



Unió General de Treballadors  
de Catalunya

## Recull Jurisprudència

Novembre 2007



<b>SECRETARIAT NACIONAL DE CATALUNYA</b>	<b>JURISPRUDÈNCIA</b>	
30/11/2007		

## **RELACIÓ DE SENTÈNCIES**

---

### **ÍNDIX**

- Transmissió d'empreses Pàg. 3
- Igualtat de tracte en la possibilitat de modificar la durada dels permisos Pàg. 4
- Improcedència d'un acomiadament per l'ús incorrecte de l'ordinador Pàg. 6
- La jubilació forçosa no suposa una discriminació per la persona treballadora Pàg. 7
- La concreció horària de la reducció de jornada per guarda legal d'un menor Pàg. 9

## **Transmissió d'empreses**

**FETS:** L'empresa de treball alemanya Mayer&Co va elaborar un pla destinat a la indústria ja que es trobava amb dificultats econòmiques. El pla va ser acceptat i per desenvolupar-lo es va portar a terme mitjançant la creació d'una nova empresa, que exerciria el mateix tipus d'activitats econòmiques.

Aquesta nova empresa de treball temporal, per atendre les necessitats dels clients, va traspassar uns 40 treballadors de l'empresa Mayer a la seva pròpia plantilla. Aquest canvi d'empresa no va suposar una modificació de les activitats desenvolupades pels treballadors en l'anterior empresa. La nova empresa també va captar de l'anterior clients, un director de filial i altres encarregats. En total, aquesta nova empresa es va fer càrrec d'aproximadament una tercera part dels treballadors de Mayer.

Els demandants del litigi, treballadors traspassats a la nova empresa, van reclamar el pagament dels salaris pendents per Mayer i demanaven que es declarés l'existència de cessió dels contractes laborals amb l'objectiu de calcular els seus drets.

**RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ:** Per resoldre la qüestió, els tribunals competents alemanys van plantejar el cas al Tribunal de Justícia; concretament van plantejar si constitueix una transmissió d'un centre de treball o d'una part d'aquest en el sentit de l'article 1 de la Directiva 2001/23 el cas en que, de comú acord dues empreses de treball temporal, i sense que existeixi una estructura organitzativa en la primera, uns treballadors passin a la segona empresa i realitzin en aquesta les mateixes activitats.

El Tribunal de Justícia recorda que l'esmentada Directiva s'aplica a les transmissions d'empreses, de centres d'activitat o de parts d'empreses o centres d'activitat a un altre empresari com a resultat d'una cessió contractual o d'una fusió. A aquest contingut, el Tribunal afegeix que té per objecte garantir la continuïtat de les relacions laborals existents en el marc d'una entitat econòmica, amb independència d'un canvi de propietari. El criteri decisiu per a determinar l'existència d'una transmissió als efectes d'aquesta Directiva consisteix en determinar si l'entitat de que es tracta manté la seva identitat.

Com parlem d'empreses de treball temporal, parlem d'empreses sense una estructura organitzativa delimitada i per tant cal procedir a fer un examen tenint en compte les característiques específiques i no un anàlisi dirigit a demostrar l'existència d'una entitat econòmica amb pròpia identitat. Per això cal comprovar si els elements d'explotació

traspassats pel cedent constituïen a la seva empresa un conjunt operacional autosuficient per permetre prestar serveis característics de l'activitat econòmica de l'empresa.

Un cop fet aquest anàlisi, el Tribunal de Justícia determina que hi ha hagut cessió i per tant transmissió d'empresa i per tant serà d'aplicació al cas el contingut de la Directiva 2001/23.

*Sentència del Tribunal de Justícia, assumpte C-458/05, de 13 de setembre del 2007.*

### **Igualtat de tracte en la possibilitat de modificar la durada dels permisos**

**FETS:** A una professora d'un Institut de Finlàndia se li reconeix el permís per a tenir cura dels seus fills. Novament embarassada demana una modificació de la resolució relativa al permís per a tenir cura dels fills, amb l'objectiu de cobrir un nou període.

El director de l'institut va informar a la treballadora que la sol·licitud d'aquesta de modificar els períodes dels permisos no responia a uns motius imprevisibles i legítims que permetessin modificar la durada del permís per a tenir cura dels fills en base al conveni col·lectiu. El director alegava que un nou embaràs no constituïa un motiu legítim per modificar la durada del permís.

