Servei Públic d'Ocupació Estatal, per la que es regula la tramitació electrònica automatitzada de diversos procediments en matèria de protecció per desocupació.

El passat dia 17 d'octubre de 2009 va publicar-se la Resolució referenciada en el Butlletí Oficial de l'Estat, la qual té l'objectiu de donar compliment al que preveu la Disposició Addicional Quaranta-Sisena del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, que regula el programa temporal de protecció per desocupació i inserció, relativa a la tramitació electrònica de procediments en matèria de protecció per desocupació, existint la possibilitat de que s'adoptin i notifiquin resolucions de forma automatitzada i, alhora, els articles 38 i 39 de la Llei 11/2007, de 22 de juny, d'accés electrònic dels ciutadans als Serveis Públics.

Bàsicament el que s'estableix, a banda de l'àmbit d'aplicació i objecte de la Resolució, és la regulació del procediment d'inici, instrucció i resolució, en el que és important recordar la necessitat de comptar amb una signatura digital.

Directiva 104/2009, del Parlament Europeu i el Consell de la Unió Europea, relativa a les disposicions mínimes de seguretat i de salut per a l'ús dels treballadors en el treball dels equips de treball.

Aquesta Directiva ja és la segona que es dicta en relació a l'article 16.1 de la Directiva 391/89/CEE, relativa a l'aplicació de mesures per a la promoció de la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors a la feina. L'objectiu recau en garantir un major nivell de seguretat i salut en l'ús dels equips de treball com a imperatiu per a vetllar per la seguretat i salut dels propis treballadors.

Decret 151/2009, de 29 de setembre, de desplegament parcial de la Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies.



Es considera família un nucli de convivència basat en relacions paritàries entre les persones membres i en el qual aquestes troben l'espai idoni per al seu desenvolupament social i afectiu, així com un eix central en la socialització i en l'educació dels infants. Aquest és el nou concepte que es dona al terme *família*, ampliant molt més el tradicional, basat en el matrimoni i repartiment de càrregues i funcions per raó de sexe. I això és així en base a les darreres reformes legislatives, com ara el Codi de Família, les Unions estables de parella o el Codi de Successions.

El que pretén aquest Decret és regular el reconeixement de la condició de família monoparental, la qual suposa una novetat en el marc de la legislació catalana, establint a més el procediment de reconeixement i d'expedició del títol de família nombrosa i del de família monoparental. A banda, es recull també com a novetat, les prestacions econòmiques i els ajuts a les famílies les quals tinguin infants a càrrec, fins ara regulades en ordres anuals de convocatòria. El que suposa que s'articuli tota aquesta matèria en la figura d'un Decret és donar augment de seguretat jurídica i continuïtat en els àmbits que es regulen i acabar amb els buits legals que puguessin existir.

L'estructura formal del Decret és de cinc capítols que recullen un total de 60 articles, amb tres disposicions addicionals, una transitòria i tres de finals.

Succintament, els capítols contenen el següent:

- Capítol Primer.- De les disposicions generals, en el que es recullen definicions tècniques i l'objecte del decret.
- Capítol Segon.- De les famílies nombroses.
- Capítol Tercer.- De les famílies monoparentals: definició i categories.
- Capítol Quart.- Procediment de reconeixement i d'expedició de títols de famílies nombroses i famílies monoparentals: competències i procediment.
- Capítol Cinquè.- Prestacions econòmiques i ajuts a les famílies.

Decret 149/2009, de 29 de setembre, de modificació del Decret 127/2007, de 5 de juny, sobre distribució de la potestat sancionadora entre els òrgans de la Generalitat de Catalunya per infraccions en matèries laborals, de prevenció de riscos laborals i d'obstruccions a la tasca inspectora, i sobre la tramitació i instrucció dels procediments sancionadors per a aquestes matèries.

Amb el Reial Decret 1463/2009, de 18 de setembre, es traspassen a la Generalitat de Catalunya les funcions i serveis en matèria d'immigració, això és, autoritzacions inicials de treball per compte propi o aliè de les persones estrangeres que desenvolupin a Catalunya la seva relació laboral amb efectivitat a partir d'1 d'octubre de 2009.

Amb aquest traspàs, és la Generalitat qui ara té la competència per resoldre els expedients d'autoritzacions de treball de personal estranger, així com imposar les sancions respecte les infraccions que es poguessin cometre en el marc de l'àmbit descrit.

Amb tot, es fa necessari modificar el Decret 127/2007.

Críteris interpretatius: jubilació parcial i jubilació especial als 64 anys.

Recentment, la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social (DGOSS) ha establert una sèrie de criteris interpretatius relatius a les institucions de la "jubilació parcial" i de la "jubilació especial als 64 anys" que modifiquen de forma important els criteris que havia mantingut fins a la data, i què per tant caldrà tenir molt en compte, sense perjudici que després els Tribunals puguin arribar a modificar-los (com sovint succeeix) en cas que algú decideixi impugnar-los.

Aquests criteris són:

1. En cas que tinguem un contracte de relleu associat a una jubilació parcial, si el jubilat parcial decideix acollir-se a la jubilació especial als 64 anys, podem utilitzar al rellevista com a substitut del jubilat especial, independentment de què el rellevista millori o no en aquesta transformació. Fins ara només es podia si el rellevista millorava (durada determinada a indefinit).

2. No es pot utilitzar un treballador de l'empresa amb contracte de durada determinada per substituir un treballador que decideixi acollir-se a la jubilació especial als 64 anys, encara que en aquesta nova situació el treballador temporal millori, atès que es requereix que sigui un treballador inscrit com a aturat a l'oficina de col·locació. Abans si que es podia, sempre que el temporal millorés en aquesta transformació.

a. La única excepció és la què hem comentat a l'apartat 1, és a dir, un treballador que està contractat amb contracte de relleu per substitució d'un jubilat parcial.

3. El treballador aturat que s'utilitzi per substituir a un jubilat parcial (relleu) o a un jubilat especial als 64 anys (substitut), pot ser un aturat temporal (Expedient de Regulació d'Ocupació, Concurs, ...), però no pot ser un fix-discontinu.

a. Abans només s'acceptava la desocupació temporal quan aquesta era superior al temps que quedava pel relleu o la substitució.

ÚLTIMA HORA.

El Consell de Ministres de Sanitat de la Unió Europea ha aprovat una estratègia de plantejament coordinat de la Unió Europea front la pandèmia gripal. Algunes de les qüestions clau són la disponibilitat de vacunes, cooperació mundial i la continuïtat en els serveis essencials.

Els Jutjats Socials de Barcelona s'han reforçat amb 5 jutges per fer front a l'augment d'expedients d'acomiadament que s'estan tramitant a la capital catalana. En els primers sis mesos de 2009 s'han enjudiciat 10.930 acomiadaments, el doble de fa 2 anys. En qualsevol cas, és una mesura transitòria per un total de 6 mesos.

La Comissió Europea ha publicat un Informe respecte del creixement i de l'ocupació, com dos elements prioritaris en els objectius de cohesió social futurs. En el mateix, es destaquen les dispars situacions en els diferents Estats a l'hora d'encarar la crisi, per exemple.

Durant el 2008, es van fer un total de 4.028 inspeccions a empreses en matèria de la Llei d'Igualtat.

FOGASA ha tramitat un 119% més d'expedients en els primers vuit mesos de 2009.

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.