



ANTRÀS



JUNY 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juny 2024



L'anunciada però encara no vigent reforma de l'acomiadament automàtic per incapacitat permanent de la persona treballadora.

El 21 de maig passat el Govern anunciava la reforma de l'article 49.1.i) del TRLET amb l'objectiu, segons la nota de premsa, de complir amb les propostes recollides en [el Llibre blanc sobre ocupació i discapacitat](#) (juliol del 2023), però, sens dubte motivat, per la [STJUE del 18 de gener del 2024 \(assumpte Ca Na Negreta\)](#) que va declarar la incompatibilitat de l'extinció automàtica del contracte de treball amb causa a la declaració d'incapacitat permanent sense haver acreditat la impossibilitat de fer ajustos raonables o demostrar que aquests constituïrien una càrrega excessiva. Malgrat el temps transcorregut i que mentrestant s'han aprovat recents modificacions, aquestes sí ja vigents, del TRLET, la modificació de l'article 49.1.i), no obstant això, encara no s'ha portat terme.

El text publicat de l'avantprojecte de llei de modificació establia que el contracte de treball podrà extingir-se:

«n) Per declaració de gran invalidesa o incapacitat permanent absoluta o total, de la persona treballadora, sense perjudici del que es disposa a l'article 48.2. L'empresa no podrà extingir el contracte de treball per aquesta causa quan la persona treballadora sol·liciti que es facin els ajustos raonables en el seu lloc de treball que li permetin continuar exercint-lo o, quan això no sigui possible perquè constitueix una càrrega excessiva, el canvi a un altre

lloc de treball vacant compatible amb la seva nova situació.

Per determinar si la càrrega és excessiva per a l'empresa es tindrà en compte si pot ser paliada en grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques per a persones amb discapacitat, així com els costos financers i d'altres tipus que impliquin els ajustos, en relació amb la grandària i el volum de negocis de l'empresa.»

No obstant això, els mitjans de comunicació han filtrat que el text ha estat modificat per reforçar la voluntarietat de la continuïtat del treballador a l'empresa i establir terminis màxims de realització dels ajustos. Així, s'hi hauria incorporat el text següent:

«La persona treballadora comptarà amb un termini d'un mes des del reconeixement de la incapacitat permanent per manifestar la voluntat de continuar a l'empresa. Per la seva banda, l'empresa comptarà amb el termini màxim de tres mesos, des de la data en què la persona treballadora comunicui a aquesta la seva intenció de romandre en l'empresa, per adaptar el lloc de treball, el canvi a un altre o procedir a l'extinció quan s'acreditin les circumstàncies previstes en l'apartat anterior.»



S'ha de destacar, que malgrat que l'article 49.1.i) en la seva anterior redacció, és a dir, que permet l'extinció del contracte en els supòsits de "gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador, sense perjudici del que es disposa en l'article 48.2", continua vigent, aquest article ha de ser objecte d'interpretació, d'acord amb la STJUE del 18 de gener del 2024, en el sentit que l'extinció només serà possible quan s'acrediti la impossibilitat de realitzar ajustos raonables o si aquests impliquen una càrrega excessiva i la inexistència de llocs de treball vacants compatibles. Una obligació que determina la necessitat que aquestes extincions i, molt probablement, també les vehicles a través de la ineptitud sobrevinguda de l'article 52 a) del TRLET, quan es derivin de supòsits que constitueixin una discapacitat, ha-

gin d'estar molt ben motivades, amb un treball molt coordinat amb els serveis de prevenció de riscos laborals amb vista a determinar, acreditar i justificar la incompatibilitat o la impossibilitat d'introduir ajustos raonables.

En qualsevol cas, seria molt convenient que el Govern presentés un projecte de llei que aportés seguretat jurídica en aspectes com són l'obligatorietat o el caràcter pregat de l'ajust raonable, els procediments per resoldre les discrepàncies, els terminis per realitzar els ajustos raonables, els paràmetres per determinar la raonabilitat dels ajustos o, entre altres aspectes, la compatibilitat o incompatibilitat d'aquest "treball adaptat" amb la prestació de la Seguretat Social per incapacitat.