Al mateix temps, el pare de les criatures va sol·licitar el permís de paternitat però no el va obtenir ja que els progenitors –en base al conveni col·lectiu d'aplicació al cas- no poden exercir aquest dret al mateix temps. Per aquest motiu, la treballadora va expressar la seva intenció d'interrompre el permís per tenir cura dels fills i acollir-se al permís de maternitat, amb l'objectiu de que el seu cònjuge pogués sol·licitar el permís per tenir cura dels fills. No obstant, el director de l'institut va tornar a denegar la sol·licitud pels mateixos motius que en la primera sol·licitud.

Davant les negatives del director, la treballadora va considerar que estava sent víctima d'una discriminació directa o indirecta per raó de sexe a causa del nou embaràs, ja que el director no reconeixia el nou embaràs com un motiu suficient per concedir el permís de maternitat. Per això, la treballadora va presentar demanda a l'òrgan jurisdiccional finlandès competent que en la resolució del cas va plantejar algunes qüestions al Tribunal de Justícia, són les següents:

- Cal aplicar la Directiva 92/85?

- Constitueix una discriminació directa o indirecta el fet que un director denegui la modificació de les dates d'un permís per a la cura dels fills concedit a la mare o la interrupció de l'esmentat permís a causa d'un nou embaràs?

**RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ:** Aquests són els arguments que utilitza el Tribunal per resoldre les qüestions plantejades:

- Primer de tot, la Directiva 92/85 té per objecte la millora del medi de treball amb l'objectiu de protegir la seguretat i salut dels treballadors i, concretament, de la dona embarassada en el treball. Com la treballadora en el moment de l'embaràs es troba gaudint del permís per a tenir cura del fill cal determinar si s'aplica o no aquesta Directiva. En aquest sentit, el Tribunal considera que durant aquest període es manté la relació de treball entre la persona treballadora i l'empresari (director d'institut en aquest cas); conseqüentment, durant aquest període, la persona beneficiària continua sent treballadora i per tant li és d'aplicació l'esmentada Directiva.
- Per entendre la qüestió de fons cal esmentar el contingut del conveni col·lectiu que estableix que els funcionaris que sol·licitin la modificació de les dates i la durada del permís per a tenir cura dels fills seran beneficiaris sempre i quan existeixin motius imprevisibles i legítims. El propi conveni col·lectiu considera com a motius imprevisibles les malalties greus o la mort d'un fill però un nou embaràs no respon a motius imprevisibles o legítims.

El Tribunal ha considerat que el respecte als principis d'igualtat de tracte i de no discriminació exigeix que les situacions comparables no siguin tractades de manera diferent i que les situacions diferents no siguin tractades d'igual manera, a no ser que aquest tracte estigui objectivament justificat.

El tracte discriminatori resultant d'una normativa com l'esmentada directiva només pot afectar a les dones i per això implica una discriminació directa per raó de sexe. Per acabar, el Tribunal considera que un permís garantit pel Dret comunitari no pot afectar el dret a gaudir d'un altre permís garantit per aquest mateix Dret.

*Sentència del Tribunal de Justícia, assumpte C-116/06, de 13 de setembre del 2007.*

## ***Improcedència d'un acomiadament per l'ús incorrecte de l'ordinador***

**FETS:** El demandant prestava serveis mitjançant un contracte d'alta direcció, amb la categoria de Director General. L'actor prestava serveis en un despatx sense clau, en el que disposava d'un ordinador sense claus d'accés i connectat a la xarxa de l'empresa.

Un dia, un tècnic informàtic va comprovar els errors de l'ordinador del treballador. En aquesta comprovació es va constatar l'existència de virus informàtics, com a conseqüència de la navegació per pàgines poc segures d'internet. Es va comprovar l'existència de carpetes amb arxius que contenien accessos a pàgines pornogràfiques.

El treballador va ser acomiadat per fer un ús incorrecte dels mitjans de producció propietat de l'empresa.

**RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ:** La qüestió, que arriba al Tribunal Suprem, es centra en determinar si les condicions de l'article 18 de l'ET (inviolabilitat de la persona del treballador) s'apliquen també al control empresarial sobre l'ús per part de les persones treballadores dels ordinadors facilitats per l'empresa.

El Tribunal Suprem utilitza els següents suports:

- Conveni Europeu per a la Protecció dels drets humans, que estableix que tota persona té dret al respecte de la seva vida privada i familiar.
- La Doctrina del Tribunal Constitucional, concretament la definició que va fer del concepte "intimitat"; així doncs, el dret a la intimitat suposa l'existència d'un àmbit propi i reservat davant l'acció i el coneixement dels altres, necessari segons les nostres pautes de cultura, per a mantenir una qualitat mínima de vida humana.

