

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

Imposar a les treballadores l'ús de sabates de tacó pot ser discriminatori.

Una treballadora va ser sancionada amb sis mesos de suspensió de sou i feina per haver-se negat durant tres anys a utilitzar l'uniforme facilitat per l'empresa per realitzar funcions de guia. En concret, la treballadora no es posava ni la brusa (perquè considerava que la mateixa era massa transparent) ni les sabates de tacó.

La treballadora es va mostrar disconforme amb la sanció notificada i va interposar una demanda judicial al·legant que la roba que se li lliurava era discriminatoria per raó de sexe. El Tribunal de Primera Instància va desestimar la seva petició, arribant el cas fins al Tribunal Superior de Justícia de Madrid (TSJM).

Per resoldre la qüestió, el TSJM comença recordant que la possibilitat d'obligar als treballadors a portar uniforme es troba dins de les facultats del poder de direcció de l'empresari. Ara bé, remarca que si la indumentària dels treballadors masculins i femenins és diferent es produeix una distinció per raó de sexe.

No tota distinció per raó de sexe és il·lícita, sinó només la que no compleixi amb els requisits següents:

- **Idoneïtat:** la diferència en els conjunts de roba ha de tenir un objectiu o motiu.
- **Necessitat:** No ha d'existir una mesura més moderada o equilibrada per aconseguir aquell objectiu amb la mateixa eficàcia.
- **Proporcionalitat:** De la mesura s'han de derivar més beneficis o avantatges per l'interès general que no perjudicis sobre altres béns o valors en conflicte.

Per aquest motiu, destaca que caldrà analitzar, cas per cas, si realment existeixen diferències entre els uniformes facilitats als homes i a les dones i si aquestes distincions es troben justificades.

En aquest cas en concret, el TSJM considera que no queda acreditat que les bruses de les treballadores fossin diferents de les que porten els treballadors



masculins, doncs no es van presentar dades sobre el material amb el qual estaven fetes ni sobre el grau de transparència. Per tant, en aquest punt, es desestima la demanda.

No succeeix el mateix amb les sabates de tacó, ja que en aquest cas:

- Es considera que no se supera el judici d'idoneïtat, ja que l'únic objectiu que pot haver-hi darrere de la idea d'obligar a portar sabates de tacó és projectar a l'exterior una determinada imatge diferenciada dels homes i de les dones.
- Es considera que no hi ha cap fet objectiu que justifiqui la necessitat de portar tacons, ja que la finalitat de vestir als guies amb un uniforme és aconseguir que els usuaris els reconeixin i això s'obté igualment si les dones porten sabates planes.
- La mesura es considera completament desproporcionada, perquè no s'obté cap benefici pel fet que les guies portin tacons i, en canvi, els mateixos poden resultar incòmodes a les seves usuàries (més en una feina com la de guia que obliga a estar llargues estones de peu) i poden produir fatiga, problemes mèdics i baixades de rendiment.

Per tot això el TSJM valora que, en aquest cas, l'obligació d'ús de sabates de tacó és discriminatòria i determina que l'empresa ha de donar la possibilitat a les treballadores de portar el calçat (pla o de tacó) que elles prefereixin.

L'empresa pot limitar l'accés al correu electrònic corporatiu als sindicats si aquests fan un ús abusiu del mateix.

El Tribunal Suprem ha avalat la decisió d'una empresa de bloquejar un seguit d'adreces de correu electrònic que utilitzava un sindicat per enviar missatges als treballadors de l'empresa. El motiu d'aquest bloqueig era que s'havien remès comunicacions de manera massiva, tant a treballadors com a contactes externs, sense incloure l'opció de donar-se de baixa per no rebre més correus similars en un futur.

Aquesta decisió s'emparava en un document elaborat per l'empresa sobre la política d'ús del correu electrònic corporatiu, en el qual es preveia la possibilitat de limitar aquells correus que s'enviessin a un nombre de destinataris major del permès, per evitar la saturació del servidor.

El Tribunal Suprem valora que la decisió de l'empresa s'ha pres per motius justificats, aliens al propòsit d'impedir o limitar la llibertat sindical i, en conseqüència, desestima el recurs que havia presentat l'organització sindical.

Un pacte de retribució variable no pot penalitzar a les dones que gaudeixin de la baixa per maternitat.

Una companyia va fixar una retribució variable (millorant les condicions del conveni) que exigia, per poder ser percebuda, la presència efectiva dels treballadors al seu lloc de treball. De tal manera, les absències autoritzades de més de trenta dies naturals, que no fossin amb motiu de vacances, influïen negativament.

