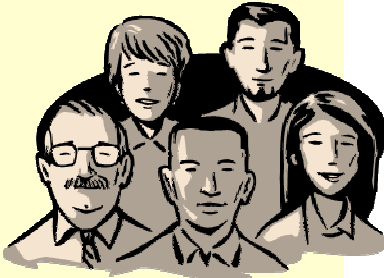


## ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

### ***Es tanca el debat sobre el procediment per amortitzar indefinits no fixos o interinitats per vacant.***



El Tribunal Suprem ha dictat dues sentències consecutives, una en Sala General, deixant clar quin ha de ser el procediment a seguir per tal d'amortitzar a un indefinit no fix o interí per vacant. Recordem que les extincions de contracte en els casos dels indefinits no fixos o interins per vacant ho poden ser o bé per cobertura de la plaça o bé per amortització de la mateixa.

És en aquest segon supòsit en el que el Tribunal Suprem determina que caldrà dur a terme el procediment establert per l'acomiadament objectiu per ser contractes subjectes a termini i venir així establert a la Disposició Addicional 20a de l'Estatut dels Treballadors, amb la nova redacció donada per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

Així doncs, ja no hi ha dubte de quin ha de ser el procediment per tal d'extingir contractes d'interinitat per vacant i els del personal indefinit no fix al servei de les Administracions Públiques.

Fins a la reforma de la Disposició Addicional 20a de l'Estatut dels Treballadors, la doctrina tradicional de la Sala Social del Tribunal Suprem era que per extingir aquestes dues modalitats de contracte, ja fos per cobertura de la vacant o per amortització d'aquesta, no calia seguir cap procediment d'extinció individual o col·lectiu per causes objectives que es preveia als articles 51 i 52.c de l'Estatut dels Treballadors, amb la qual cosa no s'havia d'abonar cap indemnització.

Però aquesta doctrina s'ha de rectificar per als casos en què s'extingeix la plaça per amortització després de l'entrada en vigor de la Disposició Addicional esmentada, "*norma que ha millorat el que preveu la Directiva Comunitària 1998/59/CE, de 20 de juliol, en relació al personal laboral de les Administracions Públiques, a qui a partir d'ara se'ls aplica el previst als articles 51 i 52.c de l'Estatut dels Treballadors*" (Sentència del TS de 24 de

juny de 2014) i que per tant, implicarà l'abonament de la indemnització que legalment correspongui.

### ***Nova decisió de l'Audiència Nacional que declara nul un ERO d'extinció.***

L'Audiència Nacional ha dictat una nova sentència en la qual valora un acomiadament col·lectiu dut a terme per una empresa declarant que els acomiadaments són nuls.

El motiu pel qual es declara la nul·litat dels acomiadaments no és pas per raó de què l'empresa no informés als representants dels treballadors sobre la causa ni tampoc respecte de la documentació aportada durant la negociació.

De fet, la causa va quedar acreditada i no hi havia discussió sobre la mateixa.

La vertadera raó de la nul·litat dels acomiadaments és perquè l'empresa va iniciar el període de consultes posant sobre la taula una proposta d'extingir un total de 76 contractes i, finalment, es van incloure a 136 treballadors a l'acte final de la negociació la qual va acabar sense acord.

Davant d'aquesta circumstància, l'Audiència recorda que la normativa exigeix que el període de consultes està per "*negociar sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar les seves conseqüències*", per la qual cosa considera que l'empresa no pot unilateralment modificar el total d'acomiadaments proposats a l'alça durant el període de consultes ja que n'hauria d'haver iniciat un de nou per exposar els motius pels quals decideix augmentar els afectats.

### ***El Tribunal Suprem analitza l'obligació en matèria documental d'una empresa que presenta un ERO.***

El Tribunal Suprem també ha tingut ocasió d'analitzar les obligacions de l'empresa a l'hora de dur a terme un procediment d'expedient de regulació d'ocupació de caràcter extintiu. No obstant, el que s'analitzava en aquest supòsit era l'obligació en matèria documental que té l'empresa durant el desenvolupament del període de consultes.

El que es denunciava en aquest cas per part d'un dels sindicats majoritaris de l'empresa, és que el període de consultes s'havia dut a terme sense que l'empresa informés del detall de la categoria professional dels treballadors afectats ni del seu desglossament per centres de treball. Això implicava, segons el seu criteri, un incompliment de les obligacions en matèria de documentació i, per tant, el procés s'havia de declarar nul.

