

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



FEBRER 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Febrer 2018



Publicat el Reial decret de modificació del Reglament de plans i fons de pensions.

Al BOE del dia 10 de febrer de 2018 s'ha publicat el Reial decret 62/2018, del 9 de febrer, pel qual es modifica el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors i beneficiaris, així com el Reglament de plans i fons de pensions. La norma, que va entrar en vigor l'endemà de la publicació, regula, entre altres qüestions com poden ser les comissions de gestió i dipòsit a percebre per les entitats gestores i dipositàries de fons de pensions, la liquiditat dels fons i plans de pensions.

D'aquesta manera, amb l'objectiu de potenciar l'estalvi a través d'aquests instruments, es possibilita la disposició anticipada dels drets consolidats del participi corresponents a aportacions realitzades amb almenys 10 anys d'antiguitat. A partir de l'1 de gener de 2025, es podrà disposar, sense limitacions, de les aportacions amb una antiguitat d'almenys deu anys. Així, totes les aportacions realitzades amb anterioritat al 2015 es podran fer

líquides a partir del 2025, i les realitzades amb posterioritat hauran de deixar transcórrer els deu anys corresponents.

No obstant, s'ha de tenir en consideració que, en el cas dels participis de plans de pensions del sistema d'ocupació, la disposició anticipada total o parcial dels drets consolidats amb almenys 10 anys d'antiguitat es condiciona al fet que ho permeti el compromís i ho prevegin les especificacions del pla, i amb les condicions o limitacions que, si escau, s'estableixin.

El Reial decret estableix que les especificacions dels plans de pensions, els butlletins d'adhesió i els documents amb les dades fonamentals per al participi dels plans individuals, així com les normes de funcionament dels fons de pensions, s'han d'adaptar al que estableix aquest Reial decret, en el termini de 6 mesos des que entri en vigor.

Sobre les guàrdies localitzades fora del centre de treball i la seva consideració com a temps de treball.

Amb caràcter general, i sense perjudici de les regles específiques que existeixen en determinats sectors, com ara el del transport, els tribunals espanyols han estat considerant que el temps de disponibilitat desenvolupat fora del centre de treball no formava part de la jornada de treball, ja que, si bé el treballador estava disponible per

a una eventual crida per part de l'empresa, no desenvolupava cap activitat productiva. Només quan es produïa la crida i hi havia prestació de serveis es computava el temps de treball (SSTS 08.06.2006 i 29.11.1994). En concret, s'ha afirmat que «la simple situació de disponibilitat, en la qual el treballador tan sols està localitzable



i a disposició de l'empresa, no implica per si sola el desenvolupament de cap feina i, per tant, està clarament fora de la jornada laboral i no pot en absolut ser qualificada ni com a temps de treball ni com a hores extraordinàries», ja que durant les guàrdies de localització és evident que no concorre el «lloc de treball», que només ho és l'espai físic on es desenvolupa l'activitat professional amb presència i disponibilitat plena. Fins i tot en aquells supòsits en què el treballador disposava d'un escàs marge de temps de resposta als requeriments empresarials, i es limitava per això la seva llibertat d'actuació durant els temps de disponibilitat (pilots d'helicòpter del servei de salvament marítim de la Xunta de Galícia, STSJ Galícia 24.01.2008).

La recent sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea del 21 de febrer de 2018, Assumpte Matzak, pot suposar un canvi de rumb en aquesta jurisprudència. L'assumpte resolt pel tribunal europeu té per objecte la reclamació d'un bomber belga amb relació a la consideració com a temps de treball dels períodes de guàrdia localitzada. El tribunal europeu, després de recordar que la Directiva en aquesta matèria només reconeix dues categories conceptuals, el «temps de treball» i «períodes de descans», sense que hi hagi conceptes intermedis, i advertir que entre els elements característics del concepte de «temps de treball» no hi figuren la intensitat del treball exercit pel treballador per compte d'altri ni el rendiment d'aquest, recorda que, en principi, durant la situació de guàrdies localitzables només

s'ha de considerar «temps de treball» en el sentit de la Directiva 2003/88 el temps dedicat a la prestació efectiva de serveis (STJUE del 9 de setembre de 2003, Jaeger), però immediatament matisa aquesta conclusió per a aquells supòsits en què el treballador s'ha d'estar físicament en un lloc geogràficament delimitat i, sobretot, amb obligació de presentar-se al centre de treball en un termini breu de temps (8 minuts). La brevetat del termini implica, segons el parer del Tribunal, una restricció considerable de la possibilitat de realitzar altres activitats, que determina que el temps de guàrdia localitzable així configurat s'ha de considerar «temps de treball» encara que no existeixi prestació efectiva de serveis.