En concret, s'establia que: "*els empleats que compleixin els requisits però que estiguin gaudint d'un permís autoritzat de més de 30 dies naturals (per exemple: una baixa per maternitat o una baixa mèdica justificada mitjançant el corresponent certificat mèdic) se'ls prorratejaran els seus objectius d'utilització i les seves bonificacions segons el temps que hagin estat actius i la seva contribució durant el període d'activitat. Per cada dia de permís, s'ha de deduir 1/365 de la bonificació*".

Els sindicats van formular una demanda de conflicte col·lectiu a l'entendre que aquest sistema suposava una discriminació per raó de sexe en perjudicar a les dones que fessin ús del dret a gaudir d'un descans de sis setmanes posteriors al part.

L'empresa es va oposar a la demanda al·legant que la regulació que havien fet es trobava dins de la seva facultat de direcció i organització, que el còmput de dies es feia igual per les dones que pels homes i que les treballadores encara podien accedir al 100% de la retribució variable si aconseguien el 100% dels seus objectius.

Això no obstant, el TS va desestimar els seus arguments explicant que la facultat de direcció i organització té com a límit el no realitzar conductes que suposin una discriminació i que en aquest cas no hi havia dubte que la mateixa existia. Doncs, en ser les dones les úniques que poden gaudir d'un descans de 6 setmanes després del part és clar que aquest col·lectiu es veu afectat en major mesura pel sistema de còmput de dies, en ser-li exigint un esforç complementari per poder obtenir la mateixa retribució variable que els homes.

Per tot això, valora que el sistema de retribució variable establert per l'empresa conté una discriminació per raó de sexe i estima la demanda.

Una Sentència pot ser anul·lada d'ofici si no es compleixen els requisits per interposar recurs.

Més de vint treballadors d'una empresa van interposar una demanda per sol·licitar que se'ls abonés una quantitat en concepte de dietes. Cada treballador demanava una quantia diferent, que oscil·lava entre els 542,19 euros i els 2.309,82 euros.

La Sentència de Primera Instància va desestimar la demanda interposada. Això no obstant, el Tribunal de Superior de Justícia va acollir el recurs presentat i va condemnar a l'empresa a abonar les quantitats reclamades més el 10% en concepte de mora.

L'empresa va acceptar la condemna excepte en el referent al 10% de mora i va presentar recurs de cassació per unificació de doctrina únicament per aquest últim aspecte, perquè creia que en ser les dietes un concepte extra-salarial no corresponia aplicar aquest 10% addicional.

El Tribunal Suprem, en examinar l'assumpte, s'adona que mai s'hauria d'haver resolt el recurs de suplicació, ja que la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social estableix com a requisit per poder recórrer en segona instància que la quantia del procediment superi els 3.000 euros.

Si existeixen diferents demandants, per veure la quantia del procediment no se sumen les quantitats reclamades per cadascun d'ells, sinó que s'agafa com a referència la més alta de totes les que es reclamin (en la quantia indicada a la demanda) i es comprova si la mateixa supera el llindar dels 3.000 euros abans indicat.

Com en aquest assumpte la quantitat més elevada que es reclamava eren 2.309,82 euros i, per tant, no se superaven els 3.000 euros, el TS decideix anul·lar d'ofici la Sentència del Tribunal Superior de Justícia i declarar la fermesa de la Sentència de Primera Instància (que, recordem, desestimava la demanda dels treballadors).

La responsabilitat del recàrrec de prestacions és transferible per la via de la successió d'empreses.

Un treballador va treballar durant anys per una empresa en la que manipulava amiant. Això li va ocasionar que desenvolupés una malaltia professional que va acabar amb la seva vida a l'edat de 72 anys.

La seva vídua va iniciar llavors un procediment judicial per sol·licitar el recàrrec en les prestacions de Seguretat Social. Com en aquest moment l'empresa per la qual el marit havia estat prestant serveis ja no existia, va interposar la demanda contra la seva successora.

El debat va arribar fins al Tribunal Suprem, qui es va plantejar si era possible interposar un recàrrec de prestacions per manca de mesures de seguretat a una empresa en la qual el treballador mai havia estat prestant serveis, conclouent que sí.

