

editorial

En aquest butlletí, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un interessant comentari jurisprudencial realitzat per Carolina Gala, sobre l'**abast del permís d'hospitalització en els supòsits de part**.

legislació

REAL DECRETO LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO ([accés al text](#)).

Quant a les importants modificacions que introdueix aquesta norma, ens remetem a allò que ja vàrem comentar en l'[Actualització núm. 23 del Codi bàsic](#). Us destaquem, a banda, alguns aspectes que us poden resultar d'interès:

- **Contracte d'obra o servei determinat (art. 15.1 a) ET):** aquests contractes no podran tenir una durada superior a 3 anys, ampliables fins 12 mesos més per conveni col·lectiu sectorial estatal o per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior; transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de fixos.
- **Adquisició de la condició de treballadors fixos (art. 15.5 i DA 15ª ET):** l'adquisició de la condició de fixos dels treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, s'aplica amb independència que dita contractació hagi estat per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses. També estendrà la seva aplicació en els supòsits de successió o subrogació empresarial conforme a allò previst legalment o convencional. I en relació amb les Administracions públiques, la DA 15ª estableix expressament que allò previst a l'art. 15.1 a) pel que fa al contracte d'obra o servei determinat i a l'apartat 5 del mateix article sobre els límits a l'encadenament de contractes, serà d'aplicació sense perjudici dels principis constitucionals que regeixen l'accés a l'ocupació pública.
- **Indemnització per finalització de contracte temporal (art. 49.1 c) i DT 13ª ET):** s'estableix una indemnització, llevat dels casos dels contractes d'interinitat i dels contractes formatius, de 12 dies de salari per cada any de servei; de conformitat amb el que preveu la DT 13ª, s'aplicarà de forma gradual, d'acord amb la següent escala:
 - 8 dies de salari per cada any de servei, per als contractes temporals celebrats fins a 31-12-2011
 - 9 dies de salari per cada any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1-01-2012
 - 10 dies de salari per cada any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1-01-2013
 - 11 dies de salari per cada any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1-01-2014
 - 12 dies de salari per cada any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1-01-2015
- **Empreses de treball temporal:** es modifica, a més de l'art. 16 ET i l'art. 231 LGSS, la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*. Entre d'altres preceptes, s'incorpora una nova DA, la 4ª, segons la qual a partir de l'1 de gener de 2011 se suprimeixen totes les limitacions o prohibicions actualment vigents per a la celebració de contractes de posada a disposició per les ETT, amb l'única excepció dels treballs d'especial perillositat per a la seguretat i salut en el treball previstos a la DA 2ª de la Llei.

REAL DECRETO LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO ([accés al text](#)).

L'aprovació d'aquesta norma, convalidada pel Congrés dels Diputats, ha comportat la modificació, tal i com us informarem en l'[Actualització núm. 22 del Codi bàsic](#), a més de la DA 2ª EBEP i de diversos preceptes de la LGSS, de la *Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010* ([accés al text](#)), així com l'aprovació d'una nova Resolució, de 25 de maig, per la qual es dicten instruccions en relació a les nòmines del personal funcionari ([accés al text](#)).

LEY ORGÁNICA 4/2010, DE 20 DE MAYO, DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA ([accés al text](#)).

Per mitjà d'aquesta Llei, que de conformitat amb la seva DA 6ª serà d'aplicació als cossos de policia local d'acord amb el que preveu la *Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de fuerzas y cuerpos de seguridad*, s'estableixen: els tipus d'infraccions en què poden incórrer els integrants del Cos Nacional de Policia i les sancions aplicables; els dos tipus de procediments disciplinaris previstos, l'un per la comissió de faltes lleus i l'altre per a les greus i molt greus; i el règim de rehabilitació de la condició de funcionari del Cos Nacional de Policia.

Sobre la determinació del règim jurídic sancionador aplicable a les policies locals de Catalunya després de l'aprovació d'aquesta Ley Orgánica 4/2010, us oferim una anàlisi realitzada al respecte per la Federació de Municipis de Catalunya ([accés al text](#)).