Jurisprudència. La introducció del teletreball o treball a distància com a competència empresarial.

La recent sentència de l'[Audiència Nacional del 6 de maig del 2024](#) resol una demanda interposada per un sindicat minoritari sol·licitant la declaració de nul·litat de l'actuació unilateral empresarial d'implantar un règim de teletreball per considerar que amb això es vulnera el principi de voluntarietat que ha de regir aquesta forma de treball, no respectar el conveni col·lectiu d'aplicació i haver-se vulnerat el seu dret a la llibertat sindical per no haver-se negociat col·lectivament la seva implementació.

En el supòsit de fet es recull que l'empresa decideix implantar, després de consultar amb la representació però sense negociació amb la representació dels treballadors, una nova modalitat de prestació de serveis, amb caràcter voluntari, denominada «Smart Job». Aquest nou sistema es basa en l'aplicació d'un sistema de "host desk" o "llocs calents", de manera que els treballadors efectuen la seva prestació de serveis a distància durant un percentatge d'hores en una mitjana de 3 setmanes, i han de reservar els seus llocs de treball a través d'una aplicació informàtica quan treballen a les oficines de l'empresa. La representació dels treballadors entén que aquest sistema hauria d'haver estat consensuat, i que s'ha vulnerat el dret a la negociació col·lectiva. En part, perquè suposa la inclusió del teletreball, però també perquè es resol una política de desconexió digital que la normativa sobre protecció de dades exigeix negociar col·lectivament.

L'Audiència Nacional rebutja el plantejament sindical. Sobre aquest tema destaca que la implementació del treball a distància es va fer amb ple respecte al principi de voluntarietat exigint per l'article [5 de la Llei de Treball a distància](#), ja que es va condicionar a la prèvia signatura d'un acord de teletreball per a cada treballador que voluntàriament podia acollir-se a aquest sistema, sense que aquests acords individuals



voluntaris d'adhesió exigeixin consens col·lectiu previ. El tribunal considera que, efectivament, aquests acords constitueixen un contracte d'adhesió perquè el seu clausulat el formula l'empresa, i és ofert als treballadors, la intervenció dels quals es limita a prestar la seva conformitat al seu redactat previ, tot això en el context propi de la desigualtat subjacent entre empresari i treballador individual en el marc de les relacions laborals. Ara bé, això, per a l'Audiència, no suposa que el contracte sigui nul, sinó que aquesta situació pot ser tinguda en consideració en el moment de valorar la legalitat del seu contingut.

Més substància podria tenir la presumpta vulneració de la llibertat sindical, en el seu vessant de negociació col·lectiva. L'Audiència adverteix que “es vulnera el dret a la llibertat sindical (article 28.1 CE) en el seu vessant de dret a la negociació col·lectiva (article 2.2 d) de la LOLS) quan mitjançant acords individuals subscrits en massa s'altera el que s'ha pactat en un conveni col·lectiu”. No obstant això, no entrarà a valorar aquesta qüestió perquè 1) de manera qüestionable sosté que “aquesta lesió del dret a llibertat sindical no es produeix amb caràcter general per a totes les organitzacions sindicals, sinó únicament per a aquelles que van subscriure el conveni” i el sindicat demandant no ho havia signat ni tenia legitimació per fer-ho; 2) la modalitat processal utilitzada per plantejar la demanda li impedeix entrar a valorar si el contingut dels acords s'ajustava al conveni col·lectiu aplicable a l'empresa.

