

RocaJunyent



AGRUPACIÓ CATALANA DE CENTRES
PER A PERSONES
AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL



COORDINADORA DE CENTRES
PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT
INTEL·LECTUAL DE CATALUNYA



Novetats en l'àmbit laboral

- 1. El permís parental: retribuït o no retribuït?**
- 2. Aproximació al projecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, el registre de jornada i el dret a la desconnexió digital.**
- 3. Audiència prèvia a l'acomiadament**
- 4. Es pot acomiadar a una persona treballadora que li han notificat una Incapacitat Permanent absoluta: quines decisions ha de prendre l'empresa després de la declaració d'incapacitat permanent absoluta d'una persona treballadora.**

Permís parental per menor de 8 anys a càrrec



Unión Europea

Directiva (UE) 2010/18, de 8 de març

Directiva (UE) 2019/1158

Article 5: Permís Parental Permís parental de quatre mesos abans dels vuit anys del menor. Dos mesos intransferibles amb gaudi flexible



España

Article 48 bis TRLET: Permís parental de vuit setmanes per la cura de fills o menors d'acollida fins als vuit anys.

Dret individual, no transferible, continuu o discontinu, a temps complet o parcial. Comunicació amb 10 dies d'antelació, ajornable justificadament.



DGOSS precisions

Article 45.1.o) TRLET: Permís parental com a causa de la suspensió del contracte

Real Decret-Llei 5/2023.

Butlletí RED 2/2024, de 22 de gener.

Entrada en vigor: 30 de juny de 2023.

Dret individual: Intransferible a la suspensió del contracte de treball.

Objecte: cura de fill/a o menor d'acollida per temps superior a un any i fins els 8 anys.

Duració màxima: 8 setmanes, continuades o discontinues (a temps complet o a temps parcial).

Preavís: 10 dies o el que s'estableixi i reguli en el conveni col·lectiu.

Sentència TSJ de Catalunya: Sentència 18/2024 de 30/04/2024: Aclareix “continues o discontinues” per les setmanes.

Retribuït o no retribuït



Arguments a favor de la retribució:

Directiva UE 2019/1158 insta a facilitar el gaudi del permís parental per tots dos progenitors, suggerint la retribució com a mitjà.

La STJUE estableix que els ciutadans poden invocar disposicions de directives no transposades enfront d'entitats controlades per l'Estat.

Altres permisos per conciliació (art. 49 TREBEP) són retribuïts, la qual cosa suggereix un tracte similar per al permís parental.



Situació actual a Espanya:

Espanya va incomplir el termini de transposició de la Directiva, generant un procediment d'infracció per la Comissió Europea.

El Reial decret llei 5/23 va realitzar una transposició parcial, ometent la retribució del permís parental (art. 5 i 8.3 de la Directiva UE 2019/1158).

Algunes sentències estan dictaminant a favor de la retribució del permís parental.

Espanya no ha incorporat completament la directiva europea a la seva legislació interna, el que afecta al dret dels individus.

Seguretat Social

Aquest permís manté al treballador d'alta i cotitzant. La base de cotització durant el permís parental a temps complet es calcula sobre la base mínima del grup de cotització. Butlletí RED 2/2024, de 22 de gener

Permís parental a temps complet

Alta i cotització: Durant el seu gaudi, es manté l'alta i es cotitza. Tot i que es trobi inclòs en la regulació de l'article 45.1 o) TRLET, conserva la naturalesa de permís.

S'aplica l'article 69 del Reglament General Sobre la Cotització i liquidació de la Seguretat Social (RD 2064/1995):

Contingències comuns: La base de cotització serà la mínima del grup de la categoria professional del treballador.

Contingències professionals: s'aplicarà els topes mínims.

Permís parental a temps parcial: pendent de desenvolupament reglamentari.

Es pot denegar?