El que conclou el Tribunal Suprem és que l'empresa va determinar inicialment que es veuria afectada la totalitat de la plantilla i posteriorment

va anar concretant els treballadors afectats. Si bé inicialment l'empresa va incloure a tots els treballadors de forma genèrica, posteriorment va desenvolupar-se el procés negociador donant-se compliment al deure de negociar de bona fe ja que va quedar demostrat que es va poder dur a terme el període de consultes sense cap problema. Tenint en compte que la garantia del dret a negociar es va complir, es desestima la demanda interposada pel sindicat i s'avalen els acomiadaments com a procedents.

### ***Caure d'un patinet anant a treballar és accident de treball.***

Un treballador que anava a treballar en patinet va patir una caiguda que li va comportar una fractura en un braç que va necessitar baixa laboral. La Mútua, va denegar el pagament de la mateixa al·legant que no considerava accident de treball *in itinere*, en desplaçament al lloc de treball, perquè el patinet no era un mitjà de transport per aquest menester.

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya analitza el cas i conclou que els tribunals han definit l'accident *in itinere* com aquell que es produeix perquè el desplaçament ve imposat per l'obligació d'anar a la feina. Per aquesta raó, la noció d'accident *in itinere* comporta dos elements: el lloc de treball i el domicili del treballador i la connexió entre ells a través del trajecte. Per tant, l'accident s'ha de produir a l'anar o tornar de la feina al domicili i s'exigeixen els següents elements per a la qualificació d'accident de treball:

1. Que la finalitat principal i directa del viatge estigui determinada per la feina.
2. Que es produeixi en el trajecte habitual i normal que s'ha de recórrer des del domicili a la feina o al revés.
3. Que el produeixi dins del temps prudencial que habitualment s'inverteix en el trajecte.
4. Que el trajecte es realitzi amb un mitjà normal o idoni de transport.

Era en aquest darrer element, la discrepància que sorgia en aquest procediment.

Sobre això, el Tribunal considera que l'ús del patinet implica un ràpid desplaçament des del domicili al lloc de treball, o al revés, i ho considera un mitjà de transport idoni per incloure'l dins del concepte d'accident *in itinere*, com per exemple seria també el cas de la bicicleta.

### ***L'impost de successions espanyol és contrari a la lliure circulació de capitals.***

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha dictat una sentència en la qual considera que l'impost de successions i donacions a Espanya vulnera legislació europea ja que obliga als no residents a pagar més que els residents, ja que són només aquests últims els que poden beneficiar-se dels avantatges fiscals concedits per les Comunitats Autònomes. En canvi, els no

residents, se'ls aplica l'escala nacional la qual és més onerosa. És per això, que el Tribunal conclou que hi ha una vulneració a la lliure circulació de capitals.

A Espanya, l'impost de successions i donacions és un gravamen estatal el qual ha estat cedit a les Comunitats Autònomes per a què siguin aquestes les que el gestionin. No obstant, la normativa estatal s'aplica en aquells casos on no hi ha un punt de connexió personal o real amb la Comunitat Autònoma.

## **ACTUALITAT JURÍDICA.**

### ***El control de l'ordinador dels treballadors per part de l'empresari***

#### El control de les comunicacions en l'àmbit laboral

En l'orde social, hi ha una jurisprudència consolidada sobre la manera com ha de procedir l'empresari a l'hora d'accedir als continguts de l'ordinador o del telèfon que els treballadors tinguin a disposició per realitzar les seves funcions.

L'Estatut del Treballadors, a l'article 20.3, reconeix a l'empresari el dret a adoptar les mesures de vigilància i control que cregui més convenients per verificar el compliment de les obligacions i deures laborals del treballador, sense afectar la seva dignitat.

La Llei reguladora de la jurisdicció social exigeix l'obtenció d'una autorització judicial prèvia si es vol donar validesa probatòria a les informacions obtingudes, les quals puguin afectar la seva intimitat personal o altres drets fonamentals. No obstant això, tot i la claredat de la norma, a la pràctica, la jurisprudència ha fet una interpretació on es matisa aquesta exigència.