Pel que fa a la necessitat de negociar la desconexió digital, l'article 88.3 de la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals estableix que l'ocupador, després d'una audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna en la qual es definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió, en els mateixos termes que disposa l'article 18.2 de la Llei de Treball a Distància. D'això dedueix el tribunal la necessària distinció entre les polítiques de desconexió digital i la regulació dels drets de desconexió digital. La primera actuació correspon a l'empresa, amb una audiència prèvia de la representació dels treballadors, i es deixa a la negociació col·lectiva la regulació de l'exercici d'aquests drets. I mentrestant, aquí, el que fa l'empresa és elaborar una política de desconexió digital, amb audiència prèvia dels representants dels treballadors, i no existeix vulneració de drets digitals en els termes demandats.

Les conclusions d'aquesta sentència, com passa en general en totes, s'expliquen i fonamenten en els elements fàctics del supòsit analitzat, però, no obstant això, creiem que seria equivoc considerar que la implementació del teletreball com a fórmula organitzativa es pot fer d'esquena a la negociació col·lectiva. L'exigència que el teletreball sigui voluntari, impedeix que la negociació col·lectiva constitueixi la seva via constitutiva, tanmateix, quan es pretén articular com una fórmula organitzativa de caràcter general, aquesta dimensió col·lectiva recomana que es faci de manera negociada amb la representació dels treballadors i, òbviament, amb ple respecte a les condicions que es poguessin preveure en el conveni col·lectiu aplicable.



Jurisprudència. L'empresa pot accedir al correu electrònic d'un treballador acomiadat, encara que contingui contingut i missatges personals?.

La sentència del [Tribunal Superior de Justicia d'Astúries, del 24 d'octubre del 2023](#), donada a conèixer recentment, considera que sí. No obstant això, s'han de tenir en compte les circumstàncies particulars que envolten el cas, i que, en qualsevol cas, es tracta d'una resolució que encara pot ser objecte de cassació.

Les circumstàncies es refereixen a un treballador que és acomiadat per motius disciplinaris el febrer del 2023. El treballador va sol·licitar a l'empresa que el seu compte de correu corporatiu no fos tancat de manera immediata, ja que allà hi rebia correus personals aliens a la relació laboral. L'empresa, dos dies més tard, canvia la contrasenya d'aquest correu i ordena que tots els correus que es rebin en aquest compte s'imprimeixin i es remetin a l'assessoria jurídica. No conforme amb aquesta pràctica de l'empresa i considerant que es va produir una intromissió en la seva intimitat, el treballador acomiadat acudeix als tribunals sol·licitant una indemnització de 30.000 euros per lesió del seu dret a la intimitat i vulneració del secret de les comunicacions.

La sentència considerarà que no s'han produït aquestes lesions en valorar els següents aspectes: 1) Queda acreditat que el treballador feia un ús del correu corporatiu no només professional, sinó també personal, la qual cosa en principi no estava permesa d'acord amb el conveni col·lectiu d'aplicació; 2) La sentència considera que no s'aprecia lesió a la intimitat del treballador, ja que aquest va tenir dos dies per fer els traspassos de correus o reexpedir o eliminar el contingut personal; 3) L'empresa va acreditar un interès empresarial per accedir als correus professionals que es contenien en el compte.

Cal destacar, segons el nostre parer, que l'element més rellevant amb vista a justificar l'actuació empresarial és l'existència d'una política clara, en aquest cas continguda en el conveni, sobre el caràcter exclusivament professional del correu corporatiu. Sobre aquest tema convé recordar que l'article 87.3 de la [Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals](#) estableix que els ocupadors hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals. L'adopció d'aquests criteris i la seva informació als treballadors constitueix una obligació de tota empresa en la qual utilitzin dispositius digitals quan l'empresa pretengui efectuar un control del seu contingut i a l'efecte d'exonerar-se d'eventuals responsabilitats derivades d'un ús incorrecte o indegut d'aquests.