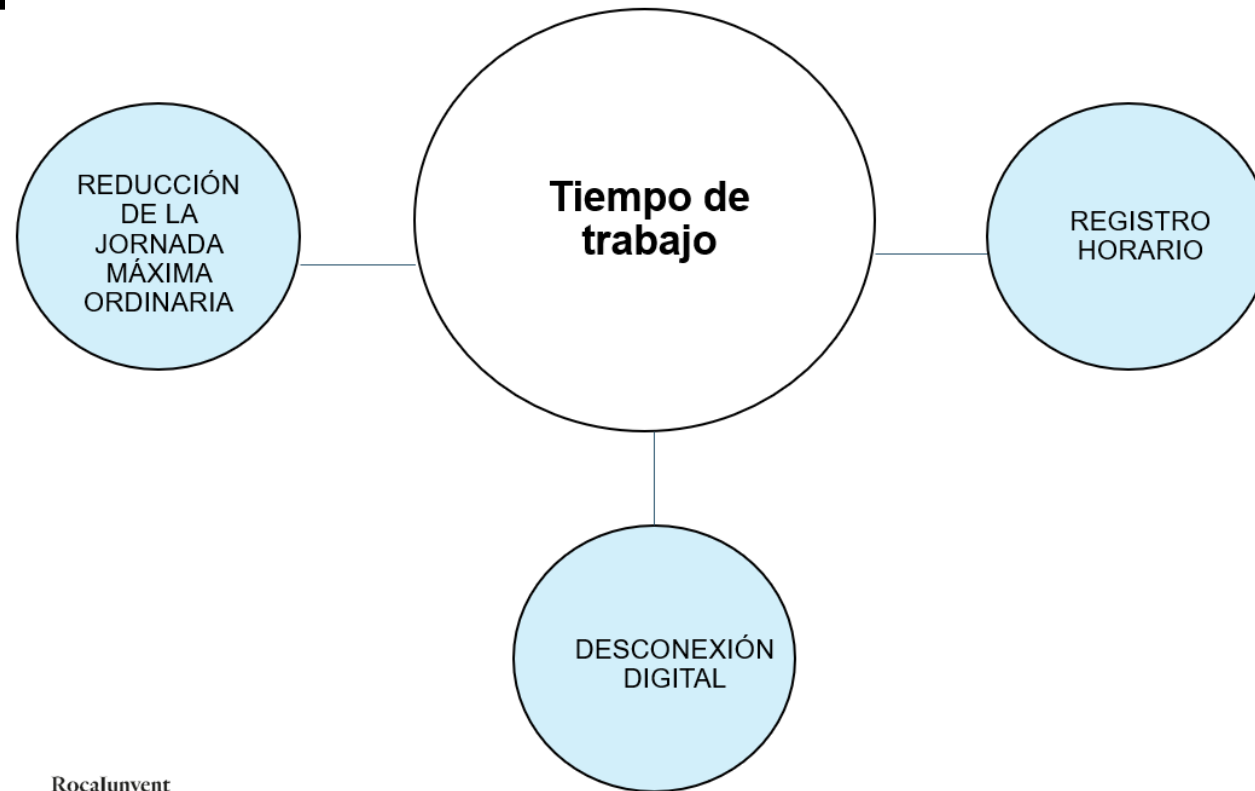
El permís retribuït és un dret individual la concessió del qual només pot ajornar-se si el seu gaudi simultani altera greument el funcionament de l'empresa, havent de justificar-se per escrit i oferir-se una alternativa flexible

- Dret individual de les persones treballadores
- La persona treballadora ha de:
 - Especificar la data d'inici i fi del gaudi
 - En el seu cas, indicar el període de gaudi
- Si dos o mes persones treballadores sol·liciten el permís per el mateix fet causant o per altres supòsits definits en el conveni col·lectiu:
 - Si s'altera seriamment el funcionament de l'empresa
 - Es podia valorar l'aplaçament de la concessió del permís
 - S'haurà de justificar per escrit
 - Ha d'oferir alternatives de gaudi.

Es generen vacances?

- ✓ **Artículo 45.1.o) TRLET** El gaudi implica la suspensió del contracte, el que implica que durant aquest període, la persona treballadora no està obligada a prestar el seus serveis i l'empresari/a no està obligat a abonar el salari.
- ✓ **STJUE (4-10-2018)** Vacances anuals retribuïdes es determinen en funció dels períodes efectivament treballats. S'exceptuen malaltia o maternitat, on els drets a vacances no es veuen afectats.
- ✓ **Art. 7 Directiva 2003/88** No impedeix que una disposició nacional no consideri com a període de treball efectiu el permís parental. Els Estats tenen llibertat de decidir si computa per al càlcul de vacances.
- ✓ **Diferències amb altres situacions.** A diferència de la IT per malaltia, no està subjecte a limitacions físiques o psíquiques. El permís parental és una elecció per a la cura d'un fill, no una necessitat imposada per la salut.
- ✓ **Diferència amb el permís de maternitat.** La situació es distingeix de la treballadora en permís de maternitat, ja que aquest últim té una protecció especial per la condició biològica i la necessitat de recuperació postpart.