Per argumentar la seva decisió recorda que el recàrrec de prestacions es va establir amb una triple finalitat: prevenir nous accidents, sancionar a l'empresa per no haver complert les seves obligacions i compensar a qui ha patit el dany. Així les coses, estableix que, d'aquests tres objectius, el que té major

importància i, per tant, ha de prevaldre sobre els altres és el compensatori. Per aquest motiu, entén que en casos de successió d'empresa la successora seguirà tenint l'obligació d'indemnitzar a la víctima pels danys causats per mitjà del recàrrec.

A títol d'exemple, recalca que això succeeix en supòsits de fusió per absorció, de fusió per constitució, d'escissió, de transformació o de cessió global d'actiu i passiu.

L'anterior suposa un canvi doctrinal, ja que fins ara s'havia defensat que no era possible condemnar amb el recàrrec de prestacions a una empresa que no havia intervingut en la causació de l'accident o malaltia.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Diferències en les pensions per motius de gènere.

La Comissió Europea ha publicat un informe independent en el qual analitza la situació actual de la fractura salarial en les pensions que es perceben als països de la Unió Europea. En el mateix es conclou que les pensions que reben les dones són, de mitjana, un 40% més baixes que la dels homes. Aquesta diferència varia molt d'un país a un altre, sent Estònia el territori amb menys diferència (únicament un 4%). Per contra, en els Països Baixos i a Luxemburg el percentatge se situa en un 46%. Espanya es troba en la part mitjana de la taula amb un 33%.

Aliança europea per a la formació d'aprenents.

Més de quaranta empreses (entre les quals es troben BMW, Adecco o AXA) i altres organitzacions s'han adherit a l'Aliança europea per a la formació d'aprenents. Aquesta Aliança està coordinada per la Comissió Europea i es va constituir el 2 de juliol de 2013 amb la finalitat d'augmentar la quantitat, la qualitat i l'oferta dels llocs de treball d'aprenents per part dels països de la Unió Europea. Gràcies a aquestes noves adhesions, s'oferiran 140.000 noves oportunitats d'aprenentatge professional i de formació.

Trasllat dels Jutjats Socials de Barcelona.

Entre el 14 de juliol i el 21 de setembre està previst que es traslladin els Jutjats Socials de Barcelona, fins ara ubicats a la Ronda Sant Pere i al carrer Girona, fins a la Ciutat de la Justícia. En el següent enllaç podeu consultar les dates exactes: <https://www.icavor.cat/index.php/col-legi-d-advocats-de-granollers/noticies/795-calendari-de-trasllats-dels-jutjats-socials-de-barcelona>

Publicació Conveni SISCAT

El 29 de juliol s'ha publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya la RESOLUCIÓ EMO/1742/2015, de 24 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del I 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.

Bufet Vallbé ha participat en la negociació d'aquest conveni assessorant a la Unió Catalana d'Hospitals, en tant que aquesta és la patronal majoritària en el sector.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Publicada la nova llei de cooperatives de Catalunya.

Al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 16 de juliol de 2015 s'ha publicat la Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives, que revisa el règim jurídic aplicable a aquestes entitats.

A continuació passem a destacar les novetats més rellevants:

- Es redueix, de tres membres a dos, el nombre mínim de socis per a constituir qualsevol classe de cooperativa, excepte en les cooperatives de consumidors i usuaris, que s'ha reduït a un mínim de deu persones físiques sòcies.
- S'estableix que determinades classes de cooperatives que no superin els deu socis puguin fer servir un procediment d'inscripció més àgil i operatiu, l'anomenat procediment exprés.
- S'introdueixen noves categories de socis, com ara el soci temporal, o el soci col·laborador que només aporti capital.
- La intervenció de comptes deixa de ser un òrgan obligatori i passa a ser un òrgan facultatiu, i s'obre la possibilitat que pugui ser ocupat per una persona que no sigui sòcia.
- Deixen de ser competència de l'assemblea general l'admissió de finançament voluntari dels socis, el nomenament i cessament de la direcció o la participació en convenis cooperatius i altres formes de col·laboració.
- Les persones no sòcies poden formar part del consell rector.

- Es preveu que l'assemblea pugui ser convocada mitjançant un anunci publicat en el web corporatiu de la societat o, en cooperatives amb un gran nombre de socis, per mitjà de la publicació en un mitjà de comunicació de màxima difusió.
- Es rebaixa del 30% al 20% el percentatge dels excedents que la Llei exigeix com a dotació mínima al Fons de Reserva Obligatori. S'estableix la possibilitat de permetre, en el moment de la liquidació o la transformació de la cooperativa, el repartiment d'una part (fins al 50%) del fons de reserva obligatori, sempre que els estatuts socials ho prevegin i només per als fons generats a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei.
- S'amplien les possibilitats de destinació del fons d'educació i promoció cooperatives. Es preveuen com a destinació d'aquest fons, entre altres mesures, la promoció de relacions dins la mateixa cooperativa – mitjançant l'organització d'activitats culturals, professionals i assistencials per a socis, treballadors i per a l'entorn local i la comunitat en general – i la realització d'accions que comportin una responsabilitat social empresarial.
- S'estableix una nova classe de cooperativa: la cooperativa integral, que té per objecte activitats econòmiques o socials pròpies de més d'una classe de cooperativa.