Des de la sentència de la Sala social del Tribunal Suprem, de 26 de setembre de 2007, i la confirmació del Tribunal Constitucional en la sentència de 17 de desembre de 2012, la doctrina fixada **en l'àmbit laboral estableix que és lícit que el treballador renunciï al dret del secret de les comunicacions quan s'utilitzen els mitjans electrònics posats a disposició per realitzar les seves funcions laborals, sempre que aquest treballador hagi estat expressament advertit de les normes d'ús, limitacions i prohibicions i ha estat informat de les mesures de control a què poden estar sotmeses les seves comunicacions.**

En l'àmbit laboral cal, doncs, quan s'informi per escrit al treballador que les comunicacions que realitzi amb les eines de l'empresa poden ser objecte de vigilància i control i s'entén que aquest ha cedit el seu dret al secret de les comunicacions ja que el contingut de les mateixes es considerarà que no és de caràcter personal sinó propietat de l'empresa.

## El control de les comunicacions en l'àmbit penal

La doctrina establerta per la Sala social del Tribunal Suprem, que admet la renúncia a la confidencialitat en determinades circumstàncies, és rotundament rebutjada per la Sala penal del mateix Tribunal.

La recent sentència de 16 de juny de 2014 sosté que, de cap manera, no és procedent que s'estengui la doctrina de l'àmbit social a l'enjudiciament penal, per molta gravetat que puguin revestir els fets, que en ocasions poden ser constitutius de delictes i poden representar una infracció d'una rellevància que superi la de les infraccions laborals.

En l'àmbit penal, el Tribunal Suprem considera que l'article 18.3 de la Constitució és clar i taxatiu quan afirma que es garantirà el secret de les comunicacions, en especial, de les postals, telegràfiques i telefòniques, excepte si hi ha una resolució judicial que autoritzi a intervenir-les. Per tant, tractant-se d'un dret fonamental, la Sala penal considera que no es pot fer cap excepció, encara que el propietari de l'ordinador o telèfon sigui de l'empresa, es faci dins l'horari laboral o s'utilitzi el correu corporatiu. Aquesta exigència també es justifica pel fet que es poden veure afectats els drets de l'emissor dels missatges, que pot ser un tercer totalment aliè a la relació laboral.

Tampoc no accepta que es pugui fer valer una "renúncia tàcita" del dret al secret de les comunicacions, com sí que admet la Sala social, per convalidar la falta d'autorització judicial.

## Recomanació

Els avenços tecnològics i els hàbits en l'ús de les noves eines de comunicació que van apareixent obliguen a tenir una actitud prudent per part de l'empresari i dels treballadors. **L'existència de normes clares, transparents i correctament informades dins les empreses minimitza l'aparició de conflictes i assegura un ús adequat dels mitjans telemàtics i de comunicació.**

La conclusió de tot això és que per fer valer com a prova vàlida en un procés penal una comunicació existent en les eines de treball d'un treballador és imprescindible una autorització judicial prèvia. En canvi, als efectes probatoris en l'àmbit laboral, seran vàlides les proves recollides sempre que el treballador estigués assabentat expressament dels mecanismes de control de les comunicacions.

## ***Xarxa de serveis públics d'ocupació.***

S'ha inaugurat una nova eina a nivell europeu que comporta una nova estructura de cooperació per part dels Estats membres tendents a coordinar millor les seves polítiques i accions contra la desocupació i a posar en

pràctica la Garantia Juvenil. Estem parlant de la nova Xarxa de serveis públics d'ocupació. Respecte del concepte de la Garantia Juvenil, es tracta de reformar l'estructura que fins ara existia per a dur a terme la transició de la formació inicial a l'ocupació per tal de millorar-la, així com per facilitar que joves puguin trobar llocs de treball.

### ***Panorama de l'educació 2014.***

S'ha publicat el "Panorama de l'educació 2014" el qual és un informe anual que duu a terme l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmics sobre la situació actual dels sistemes d'educació nacionals i sobre els reptes als quals s'enfronten. Hi participen un total de 34 països, entre els quals hi ha Espanya. L'informe destaca la importància de què s'inverteixi en educació per aconseguir en el futur una Unió Europea amb més ocupació.

## **ACTUALITAT NORMATIVA.**

### ***Estratègia Espanyola per a l'Activació de l'Ocupació 2014-2016.***

S'ha aprovat el Reial Decret 751/2014, de 5 de setembre, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2014-2016.

El contingut de la norma es establir els sis eixos en els quals se centra la nova Estratègia, que són: orientació, formació, oportunitats d'ocupació, igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina, emprenedoria i millora del marc institucional del Sistema Nacional d'Ocupació.