Aproximació al projecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, el registre de jornada i el dret a la desconnexió digital



Reducció de la jornada: article 34 ET

*“1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada **ordinaria** de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo **de promedio en cómputo anual**”*

- ✓ Es passaria d'un màxim de 1.826 hores/any (40 hores) a un màxim de 1.712 hores/any (37,5 hores de mitja setmanal en còmput anual).
- ✓ DT 1 estableix termini màxim fins al 31/12/25 perquè els convenis col·lectius que actualment estableixen jornades superiors a les 37.5 hores setmanals s'adaptin a la nova norma

Algunes qüestions pràctiques

- ✓ La reducció de la jornada s'aplicarà en mòdul anual o setmanal?
- ✓ Podran seguir existint setmanes laborals de 40 hores?
- ✓ Afecta a la possibilitat de distribució irregular de la jornada?
- ✓ Afecta a la possibilitat de realitzar hores extraordinàries?
- ✓ Hi haurà transitorietat en l'aplicació de la llei respecte dels convenis col·lectius vigents?
- ✓ S'haurà d'ajustar salarialment els contractes a temps parcial i les situacions de reducció de jornada al nou percentatge de parcialitat?
- ✓ S'haurà de recalculer els percentatges de parcialitat conforme el canvi de jornada setmanal completa?

Exemple: Jornada TP de 4 hores diàries sobre 8 hores diàries/40 setmanals, el CTP implica el 50% de la jornada a temps complet. Si es redueix la jornada laboral general a 37,5 hores, el CTP de 4 hores diàries suposarà un 53,3% de la jornada a temps complet.

Algunes qüestions pràctiques

- ✓ Conversió automàtica de determinats contractes de TP a TC (increment de salari)
- ✓ En reduccions de jornada per guarda legal de fills o familiars, aplicació transitòria del topall màxim legal de la reducció vigent com a màxim fins el 31/12/2026.
- ✓ Alternativament, podran adaptar la jornada reduïda a la nova jornada legal, “en el marc de l'horari que prèviament gaudien”. Aquesta opció es comunicarà a l'empresa amb 15 dies de preavís

Exemple: els límits de reducció de la jornada de treball diària estan entre almenys, 1/8 i un màxim del 50%. Si prèviament a la reducció de la jornada ordinària, la RJ era del 50% (per exemple, 20 hores setmanals), això suposaria que, amb la nova jornada màxima, passaria d'una reducció del 50% a una reducció del 53,3%.

Registre de Jornada. Nou article 34 BIS ET

- ✓ Registre diari i **digital**
 - ✓ Garanties d'objectivitat, fiabilitat i accessibilitat del registre:
 - ✓ S'ha de practicar de manera personal i directa per les persones treballadores, immediatament al començar i finalitzar cada jornada.
 - ✓ Registre de totes les interrupcions de la jornada que no tinguin la consideració de temps efectiu de treball.
 - ✓ S'ha d'identificar de manera desagregada si les hores efectuades són ordinàries, extraordinàries o complementàries.
 - ✓ Per a garantir l'autenticitat i la traçabilitat de les dades reflectides en el registre, aquest haurà de permetre identificar inequívocament la identitat del treballador que realitza el registre de la seva jornada, així com les modificacions dels seients efectuats.
 - ✓ En format tractable, llegible i compatible amb els d'ús generalitzat per a l'empresa, els treballadors i les autoritats competents.
 - ✓ Dret d'accés al registre en el centre de treball de manera immediata i en qualsevol moment.
- * Accessible de manera remota per ITSS i RLT: Aquesta obligació no entrarà en vigor inicialment (*pendent de determinar en el futur desenvolupament reglamentari*).

Registre de jornada: nou article 34 BIS ET

- ✓ **L'incompliment** per l'empresa de la normativa en matèria de registre de jornada (que recordem és diari) activa les següents conseqüències:
 - ✓ Es presumeix realitzada la jornada ordinària, així com les hores extres o complementàries manifestades pel treballador, excepte prova en contra.
 - ✓ En cas d'incompliment respecte de les persones treballadores a temps parcial, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti caràcter parcial de serveis.
 - ✓ La totalitat del període transcorregut entre l'inici i finalització de jornada reflectit en registre serà considerat temps de treball efectiu.
 - ✓ El temps de treball que excedeixi de la jornada ordinària tindrà la consideració, segons sigui procedent d'hores extraordinàries o complementàries. *Com encaixa amb la jornada en termes anuals, amb la distribució irregular de la jornada, amb la flexibilitat o amb les bosses d'hores?*
- ✓ Establiment del sistema de registre: mitjançant negociació col·lectiva o, en defecte, decisió de l'empresa prèvia informació i consulta a la RLT.
- ✓ Subjecta a desenvolupament reglamentari en el termini de 6 mesos des de publicació en BOE:
 - ✓ Les formes d'identificació de la utilització o compensació de la utilització irregular de la jornada;
 - ✓ Supòsits excepcionals en els quals s'admeti exclusions a l'obligació de registre.
 - ✓ Supòsits en els quals el compliment de l'obligació hagi d'atendre particularitats.

