



INFOV@LLBÉ OCTUBRE

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

El Tribunal Suprem reitera que només s'han de concedir els 10 minuts per a la neteja personal en centres assistencials quan no existeixi una millora d'aquest temps al centre de treball.

Un sindicat va interposar demanda de conflicte col·lectiu mitjançant la qual es reclamava a una residència el dret de les persones treballadores exposades a agents biològics a disposar, dins de la seva jornada laboral, de 10 minuts al dia per a la neteja personal abans del dinar o del descans en cas de jornada continuada, i altres 10 minuts al dia abans de finalitzar la seva jornada.

Val a dir que basaven la seva demanda en l'article 7 del Reial Decret 664/1997, sobre la protecció de les persones treballadores contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el temps de treball, que disposa el següent en el seu apartat segon: *"Els treballadors disposaran, dins de la jornada laboral, de deu minuts per a la seva neteja personal abans del dinar i deu minuts abans d'abandonar el treball"*.

No obstant això, existia un protocol a l'empresa que, de manera resumida, establia l'obligació immediata del rentatge de mans després de cada pràctica assistencial i sempre que fos necessari, de manera continuada durant tota la jornada laboral, així com la necessitat del canvi de guants i rentat de mans abans i després de cada contacte i de forma tan freqüent com ho requerís la pràctica assistencial en cas de contacte amb agents biològics.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 25 de setembre de 2024, va resoldre que el mateix sistema de treball ja suposava en si mateix una notable millora del règim de drets mínims previst en la norma. És a dir, que si les persones treballadores podien i havien d'aplicar les mesures higièniques tantes vegades com fos necessari al llarg de la jornada laboral, mancava totalment de sentit la pretensió de reduir en 20 minuts la jornada diària, sense que això aportés major seguretat i eficàcia en la salvaguarda de la salut de les persones treballadores, que és l'única finalitat de la norma.

Així doncs, el Tribunal Suprem reitera que només seria aplicable la necessitat d'aquests 20 minuts previstos a la normativa quan no fos possible fer aquestes neteges intermitents al llarg de la jornada, tal com VALLBÈ va comunicar en la nota informativa del mes d'abril d'aquest mateix any.

Les persones treballadores cedides a una empresa, encara que no sigui per mitjà d'una ETT, tindrien dret a les mateixes condicions de treball que les persones treballadores de l'empresa usuària.

El Tribunal Superior de Justícia de Madrid va plantejar una sèrie de qüestions al Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) les quals van ser resoltes en sentència de 24 d'octubre de 2024.

Concretament, el TJUE va concloure que la Directiva 2008/1004, relativa al treball a través d'empreses de treball temporal, no preveia, a diferència de la normativa nacional, que sigui requisit necessari per ser una de les empreses a qui aplica la Directiva el fet de tenir una autorització administrativa a tal efecte.

Per tant, donat que la Directiva no ho preveia, el Tribunal va entendre que la Directiva era aplicable (per tant l'equiparació de condicions) a les persones treballadores contractades per tota persona física o jurídica amb la intenció de destinar-la a una empresa usuària perquè treballi en aquella temporalment sota "*la direcció i control d'aquella*".

Afegia que no era suficient amb què una empresa posés alguna de les seves persones treballadores o part d'elles puntualment a disposició d'una altra empresa en el marc d'una prestació de serveis, sinó que havien de ser persones contractades amb la finalitat de ser destinades a altres empreses.

En el cas concret, es tractava d'una treballadora que era cedida per la seva ocupadora a una tercera empresa client, la qual li proporcionava les eines i li entregava una targeta d'accés a les oficines. A més, la treballadora prestava serveis per aquesta tercera empresa, assistint a distància als seus usuaris i tenint una relació freqüent amb els responsables del servei, inclús celebrant reunions presencials un cop per setmana. Per la seva banda, l'empresa que l'havia contractada autoritzava les seves vacances, fixava els seus horaris i rebia mensualment un informe de la treballadora sobre el servei.

En conseqüència, deixa el TJUE en mans dels jutges/ses la interpretació en cada cas concret de si es tracta d'un supòsit en què la persona treballadora es troba sota el poder i control de la usuària. D'aquesta manera, caldrà veure com enfoquen els tribunals nacionals el resultat en aquesta nova sentència, podent aplicar la Directiva en empreses que no siguin ETT.

El Tribunal Suprem i el Tribunal Constitucional reconeixen el dret a ampliar el permís de maternitat a una treballadora pública monoparental.

Una treballadora pública va interposar una demanda a la jurisdicció contenciosa administrativa reclamant ampliar el permís de maternitat de 16 a 24 setmanes, per tractar-se d'una família monoparental.

Així doncs, la Sala Contenciosa-Administrativa del Tribunal Suprem va entendre que l'article 49 de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic, que regula el permís per naixement per a la mare biològica i l'altre progenitor, havia de ser interpretat respectant la igualtat i l'interès superior del menor, sense que pugui existir cap discriminació per raó de naixement.

Per tant, si no existeix cap circumstància que pugui justificar la diferència dels efectes jurídics entre un menor nascut en una família monoparental i un altre nascut en una biparental, no pot existir tampoc diferenciació pel que fa al temps que han de rebre l'atenció i la cura dels seus progenitors.