El Suprem abans de determinar si s'ha d'aplicar o no l'article 18 de l'ET considera que en el cas de l'ús de l'ordinador poden produir-se conflictes que afectin a la intimitat de la persona treballadora. Aquests conflictes sorgeixen perquè existeix una utilització personalitzada i no només laboral o professional del mitjà facilitat per l'empresa. Aquesta utilització personalitzada es produeix com a conseqüència de les dificultats pràctiques d'establir una prohibició absoluta del treball personal de l'ordinador. Ara bé, el Suprem també té en compte que s'ha de tenir present que es tracta de mitjans que són propietat de l'empresa.

Per a determinar l'aplicació o no de l'article 18 de l'ET, l'òrgan jurisdiccional considera que:

- L'empresari ha de poder controlar l'ús de l'ordinador, perquè amb ell es compleix la prestació laboral i, per tant, ha de comprovar si el seu ús s'ajusta a les finalitats que el justifiquen.
- L'exigència de respectar en el control la dignitat humana de la persona treballadora no és requisit específic dels registres de l'article 18 de l'ET, doncs aquesta exigència és general per a totes les formes de control empresarial. En tot cas, conclou el Suprem, el fet de que la persona treballadora no estigui present en el control no és un element que pugui considerar-se contrari a la dignitat.
- L'ús de l'ordinador per part de la persona treballadora es regula per l'article 20.3 de l'ET (Direcció i control de l'activitat laboral). El Suprem en aquest punt fa un parell de precisions:
  - Límits del control. L'empresa d'acord a les exigències de la bona fe ha d'establir prèviament les regles d'ús d'aquests mitjans amb aplicació de prohibicions absolutes o parcials i informar als treballadors de que existirà control. D'aquesta manera, si el mitjà s'utilitza per usos privats en contra d'aquestes prohibicions i amb coneixement dels controls i mesures aplicables, no podrà entendre's que, al realitzar-se el control, s'ha vulnerat "una expectativa raonable d'intimitat".
  - Protecció de la intimitat. La garantia de la intimitat també s'estén als arxius personals de les persones treballadores que es trobin a l'ordinador.

Per finalitzar, el Suprem determina que l'empresa no podia recollir la informació dels arxius temporals de la manera com ho va fer. Aquesta actuació va suposar una vulneració del seu dret a la intimitat; per aquest motiu, l'acomiadament s'ha declarat improcedent.

*Sentència del Tribunal Suprem, nº de recurs 966/2006, de 26 de setembre del 2007.*

*Ponent: Aurelio Desdentado Bonete.*

### **La jubilació forçosa no suposa una discriminació per la persona treballadora**

**FETS:** El treballador prestava serveis per a l'empresa Cortefiel des de 1981, sent el director de l'organització. A mitjans del 2005, Cortefiel li comunica l'extinció automàtica de la seva relació laboral per haver complert l'edat de jubilació prevista al conveni col·lectiu. Segons costa, el treballador tenia cobert el període de carència exigida per a percebre, amb càrrec al sistema de la seguretat social, una pensió de jubilació del 100% de la seva base de cotització.

El treballador presenta demanda al jutjat del social contra la decisió de l'empresa per considerar que l'esmentada notificació equivalia a un acomiadament. En la demanda prestada pel treballador es sol·licita que es declari nul·la la mesura de jubilació forçosa per vulneració dels seus drets fonamentals i, més concretament, el seu dret a la no discriminació per raó de l'edat, donat que aquesta mesura s'adopta únicament per haver complert el treballador els 65 anys d'edat.

En el procés de resolució del conflicte, el jutjat planteja la següent pregunta al Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees:

*“El principi d'igualtat de tracta que impedeix tota discriminació per raó d'edat, reconegut a l'article 13 del Tractat i l'article 2.1 de la Directiva 2000/78, s'oposa a una llei nacional que considera vàlides les clàusules de jubilació forçosa establertes en els convenis col·lectius?”*

**RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ:** El Tribunal abans de resoldre la qüestió plantejada esmenta la normativa aplicable al cas:

- La Directiva 2000/78 que reconeix el dret de totes les persones a la igualtat i a la no discriminació. Aquesta Directiva disposa que els Estats membres podran establir que les diferències de tracte per motius d'edat no constitueixen discriminació si estan justificades objectiva i raonablement per una finalitat legítima.
- La Llei 14/2005 que reconeix la jubilació forçosa però establint un parell de requisits:
  - La mesura haurà de vincular-se a objectiu coherent amb la política d'ocupació.
  - La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte haurà de tenir cobert el període mínim de cotització o un major si així s'hagués pactat per conveni col·lectiu, i complir els altres requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per tenir dret a la pensió de la jubilació en la seva modalitat contributiva.

