



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



JULIOL 2021
NEWSLETTER



El Guadiana de la jubilació forçosa.

La jubilació forçosa és una de les matèries que de manera recurrent ha estat reformada pel legislador des de la seva introducció a la disposició addicional 5a de l'Estatut dels Treballadors del 1980. Sembla que passarà una altra vegada, i que l'actual redacció, a la disposició addicional 10a, modificada per última vegada el 2018, pot tornar a ser modificada. L'1 de juliol passat, en el marc de l'acord sobre la reforma del sistema de pensions, Govern, sindicats i patronal van acordar establir fortes limitacions a aquest tipus de clàusules de jubilació forçosa o obligatòria.

Concretament, les novetats que conté el text de l'acord en relació amb la jubilació forçosa són:

- La impossibilitat d'establir clàusules convencionals que prevegin la jubilació forçosa del treballador pel compliment d'una edat inferior a 68 anys. Amb una única excepció referida a aquelles hipòtesis en les quals la persona afectada, que haurà de tenir almenys 65 anys, estigui adscrita a una activitat de la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE) en la qual existeixi una taxa d'ocupació femenina inferior al vint per cent i es contracti de forma indefinida i a temps complet una dona.
- Es continuarà exigint que el treballador jubilat tingui dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva, però ara s'exigirà que

cada extinció contractual derivada de la jubilació porti aparellada simultàniament la contractació indefinida i a temps complet de, com a mínim, un treballador.

S'ha d'advertir, i això resulta de summa importància, que aquest canvi restrictiu: 1) s'haurà de tramitar legislativament, i per tant encara no és aplicable. S'estima que ho sigui a partir del gener de 2022, i 2) a més, es preveu una aplicació transitòria que suposarà el respecte a les regulacions que es puguin contenir en els convenis col·lectius vigents i durant els tres exercicis següents a la finalització de la vigència inicial pactada en el conveni en qüestió.

D'aquesta manera, aquelles empreses que considerin útil la utilització del mecanisme de la jubilació forçosa en els termes actualment vigents (65 anys i vinculació de la mesura a objectius coherents de política d'ocupació expressats en el conveni col·lectiu, com la millora de l'estabilitat en l'ocupació per transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors o qualssevol altres dirigides a afavorir la qualitat de l'ocupació) haurien d'incorporar-ho, sense demora, en els seus convenis col·lectius.



Llei de treball a distància i increment de les sancions en matèria laboral.

El dissabte dia 10 de juliol es va publicar la [Llei 10/2021, del 9 de juliol, de treball a distància](#), que bàsicament reproduceix el contingut del RDL 28/2020, en el qual té el seu origen. La nova norma introdueix canvis menors que atenen principalment a la integració de les persones amb discapacitat i a temes d'igualtat:

- Així, a l'article 4, juntament amb la prohibició de discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, s'hi incorporen altres motius: edat o discapacitat, l'antiguitat i el grup professional. A més, s'exigeix que l'empresa assegurï la igualtat de tracte i la prestació de suports, "realitzant els ajustos raonables que resultin procedents" per assegurar aquesta igualtat.

- A l'article 11, respecte a les "persones amb discapacitat treballadores", s'exigeix que els mitjans, equips i eines que se li facilitin siguin universalment accessibles, per evitar qualsevol exclusió per aquesta causa.

- Finalment, s'estableix, a la disposició addicional 3a, que es considerarà com a domicili de referència, a l'efecte de considerar l'autoritat laboral competent i els serveis i programes públics de foment de l'ocupació aplicables, aquell que figuri com a tal en el contracte de treball i, en defecte d'això, el domicili de l'empresa o del centre o lloc físic de treball.

Però, segurament, la novetat més rellevant no es refereix a aquestes matèries, ni tan sols estrictament al treball a distància, sinó a les infraccions i sancions en matèria social. El legislador ha aprofitat aquesta norma per modificar la quantia d'algunes sancions, no només en relació amb el treball a distància, les quals s'incrementen fins a un 20%. L'increment tindrà efectes a partir del 21 d'octubre de 2021, i només per a les infraccions comeses a partir d'aquest moment (disposició transitòria segona i disposicions finals primera i catorzena).

Més sobre treball a distància: despeses del teletreball covid.

L'Audiència Nacional ha considerat que no existeix cap norma que determini l'obligació genèrica d'abonar o compensar les despeses derivades del teletreball implantat excepcionalment com a conseqüència de la covid-19. Per això considera que el dret a la compensació de les despeses que s'hagin pogut causar només podrà ser al·legat davant la jurisdicció social d'acord amb el que disposin els acords de treball a distància als quals hagin pogut arribar empresa i treballador o treballadora, o de conformitat amb el que s'estableixi en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació. Si no existeixen aquests acords o previsions convencionals, la sentència reconeix que podrien plantejar-se reclamacions individuals en compensació de les despeses efectuades a conseqüència del treball a distància o teletreball, però amb una justificació prèvia d'aquestes i sense que s'hi inclogui el reconeixement del dret a una compensació de despeses genèriques.



Extinció de contracte temporal qualificada judicialment com a acomiadament improcedent: cal compensar les indemnitzacions.

Una sentència recent del Tribunal Suprem ratifica la posició ja mantinguda amb anterioritat i considera que s'ha de deduir de la indemnització per acomiadament improcedent la quantitat abonada per l'empresa en l'extinció del contracte per obra o servei determinat, la ulterior declaració del qual com a fraudulent ha donat lloc a la qualificació del cessament com a acomiadament improcedent. Cal advertir que es tracta d'un supòsit en el qual la relació laboral s'havia sustentat en aquest únic i sol contracte de treball formalitzat com a temporal, que posteriorment va ser declarat fraudulent.

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