L'element comú de totes les novetats és que són d'aplicació voluntària per part de les cooperatives de manera que les que així ho desitgin no tenen perquè introduir cap modificació en els seus estatuts ni variar el seu funcionament actual. En canvi, s'obre un ventall de possibilitats per a aquelles cooperatives que vulguin aprofitar alguns dels mecanismes que incorpora la Llei.

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

S'ha publicat la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. La mateixa té com a objectiu l'establiment d'un conjunt d'entitats, serveis i programes a fi de promoure i desenvolupar una política d'ocupació que garanteixi una orientació per trobar feina, una formació, una intermediació i un acompanyament adequat a les característiques i necessitats de cada persona.

Modificacions en la jornada del personal al servei de l'Administració Pública.

S'ha aprovat la Resolució de 22 de juliol de 2015, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, que modifica la resolució de data 28 de desembre de 2012, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics.

Aquesta norma augmenta el nombre de dies de permís per assumptes particulars als quals tenen dret els funcionaris públics (de quatre que tenien abans fins als cinc dels què podran gaudir), així com la jornada anual (que s'augmenta en un nombre equivalent a les hores d'aquest nou dia de permís).

D'altra banda, també modifica el règim de gaudi de les vacances per tal d'adaptar-lo a la normativa comunitària i possibilitar la seva realització una vegada finalitzat el permís de maternitat o paternitat o el període d'incapacitat temporal (sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat).

Així mateix, es regula que s'hauran de considerar com a temps de servei, a efectes de càlcul del període anual de vacances, les absències derivades de malaltia, accident o del gaudi dels permisos i llicències.

Modificacions a l'Inspecció de Treball.

En data 22 de juliol es va publicar la Llei 23/2015, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social. Aquesta norma té com a objectiu adequar aquest organisme als canvis normatius recents i modernitzar-lo, fent un sistema amb uns majors mecanismes de cooperació que possibiliti evitar duplicitats, ineficiències i sobre costos i permeti compaginar el model organitzatiu estatal amb el traspàs de competències a les comunitats de Catalunya i del País Basc. Com a novetats, destaquen la creació d'una Oficina Nacional de Lluita contra el Fraude i la intensificació de la col·laboració de les diferents administracions públiques amb la Inspecció, fins al punt que els fets presumptament constitutius de treball no declarat i ocupació irregular que es comuniquin a la Inspecció de Treball i Seguretat Social per funcionaris públics que tinguin la condició d'agents de l'autoritat puguin ser utilitzats com a prova en els procediments iniciats per la Inspecció i seran tinguts per certs, excepte prova en contrari dels interessats. D'altra banda, s'augmenten les competències dels subinspectors, que podran realitzar funcions relatives a la comprovació de les condicions materials de treball o en matèria preventiva, sota la coordinació i direcció d'un inspector, tal com actualment ja succeeix en matèria d'ocupació i Seguretat Social.

Liquidació de quotes

S'ha publicat el Reial Decret 708/2015, de 24 de juliol, el qual modifica diversos reglaments a fi d'adaptar-los a la Llei 34/2014.

La Llei 34/2014, recordem, va ser la que va modificar la forma de liquidar i calcular les quotes a la Seguretat Social, passant d'un sistema on la quantitat era calculada per l'empresari a un nou sistema on la liquidació de les quotes l'efectua directament la Tresoreria General de la Seguretat Social, segons un càlcul individualitzat de la cotització corresponent a cada treballador, en funció de la informació que ja està en poder de l'esmentat organisme perquè ha estat prèviament proporcionada per l'empresari.

En concret, els reglaments que es modifiquen són els següents:

- El reglament sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 84/1996, de 26 de gener;
- El reglament sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret 2064/1995, de 22 de desembre; i
- El reglament de recaptació de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret 1415/2004, d'11 de juny.