Aleshores, l'Alt Tribunal, en sentència de 15 d'octubre, va resoldre que, per evitar la discriminació dels menors nounats i tenint en compte l'interès superior d'aquests, en el cas de les famílies monoparentals, s'han d'addicionar 10 setmanes a les 16 ja previstes.

És a dir, les famílies monoparentals tenen dret a estendre de 16 a 26 setmanes el permís de maternitat.

De la mateixa manera, el Tribunal Constitucional també ha informat que ha dictat una sentència en la qual ha reconegut el dret a addicionar-se al permís per a la mare biològica (16 setmanes), el previst per a progenitor diferent (10 setmanes, en excloure's les 6 primeres, que necessàriament s'han de gaudir de forma ininterrompuda i immediatament posterior al part).

ACTUALITAT NORMATIVA

Es publica la relació de les festes laborals d'àmbit nacional pel proper any 2025.

Es va publicar al BOE la Resolució de 15 d'octubre de 2024, de la Direcció General del Treball, la qual conté la relació de festes laborals per l'any 2025.

En concret, s'enumeren les festes laborals d'àmbit nacional, de caràcter retribuït i no recuperable, i aquelles respecte de les quals les comunitats autònomes poden optar entre la celebració en el seu territori o la seva substitució per altres que per tradició li siguin pròpies.

D'aquesta manera, a Catalunya seran festius els següents dies:

- **1 de gener:** Any nou (Festa nacional no substituïble).
- **6 de gener:** Epifania del Senyor (Festa nacional on no s'ha exercit substitució).
- **18 d'abril:** Divendres Sant (Festa nacional no substituïble).
- **21 d'abril:** Dilluns de Pasqua (Festa de la Comunitat Autònoma).
- **1 de maig:** Festa del Treball (Festa nacional no substituïble).
- **24 de juny:** Sant Joan (Festa de la Comunitat Autònoma).
- **15 d'agost:** Assumpció de la Verge (Festa nacional no substituïble).
- **11 de setembre:** La Diada (Festa de la Comunitat Autònoma).
- **1 de novembre:** Tots els Sants (Festa nacional no substituïble).
- **6 de desembre:** Dia de la Constitució Espanyola (Festa nacional no substituïble).
- **8 de desembre:** Immaculada Concepció (Festa nacional no substituïble).
- **25 de desembre:** Nativitat del Senyor (Festa nacional no substituïble).
- **26 de desembre:** Sant Esteve (Festa de la Comunitat Autònoma).

Dels dies anterior, n'hi ha un, a escollir entre el 6 de gener, el 21 d'abril, el 24 de juny o el 26 de desembre, que tindrà el caràcter de recuperable. Els altres dotze seran de caràcter retribuït i no recuperable.

Al territori d'Aran, la festa del dia 26 de desembre (Sant Esteve) queda substituïda per la de 17 de juny (Festa d'Aran).

A aquests festius cal sumar els dos que designi cada Ajuntament.

A MÉS A MÉS...

Aprofitem també per recordar-vos que ja us hem enviat nota informativa sobre el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i la no discriminació de les persones LGTB en les empreses. Podeu consultar-la, com sempre, a la nostra pàgina web (www.vallbe.cat).

ÚLTIMA HORA.

“La ‘quota de solidaritat’ arriba en 2025 pels sous que superin els 56.600 euros”: Aquelles persones treballadores que superin la base màxima de cotització, actualment de 56.600 euros, hauran de fer front a l'anomenada ‘quota de solidaritat’, podent arribar a pagar des d'un 0,92% fins a un 1,17% més en cotitzacions.

“Rebuig de les empreses i els sindicats a les ‘baixes flexibles’”: Tant la part empresarial com els agents socials estan en desacord amb la proposta del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions de reformar l'actual Incapacitat Temporal tal com està prevista per donar pas a l'anomenada ‘baixa flexible’, que permetrà continuar treballant, tot i estar de baixa.

“La Comissió Europea dona un toc d'atenció a Espanya per l'abusivitat dels contractes interins”: Espanya només compta amb dos mesos per corregir les irregularitats o el cas acabarà en front el Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

“Inici de procediment d'infracció a Espanya per incomplir la transposició de la directiva que obliga a la retribució de les dues últimes setmanes del permís parental”: El passat mes d'agost va finalitzar el termini per complir amb la citada transposició, essent que tal incompliment podria derivar en una sanció de fins a 7 milions d'euros a Espanya.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, AQUEST MES A...

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, al Postgrau de l'Escola de Pràctica Jurídica de l'ICAB i al Doble Grau de Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

"XVIII Jornades Universitàries d'Ocupació Pública": Assistència del **Pau Martínez Signes** i la **Mireia Sanromà i Aguilar** a aquestes jornades organitzades per la Universitat Autònoma de Barcelona i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, dutes a terme el passat 31 d'octubre de 2024.

"Congrés de RRHH i igualtat en els Serveis Públics de Salut": Assistència del **Paco Carretero**, l'**Alda Mumbrú** i l'**Albert Moreno** a aquest congrés celebrat a Tenerife amb una gran representació d'entitats del sector sanitari públic i concertat de Catalunya, el passat 23, 24 i 25 d'octubre de 2024.



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.