El Tribunal Suprem ha aclarit que l'aprovació de la LOPD no imposa reelaborar uns nous criteris si a l'empresa ja n'hi havia uns, però, no obstant això, "qualsevol modificació dels criteris prèviament establerts a l'entrada en vigor de la LOPD, o qualsevol especificació d'aquests, ampliació o restricció" haurà de ser elaborada amb la participació de la representació dels treballadors. Una participació que no implica, no obstant això, que aquests criteris hagin de ser acordats amb aquesta representació.



Jurisprudència. El registre dels efectes del treballador per part d'un vigilant de seguretat sense presència d'un representant, malgrat que no afecta la intimitat del treballador, determina la improcedència de l'acomiadament..

La sentència del Tribunal Suprem del 5 de juny del 2024 analitza els efectes que en relació amb un acomiadament disciplinari té la realització d'un registre a la bossa d'una treballadora realitzat per un vigilant de seguretat sense la presència d'un representant dels treballadors ni de cap altre treballador. Els fets es refereixen a una treballadora que a la sortida del seu centre de treball, uns grans magatzems, és requerida pel vigilant de seguretat en haver sonat l'alarma del sensor antirobatoris habilitat a la sortida. La treballadora accedeix a mostrar-li el contingut de la bossa i s'adverteix l'existència de 4 articles que no havia adquirit.

S'han de destacar els següents elements fàctics: 1) Els productes tenien un escàs valor econòmic: 2 barretes proteiques per valor d'1,37 euros cadascuna; uns snacks per a gossos per valor d'1,99 euros i un xampú per a gossos, per valor de 3,99 euros. Un escàs valor econòmic que no és tingut en consideració pel tribunal a cap efecte. 2) La treballadora tenia una antiguitat de més de 25 anys a l'empresa, element tampoc valorat. 3) El registre s'efectua sense presència de cap representant dels treballadors ni de cap altre treballador. 4) La treballadora és acomiadada disciplinàriament per la comissió d'una falta disciplinària molt greu després de concedir audiència a la secció sindical del sindicat al qual estava afiliada. 5) La treballadora gaudia d'una reducció de jornada per cura de fills.

El jutjat social va desestimar la demanda de la treballadora i va declarar procedent l'acomiadament; no obstant això, el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia va estimar el recurs de la treballadora, va declarar l'acomiadament nul i va condemnant el seu ocupador a la readmissió immediata de la treballadora, amb abonament dels salaris deixats de percebre.

El Tribunal Suprem va a confirmar la sentència del Tribunal Superior de Justícia, declarant la nul·litat de l'acomiadament. Vegem quins són els seus elements més destacats:

- 1) Sobre la base dels articles 18 i 20 del TRLET s'admet que l'empresa pugui efectuar registres en la persona i efectes dels treballadors.*
- 2) Quan aquest registre el porti a terme personal d'empreses de seguretat, "aquesta externalització no evita que hagin de complir-se les garanties exigides per l'article 18 de l'ET".*
- 3) L'article 18 del TRLET estableix que només podran realitzar-se registres sobre la persona del treballador, a les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i el dels altres treballadors de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de feina. En la realització dels escorcolls es respectarà al màxim la dignitat i la intimitat del treballador i es comptarà amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa, sempre que això sigui possible.*



4) Es recorda que la doctrina jurisprudencial ha considerat com a efecte particular del treballador, amb vista a l'aplicació de l'article 18 del TRLET, el seu vehicle.

5) L'exigència de la presència d'un representant o, en defecte d'això, d'un altre treballador no està vinculada amb la protecció de la intimitat del treballador, sinó que constitueix una garantia d'objectivitat i eficàcia de la prova. Per això, el no respecte d'aquesta garantia no determina la nul·litat de l'acomiadament sinó la seva improcedència. No obstant això, en aquest cas, en tractar-se d'una treballadora amb reducció de jornada per cura de fill menor, per aplicació de l'art. 55.5.b) del TRLET, en no haver-se pogut acreditar la procedència de l'acomiadament, és procedent declarar la seva nul·litat.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ. Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net