Registre de jornada: nou article 34 BIS ET

Règim sancionador LISOS (s'endureix):

Regulació actual: infraccions en matèria de temps de treball, en general, i en matèria de registre, en particular: infracció administrativa greu (art. 7.5 LLISOS) (quantia: de 751 a 7.500 euros – art. 40 LLISOS). Criteri centre de treball/empresa.

❖ Nova regulació:

Es considerarà la comissió d'una infracció per cada treballador afectat.

En cas d'incompliment de les obligacions de registre, únicament es considerarà la comissió d'una infracció per cada persona treballadora afectada en els supòsits d'absència de registre, així com en els d'omissió de dades o inclusió de dades falses o inexactes.

Incremento quantia sancionis: de 1.000 a 10.000 euros (criteris de graduació art. 39.2 LISOS).

Desconnexió digital: modificació article 20 bis ET

Definició “àmplia”: *“El deure empresarial de garantir el dret a la desconnexió es concreta en l'absència de tota sol·licitud de realitzar una prestació laboral i l'absència de comunicació de l'empresa o persona en qui delegui, així com de tercers amb relació comercial amb l'empresa, amb la persona treballadora per qualsevol dispositiu, eina o mitjans digitals, així com el dret a no estar localitzable anés del seu horari de treball”.*

- ✓ Excepcions a la prohibició de comunicació amb les persones treballadores fora de la jornada taxades i establertes mitjançant negociació col·lectiva: (i) risc greu per als treballadors o (ii) potencial perjudici empresarial greu que requereixi l'adopció de mesures urgents i immediates.
- ✓ Garantia d'indemnitat absoluta per la persona treballadora si rebutja o no atén una comunicació o petició de prestació laboral per mitjans digitals anés de la seva jornada.
- ✓ Possible impacte d'aquest dret a les noves infraccions en matèria de PRL relacionades amb la organització i ordenació del temps de treball.

Audiència prèvia a l'acomiadament.



Requisit

Conveni OIT nº158, Article 7

Els acomiadaments disciplinaris han d'anar precedits d'audiència prèvia que permeti defensar-se dels càrrecs sobre la seva conducta.



Finalitat

Ser sentit sobre els fets abans d'adoptar decisions definitives que, després de sentir-ho, potser no s'haguessin pres.

Oferir una possibilitat real de defensa a la persona treballadora abans d'extingir el seu contracte



Efectes

No afecta acomiadaments abans de publicació STS(20/11/24).

- ✓ *La falta d'audiència prèvia implica la improcedència de l'acomiadament per vicis de forma (article 55.4 ET)*
- ✓ *En col·lectius protegits (embarassades, reduccions de jornada), l'acomiadament podria ser declarat nul.*
- ✓ *Ometre aquest tràmit constitueix una infracció administrativa greu (article 7.10 LISOS).*

Supòsits on no es necessari portar a terme una audiència prèvia.

L'acomiadament disciplinari requereix una audiència prèvia del treballador, tret que no pugui demanar-se raonablement a l'empresari. L'omissió ha d'estar justificada per les circumstàncies de cada cas.



Evidència delictiva

Per exemple: qual l'empresari sorprèn a la persona treballadora cometent una falta molt greu (robatori, agressió, sabotatge, etc.)



Confessió de la persona treballadora

Si per part del treballador es reconeix expressament els fets, la finalitat de l'audiència prèvia (oferir una possibilitat real de defensa).

TSJ Madrid, 24/07/2024



Impossibilitat material

Si es nega a comparèixer per la comunicació de la audiència prèvia (es recomana fer varis intents abans per tal de poder acreditar la bona fe de l'empresa i la voluntat expressa del treballador de no assistir a la compareixença)

Atenció! Les excepcions a l'audiència prèvia són situacions excepcionals en les quals la seva exigència resultaria desraonada. **No n'hi ha prou amb al·legar la gravetat de la conducta per a justificar la seva omisió.**

Es pot acomiadar a una persona treballadora que li han notificat una Incapacitat Permanent absoluta: quines decisions ha de prendre l'empresa després de la declaració d'incapacitat permanent absoluta d'una persona treballadora.

ARTICLE 48.2 ET

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

ART.49.1 N) ESTATUT DELS TREBALLADORS (I)

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, **(i) cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, (ii) cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o (iii) cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.**

Para determinar si la **carga** es **excesiva** se tendrá particularmente en cuenta el **coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa.** La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante **medidas, ayudas o subvenciones públicas.**

Sin perjuicio de lo anterior, en las **empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras** se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- 1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora ex artículo 56.1.
- 2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

ART.49.1 N) ESTATUT DELS TREBALLADORS (I)

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Moltes
gràcies

RocaJunyent
rocajunyent.com