ORDRE TRE/309/2010, D'11 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2011 ([accés al text](#)).

Estableix les 12 festes laborals a Catalunya durant l'any 2011 i determina que els Ajuntaments fixaran les 2 festes locals retribuïdes i no recuperables.

REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO ([accés al text](#)).

sentències

L'ABAST DEL PERMÍS PER HOSPITALITZACIÓ: INCLOU ELS SUPÒSITS PER PART?

Sentència del Tribunal Suprem de 23 d'abril de 2009, recurs 44/2007 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Tot i que pot semblar un tema judicialment bastant tancat, els últims mesos s'han publicat diverses sentències del TS i del TC que resolen qüestions importants vinculades amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar (tant des de la perspectiva de l'EBEP com de l'ET). En aquest marc se situa precisament aquesta sentència del TS, que delimita l'abast del permís per malaltia d'un familiar quan es tracta d'un part.

El problema era determinar **què s'ha d'entendre per "hospitalització"** i si **els parts naturals o sense problemes** (per contraposició amb el part no natural, distòcic o sanitariament problemàtic) d'un **familiar fins al segon grau de parentiu, donen lloc al permís per motius familiars regulat a l'article 37.3 b) ET**. El TS dóna la raó al sindicat reclamant, sobre la base dels arguments següents:

- L'art. 37.3 b) és una norma de dret necessari que ha de ser respectada pel conveni col·lectiu**, que pot millorar els drets reconeguts però no restringir-los o limitar-los.
- La seva finalitat és promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i especialment de la dona treballadora** per facilitar el seu accés i permanència en l'exercici del dret constitucional al treball. D'acord amb aquest criteri i com a desenvolupament d'accions positives a aquest efecte, com ordenen els arts. 11 i 44 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, és com ha de ser interpretat aquest precepte.
- La llei només parla "d'hospitalització", sense distingir entre les causes que la motiven, ni condicionar el gaudi de la llicència a la concurrència de cap requisit**. Per tant, no podem distingir l'hospitalització per malaltia de l'hospitalització per part. Si hospitalitzar és internar una persona en un hospital per tal que rebí l'assistència mèdico-sanitària que necessiti, aquesta mateixa situació es produeix en el cas de l'ingrés hospitalari de la dona per un part. Si bé és cert que el part no mereix el qualificatiu de malaltia, a efectes hospitalaris l'ingrés és com el de qualsevol malalt patològic i té com a objecte la prestació dels serveis hospitalaris necessaris en aquesta situació de risc per a la vida.
- L'art. 37.3 b) utilitza el nexa disjuntiu "o", el que significa que suposa que **és suficient amb l'hospitalització perquè es generi el dret a la llicència, sense que sigui necessària una malaltia, més o menys greu, de la dona en situació de part**.
- Aquesta solució és la més concordant amb l'esperit i finalitat dels preceptes legals. Les normes que regulen la conciliació de la vida laboral i familiar de la dona treballadora obliguen a protegir, especialment, a la dona amb ocasió de la maternitat. Per tant, **no es pot fer una interpretació restrictiva i en contra del tenor literal de l'art. 37.3 b) ni, encara menys, es pot defensar que el legislador limita els permisos amb ocasió de part, al que gaudeix el pare que té un fill**. El legislador sap que el pare pot faltar o trobar-se absent i que aquesta manca no allibera a la dona que dóna a llum de necessitar l'ajuda que li pot proporcionar un familiar pròxim. També coneix que no és suficient amb l'ajuda d'un parent, sinó que de vegades s'han d'alternar diversos familiars per atendre la dona durant tot el dia i per tenir cura dels altres fills que pugui tenir.
- L'empresa només pot exigir que es justifiqui la causa de la llicència, però no pot demanar qualsevol altra informació addicional.

En definitiva, **el permís previst en el citat art. 37.3 b) s'ha de concedir en tots els supòsits de part, sigui o no problemàtic, i hi tenen dret no només el pare sinó també els familiars de la dona fins al segon grau de parentiu**.