Doncs bé, en base a aquesta normativa, el Tribunal conclou que la prohibició de tota discriminació per raó d'edat ha d'interpretar-se en el sentit de què no s'oposa a una normativa nacional, com la Llei 14/2005, que considera vàlides les clàusules de jubilació forçosa establertes en els convenis col·lectius que exigeixin, com a únics requisits, que el treballador hagi aconseguit el límit d'edat a efectes de jubilació, fixat en 65 anys per la normativa nacional, i que compleixi amb les altres condicions en matèria de seguretat



social per accedir a la prestació de jubilació en la seva modalitat contributiva, sempre que aquesta mesura, tot i basar-se en l'edat, estigui justificada objectiva i raonablement, en el marc del Dret nacional, per una finalitat legítima relativa a la política d'ocupació i al mercat de treball, i els mitjans empleats per aconseguir aquest objectiu d'interès general no resultin inadequats i innecessaris a aquest respecte.

*Sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, assumpte C-411/05, de 16 d'octubre del 2007.*

### ***La concreció horària de la reducció de jornada per guarda legal d'un menor***

**FETS:** La treballadora presta serveis a l'empresa Hipercor al departament de Televisió, Vídeo i Càmera, mitjançant un contracte indefinit. La seva jornada era a temps complet de 40 hores setmanals treballant de dilluns a dissabte i diumenges i festius.

Esgotat el permís de maternitat, la treballadora sol·licita una reducció de la jornada, treballant de dilluns a dissabte. Al cap d'un temps, la treballadora torna a demanar una nova reducció de la seva jornada que també és acceptada per l'empresa.

Al poc temps d'aquesta última sol·licitud, la treballadora es divorcia del seu marit fet que motiva la intenció de la treballadora de demanar a l'empresa una ampliació de la seva jornada de treball però aquest cop de dilluns a divendres.

Davant la proposta de la treballadora, l'empresa accepta la sol·licitud a mitges; és a dir, està conforme en l'ampliació de la jornada de treball però no en la distribució d'aquesta al llarg de la setmana, i per això reformula una nova proposta: reducció de la jornada (tal i com proposa la treballadora) i pel que fa a la distribució li ofereix treballar tots els dissabtes que no tingui la guarda legal de la filla i que per tant l'assumeixi el pare.

La treballadora presenta demanda perquè el jutge li reconegui el seu dret a conciliar la seva vida personal amb la laboral.

**RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ:** La normativa aplicable al supòsit és l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors que determina que qui per raons de guarda legal hagi de tenir cura d'un menor de 8 anys tindrà dret a una reducció de la jornada de treball. El sisè apartat

d'aquest article determina que la concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís correspondrà a la persona treballadora dins de la jornada ordinària.

Tenint en compte aquest precepte legal, el jutjat del social considera que l'articulat atribueix al treballador no només l'exercici de la reducció de jornada sinó també el dret a concretar l'horari, el que suposa, evidentment una alteració de l'horari de treball. Com molt bé diu aquest jutjat, la discussió es centra en determinar quin és l'abast que ha de donar-se a l'expressió "jornada ordinària".

A tot això, afegeix el jutjat, tots els drets, corresponen als seus titulars determinar l'oportunitat i la manera del seu exercici; per tant, en els casos de col·lisió d'interessos (com és el cas) ha de prevaler, aquella posició que s'acrediti més idònia per a l'atenció del menor amb el sacrifici de l'interès empresarial que no és, a aquests efectes, objecte d'una especial protecció com és el de la persona treballadora.

A més a més, la sol·licitud efectuada no causa un perjudici organitzatiu i l'absència de l'actora els dissabtes no té perquè afectar el correcte i normal funcionament del departament.

Per tant, la treballadora ha de poder exercir el dret a la concreció horària que li correspon conforme a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors i l'empresa en aquest supòsit no pot condicionar-li.

*Sentència n°456/07 del jutjat del social n° 2 de Girona, de 21 de novembre del 2007.*

*Ponent: Dña. Elena Mercado Espinosa.*