A més, contempla objectius estratègics i estructurals, relacionats entre sí, per tal que cada Comunitat Autònoma prioritzi els que consideri més convenients per aconseguir l'objectiu final i ser eficients amb les despeses que es realitzen en polítiques actives.

### ***Racionalització del Sector Públic.***

La Llei 15/2014, de 16 de setembre, preveu mesures de racionalització del sector públic i altres mesures de reforma administrativa.

Entre elles, destaquem aquelles destinades a **Consorcis** als quals els sigui d'aplicació la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú o la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local. Concretament es preveuen les causes i el procediment per a l'exercici del dret de separació d'un consorci i disposa un termini de 6 mesos per adaptar els seus estatuts en cas que ja estiguessin constituïts en el moment de l'entrada en vigor de la normativa.

En relació als consorcis sanitaris, es preveu una disposició addicional única preveient quin ha de ser el seu règim jurídic. Es preveu que els consorcis sanitaris que tinguin com a objecte principal la prestació de serveis del Sistema Nacional de Salut, estan adscrits a l'Administració sanitària responsable de la gestió d'aquests serveis en el seu àmbit territorial d'actuació. Per tant, en el cas que ens ocupa, estaríem parlant de què els Consorcis sanitaris de Catalunya quedaran adscrits a la Generalitat de Catalunya.

### ***Mesures urgents en matèria concursal.***

El 6 de setembre de 2014 s'ha publicat al BOE el **Reial Decret-Llei 11/2014, de 5 de setembre, de mesures urgents en matèria concursal.**

Amb aquesta modificació, es persegueix donar solució a algunes carències i problemes detectats en la fase concursal, amb la finalitat de facilitar els acords que permetin la supervivència d'empreses que entrin en un procés concursal però siguin econòmicament viables.

A continuació resumim les novetats més destacades:

- Nova regulació de la valoració de les garanties que assegurin crèdits privilegiats: Per obtenir el seu veritable valor s'haurà de deduir, del valor raonable del bé, l'import dels deutes pendents que gaudeixin de garantia preferent sobre aquest mateix bé, més un 10% en concepte de despeses d'execució.
- S'amplia el quòrum de la junta de creditors: S'atribueix dret de vot a aquells creditors que hagin adquirit els seus drets de crèdit amb posterioritat a la declaració del concurs. Per altra banda, per evitar adquisicions en frau de creditors s'amplia la relació de persones especialment vinculades amb el deutor, privant-les de vot a la junta de creditors.
- S'estenen els efectes del conveni als creditors privilegiats dissidents: Els creditors privilegiats quedaran vinculats al conveni quan concorri una majoria del 60% o del 75% (segons els casos), de creditors de la mateixa classe. A aquests efectes, s'estableixen quatre classes de creditors:
  - o Creditors de dret laboral.
  - o Creditors públics.
  - o Creditors financers.
  - o Resta de creditors.

- S'introdueixen determinades especialitats en matèria d'insolvència d'empreses concessionàries d'obres i serveis públics, o contractistes de les administracions públiques.
- Es facilita la transmissió d'unitats productives: Es permet la transmissió de contractes i llicències sense consentiment de tercers, es fa possible la transmissió d'unitats productives lliures d'obligacions de pagament, i es permet la venda d'unitats productives amb béns i drets afectes a crèdits amb privilegi especial. Es preveu que el jutge pugui retenir un 10% de la massa activa destinat a cobrir futures impugnacions.
- En cas de transmissió d'una unitat econòmica que mantingui la seva identitat, s'amplien els efectes de la successió d'empresa als deutes amb la Seguretat Social.

Us recordem que a principis de mes vam publicar una nota informativa en forma de resum de les principals novetats en matèria de cotització a la Seguretat Social. La teniu a la vostra disposició a la nostra pàgina web [www.vallbe.com](http://www.vallbe.com).

### **ÚLTIMA HORA.**

EROs durant el primer semestre de 2014: durant el primer trimestre de 2014 s'han registrat un total de 7.000 expedients de regulació d'ocupació definitius, és a dir, d'acomiadaments col·lectius. Tot i així, i en comparació amb el mateix període de l'any anterior, s'ha experimentat un descens dels EROs presentats, tant d'extinció com de reducció o suspensió de contractes.

**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 teniu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.**