A continuació, us passem a referir algunes de les novetats principals:

- Es redueix a tres dies el termini per presentar les sol·licituds de baixa i de variacions de dades dels treballadors. Abans es tenien sis dies naturals a contar des del cessament en el treball o des d'aquell en què la variació es produís.
- S'estableix l'obligació de comunicar el canvi del conveni col·lectiu aplicable a l'empresa a la direcció provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social o a l'administració de la Seguretat Social de la província en què es va formular la inscripció, dins el termini de tres dies naturals, comptats a partir de la data en què es produeixi el canvi.
- S'amplia la informació que els empresaris han de facilitar als seus treballadors, dins el mes següent a aquell en què sigui procedent l'ingrés de les quotes. Doncs abans únicament era pertinent informar de les dades figurades en la relació nominal de treballadors i en el butlletí de cotització però ara, en canvi, també caldrà incloure les dades relatives a la cotització a la Seguretat Social i per conceptes de recaptació conjunta.
- Es modifica la cotització, en els supòsits de contractes de treball a temps parcial i de relleu, durant les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància

natural. Amb la nova regulació la base diària de cotització serà el resultat de dividir les sumes de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data del fet causant entre el nombre de dies efectivament treballats i, per tant, cotitzats en aquest període. Aquesta base s'aplicarà exclusivament als dies en què el treballador hagi estat obligat a prestar serveis efectius a l'empresa, de no trobar-se en alguna de les situacions abans indicades.

- El termini per a la conservació dels documents relatius a la inscripció, l'afiliació i les altes, baixes i variacions de dades s'estableix en quatre anys.
- El termini per a la devolució de les quotes indegudament ingressades en cas d'afiliacions indegudes i el de reclamació de les quotes en cas de baixes indegudes, es fixa també en quatre anys.

A MÉS A MÉS...

Aprofitem també per recordar-vos que ja us vam enviar unes notes sobre la reforma de l'IRPF i sobre la Llei d'igualtat catalana que podeu consultar, com sempre, a la nostra pàgina web (www.vallbe.cat)

ÚLTIMA HORA.

- Segueix creixent el nombre d'hores extraordinàries: Segons un informe de la consultora de recursos humans Randstad, durant l'any 2014 cada treballador va realitzar una mitjana de 6,75 hores extraordinàries. Això suposa una pujada amb respecte l'any anterior, ja que el 2013 la mitjana se situava en les 6,15 hores. En còmput global, els treballadors espanyols van fer 112 milions d'hores extraordinàries, un 11,3% més que el 2013.
- Augmenta el nombre de treballadors pluriocupats: El nombre de treballadors que compaginen dos o més treballs ha pujat en el primer trimestre de l'any fins als 384.300 treballadors segons un estudi realitzat per Asemplo, el que suposa una creixuda interanual del 2,8%. Aquesta xifra comporta que un 2,2% dels treballadors en actiu es trobin en situació de pluriocupació. **Des d'aquí us animem a fer un seguiment i un control amb certa regularitat als vostres treballadors per evitar que després us trobeu amb què no hàgiu cotitzat el que pertocava.**
- L'atur baixa en 31.900 persones a Catalunya en el segon trimestre: Amb aquesta nova reducció del 4,21% la taxa d'atur se situa al 19,10% (726.200 aturats). Per la seva part, en el conjunt de l'Estat l'atur ha caigut en 295.600 persones, fins al 22,37%.

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

"Relacions laborals i sistema de contractació". Sessió impartida pel **Paco Carretero** al "Màster en Gestió d'equips i serveis en atenció primària, hospitalària i serveis socials (GESAPH)", organitzada per l'Institut de Formació Contínua (IL3) de la Universitat de Barcelona, el passat 1 de juliol.

"XII CICLE SEMINARIS. Acomiadaments col·lectius" Assistència de l'**Alda Mumbrú** a aquest seminari organitzat per La Universitat Autònoma de Barcelona, el passat 3 de juliol.

"Pràctica jurídica" Sessions impartides per l'**Alfredo Bayón** a l'Escola de Pràctica Professional de l'Advocacia de Sabadell (EPPA), el passat 3 de juliol i 10 de juliol.

"Tallers de Recursos Humans sobre règim disciplinari i drets derivats de la maternitat" Tallers impartits per l'**Elisabeth Navarro** a ACRA, el passat 13 de juliol, 20 de juliol i 27 de juliol.

"Novetats sobre l'extinció del contracte laboral i la seva fiscalitat" Assistència de l'**Àngel Fernández** a aquesta conferència organitzada pel Col·legi d'Advocats de Sabadell, el passat 16 de juliol.

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.