Sens dubte, aquesta sentència del tribunal europeu obligarà a efectuar una anàlisi més detallada dels supòsits en què el treballador està en situació de guàrdia localitzada, ja que si pot considerar-se ajustada a la resolució del cas concret (8 minuts de resposta pot identificar-se amb la disponibilitat que existeix a les guàrdies que es realitzen al centre), en cap cas no s'hauria d'interpretar com la consagració d'una correlació d'aquestes amb el temps de treball. S'haurà de determinar, casuísticament, en funció del règim jurídic de la guàrdia, si aquest «restringeix considerablement la possibilitat de realitzar altres activitats» per, només en aquest cas, considerar-se temps de treball. Una situació que determinarà més inseguretat jurídica i que, en qualsevol cas, recomana revisar els marcs reguladors d'aquestes fórmules de treball.

Vaga del dia 8 de març.

El 8 de març, Dia Internacional de la Dona, s'ha convocat una «vaga» o aturada de dones en més de 150 països. A Espanya de forma paral·lela i, en aquest cas, sota la forma d'una autèntica vaga, s'han efectuat dues convocatòries oficials de vaga general:

- La primera, de 24 hores, convocada

pel sindicat Confederació General de Treballadors (CGT) i amb relació «a tots els treballadors i treballadores de tots els àmbits sectorials, públics i privats, funcionaris (...) en l'àmbit territorial de l'estat espanyol».

- La segona, convocada pels sindicats majoritaris Comissions Obreres (CCOO) i



Unió General de Treballadors (UGT), “serà de 2 hores en cada un dels torns de treball”. En concret, segons resulta de la convocatòria efectuada **amb caràcter general**, per a les jornades partides i continuades de torn de matí la vaga serà d’11.30 a 13.30 h; per a les jornades continuades en el torn de tarda, serà de 16.00 a 18.00 h, i per a les jornades continuades en el torn de nit, la vaga es farà durant les dues primeres hores del torn que comenci en la jornada del dia 8, “llevat en aquells àmbits, sectors o empreses, en què es notifiqui expressament un horari diferent”. Així, per exemple, a Catalunya s’han previst horaris específics per a una sèrie de sectors:

- **Sector de transport de viatgers:** jornades continuades de matí: de 7.00 a 9.00 hores; jornades continuades en torn de tarda: de 18.30 a 20.30 hores.

- **Sector sanitari:** jornades continuades en torn de matí de 8.00 a 10.00 hores.

- **Sector d’oci educatiu i sociocultural:** jornades continuades en torn de matí: de 12.00 a 14.00 hores; jornades continuades en torn de tarda, la vaga serà de 18.00 a 20.00 hores.

- **Guarderies** (excepte les municipals): de 15.00 a 17.00 hores.

- **Centres d’ensenyament ordinari, instituts, ensenyament reglat, no reglat, universitats, centres especials de treball:** d’11.30 a 13.30 hores, amb l’excepció de les persones que treballin a la tarda, que faran la vaga de 15.00 a 17.00 hores.



Acomiadament col·lectiu i afectació a treballadores embarassades. La STJUE del 22 de febrer de 2018.

El Tribunal de Justícia ha declarat que la Directiva 92/85 no s'oposa a una normativa nacional que permet l'acomiadament d'una treballadora embarassada amb motiu d'un acomiadament col·lectiu sempre que la decisió d'acomiadament s'hagi pres, durant el període comprès entre el començament de l'embaràs i el final del permís de maternitat, per raons no relacionades amb l'embaràs de la treballadora. Aquesta resolució sorgeix arran de la qüestió prejudicial plantejada pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, al qual va arribar el cas d'una empleada de Bankia a la qual, en el marc d'un acomiadament col·lectiu, se li va notificar l'extinció del seu contracte de treball estant embarassada.

El TJUE considera que "la Directiva 92/85 no s'oposa a una normativa nacional que permet a l'empresari acomiadar una treballadora embarassada en el marc d'un acomiadament col·lectiu sense comunicar-li més motius que els que justifiquen aquest acomiadament col·lectiu, sempre que s'indiquin els criteris objectius que s'han seguit per designar els treballadors afectats per l'acomiadament".

El TJUE declara que la Directiva 92/85 no s'oposa a una normativa nacional que, en el marc d'un acomiadament col·lectiu, no estableix ni una prioritat de permanència en l'empresa ni una prioritat de recol·locació en un altre lloc de treball, aplicables amb anterioritat a aquest acomiadament, per a les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància.