

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



INFORMACIONS LABORALS

Febrer 2017



Indústria 4.0, “no estem davant una època de canvis, sinó davant un canvi d'època”.

Encara que no existeix un concepte únic d'Indústria 4.0, sí que sembla que hi ha un cert consens a fer servir aquest terme per referir-se a l'aplicació industrial de sistemes en els quals interaccionen la robòtica avançada, processos complexos d'acumulació i tractament de dades, els Ciber-Physics Systems o sistemes d'integració d'alta tecnologia amb activitats humanes, i la interconnexió d'unitats productives, i s'aconsegueix crear xarxes de producció digitals que permeten accelerar la producció i utilitzar els recursos de manera més eficient.

La Indústria 4.0 introdueix les empreses en una lògica de transformació i creixement, en aportar de manera estructural “motors” per al desenvolupament constant del seu negoci:

- Informació digital: la utilització de sistemes complexos de tractament de dades (Big Data) permet la millora de les prediccions i presa de decisions.
- Automatització: la combinació de tecnologia tradicional i intel·ligència artificial genera sistemes que poden treballar de forma autònoma i autoorganitzar-se (reduint errors, actuant amb més rapidesa i reduint costos operatius).
- Connectivitat: la interconnexió de tota la cadena de valor permet sincronitzar cadenes logístiques, i escurçar terminis de lliurament i cicles d'innovació.

- Accés digital al client: connexió directa i en temps real amb els consumidors, que facilita la informació, la fidelització i la possibilitat d'oferir nous serveis.

- Obertura de les empreses a l'ecosistema exterior: disminució de barreres geogràfiques i culturals.

La digitalització ha suscitat una revolució en la manera en què es transmet la informació en el cicle productiu i de generació de valor, i ha provocat canvis progressius en els hàbits dels consumidors i noves estructures productives canviants en què es veuen afectades totes les baules de la cadena de valor. Addicionalment, l'automatització del treball, en suposar la substitució de mà d'obra per capital (màquines) pot suposar l'afavoriment, especialment en activitats d'alt valor afegit, de processos de relocalització i de recuperació de tots els processos de la cadena de valor (botsourcing).

Òbviament, aquesta transformació tindrà un impacte també en l'àmbit de les relacions laborals. Així, entre molts altres canvis:

- Evidentment, molts dels tradicionals paradigmes del treball mutaran: les coordenades d'espai i temps es diluiran o, fins i tot, es substituiran. La nota de la dependència, com a element característic del treball per compte d'altri, també s'haurà de transformar per valorar més altres elements



com ara la coordinació o la dependència tecnològica.

- Els canvis en les estructures productives i en les relacions interempresarials requeriran fórmules en les quals l'ocupació s'adapti a aquesta realitat multiempresarial (employee sharing, treballadors mòbils, a distància, ocupació col·laborativa, treball en plataformes virtuals, etc.).
- Amb el treballador típic que realitzi funcions estandarditzades i rutinàries, apareixerà i guanyarà importància el treballador caracteritzat per elevades competències

construïdes a través de recorreguts formatius individualitzats en funcions específiques adaptades a les empreses de la Indústria 4.0.

- La transformació digital d'una empresa requereix una redefinició cultural i organitzativa dels empleats, en la qual s'incrementin la seva autonomia, les seves capacitats d'interacció i flexibilitat i les seves possibilitats d'accés a la formació permanent.

En qualsevol cas, com ha indicat el professor Tiziano Treu, “no estem davant d'una època de canvis, sinó davant d'un canvi d'època”.

Clàusules socials i contractació pública .

En els últims mesos molts ajuntaments han promulgat normatives que suposen la incorporació de clàusules socials en els diferents estadis de la contractació pública. Aquestes clàusules, que es poden incorporar com a criteris socials d'adjudicació, com a preferències socials en l'adjudicació o com a condicions especials d'execució, tenen com a objectiu la creació de valor social en diferents àmbits, si bé principalment en el de l'ocupació. Així, aquesta mena de clàusules no preveuen el simple compliment de la normativa laboral i de seguretat social, sinó que en reclamen o incentiven una millora.

Exemples paradigmàtics de les fórmules adoptades, els trobem a Barcelona i Madrid.

- En el cas de l'Ajuntament de Barcelona, la “Guia de contractació pública social” inclou previsions tals com: l'adjudicació d'una puntuació més alta en la licitació en cas que els treballadors destinats al contracte percebin un salari superior al que estableix el Conveni Col·lectiu aplicable; el manteniment de les condicions de treball, incloent-hi les establertes en conveni, al llarg de tota l'execució del contracte; o l'atorgament d'una puntuació més alta a l'empresa que demostrï

més dies de contractació estable en els 36 mesos anteriors a la prestació proposada.

- En el cas de l'Ajuntament de Madrid, la Instrucció 1/2016, relativa a la incorporació de clàusules socials en els contractes formalitzats per l'Ajuntament de Madrid, els seus organismes autònoms i entitats del sector públic municipal, preveu, entre altres mesures, l'atorgament d'una puntuació més alta a les empreses que implementin millores en matèria de temps de treball, salari, etc.; l'adjudicació de puntuació més alta a aquelles empreses que tinguin adscrit un percentatge determinat de dones en noves contractacions; així com l'obligació de preveure la subrogació del personal en els contractes de quantia superior a 300.000 euros.

Encara que s'ha plantejat si aquestes clàusules són realment eficients o fins i tot si podrien generar restriccions il·lícites en relació amb la llibertat d'empresa o la lliure circulació d'empreses i lliure prestació de serveis, la veritat és que la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea del 17 de novembre de 2015 (assumpte C-115/14) ha establert que resulta lícit establir un salari mínim en una norma legal per poder participar en



licitacions de contractes públics. No hi ha obstacle jurídic, raona el TJUE, en la fixació d'un salari mínim legal obligatori en els contractes públics, ja que amb aquesta mesura es garanteix un determinat nivell de protecció econòmica a tots els treballadors, i encara que això podria significar una restricció a la lliure prestació de serveis, no ho és menys que l'obligació de garantir la protecció dels treballadors i fixar unes normes mínimes d'obligada aplicació per a tots, està justificada i supera el cànon de conformitat al dret comunitari. Una lògica social que ha estat impulsada per la Directiva 2014/24/UE del Parlament Europeu

i del Consell del 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública, que deroga la Directiva 2004/18/CE, amb efectes a partir del 18 d'abril de 2016.

En qualsevol cas, donada la importància econòmica que té la contractació pública al nostre país (aproximadament el 20% del PIB), convé tenir present l'existència, i possible increment, d'aquesta mena de clàusules als efectes de preparar, en posicions competitives, l'accés a licitacions públiques.

Pacte de no competència postcontractual i clàusula penal. No val tot.

La sentència del Tribunal Suprem del 26 d'octubre de 2016 estableix en relació amb l'import establert com a indemnització a percebre per l'empresa en cas d'incompliment del treballador d'un pacte de permanència: 1) que és lícit predeterminar aquesta quantia en el mateix pacte; 2) que és lícit que aquesta quantia sigui superior a la compensació rebuda pel treballador; 3) que, no obstant, la quantia ha de respectar el principi de proporcionalitat entre la indemnització i els danys causats; 4) que correspon a l'empresa acreditar aquesta proporcionalitat; 5) que, tot i això, l'incompliment del principi de proporcionalitat no determina la nul·litat de la clàusula sinó la possibilitat que el Tribunal pugui reduir-la. En el cas analitzat, i davant la falta d'activitat probatòria de l'empresa, el Tribunal va reduir la quantia establerta per al supòsit d'incompliment del treballador del pacte de no competència postcontractual (59.000 €) a la mateixa quantia abonada prèviament per l'empresa en concepte de compensació (18.000 €).

Delegats de prevenció que no són representants dels treballadors. També tenen dret al crèdit horari.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) autoritza que per conveni col·lectiu es pugui establir la possibilitat que els delegats de prevenció siguin escollits per sistemes alternatius al previst legalment ("per i entre els representants dels treballadors") sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als treballadors (art. 35.4 de la LPRL) Es tracta d'una millora eventual del règim legal que permet que el conveni pugui acordar que siguin elegits delegats de prevenció treballadors que no són membres dels òrgans de representació unitària. El Tribunal Suprem, en la sentència del 16 de novembre de 2016, precisa que en aquesta hipòtesi aquests delegats gaudiran de les garanties contingudes en l'art. 68 del TRLET i, entre aquestes garanties, el dret al crèdit horari. S'ha de recordar que els delegats de prevenció que són també representants unitaris no dupliquen el crèdit horari, sense perjudici que, d'acord amb l'art. 37.1 de la LPRL, «serà considerat en tot cas



com a temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altra de convocada per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, com també el destinat a les visites que preveuen les lletres a) i c) de l'apartat 2 de l'article anterior» (acompanyar els tècnics de prevenció i la Inspecció de Treball en les seves visites i presentar-se en el lloc en què hagi tingut lloc un accident de treball).

L'aportació al Tresor Públic de les empreses que efectuïn acomiadaments col·lectius que incloguin treballadors de cinquanta o més anys d'edat: també les empreses amb beneficis encara que el grup tingui pèrdues.

La sentència del Tribunal Suprem del 17 de novembre de 2016 aclareix que l'empresa que obtingui beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a l'inici d'un acomiadament col·lectiu té l'obligació d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic amb independència dels resultats que obtingui el grup d'empreses del qual forma part.

El Tribunal, en analitzar l'apartat 1 c) de la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011 sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social ("que les empreses o el grup d'empreses del qual formin part haguessin tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l'empresari inicia el procediment d'acomiadament col·lectiu") afirma que la conjunció "o" és disjuntiva i, per tant, només cal que l'empresa que porta a terme l'acomiadament col·lectiu tingui beneficis perquè neixi l'obligació d'efectuar l'aportació econòmica al Tresor Públic, amb independència que el grup d'empreses del qual forma part tingui pèrdues.



Requisitos del convenio de ámbito superior aplicable tras la finalización de la ultraactividad. STS de 27 de noviembre de 2015.

La finalización del periodo de ultraactividad legal (1 año) o el que se hubiera podido pactar determina, en base al art. 86.3 del TRLET, la aplicación del convenio de ámbito superior que fuera de aplicación. El Tribunal Supremo en esta sentencia, confirmando la de instancia, considera que tras la finalización del periodo de ultraactividad pactado en el Convenio colectivo estatal de fabricantes de helados no resulta de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas por cuanto considera que la aplicación del convenio de ámbito superior requiere:

- 1. Que ambos convenios sean concurrentes, esto es, que el convenio que se pretenda aplicar incluya en su ámbito las actividades o relaciones laborales incluidas en el otro*
- 2. Que el convenio aplicable sea de ámbito superior.*

El Tribunal descarta la concurrencia de ambos requisitos porque, en este caso, los convenios “desde antiguo, regulaban actividades diferentes y porque el de industrias lácteas no era de ámbito superior al otro: ambos eran estatales. Las alegaciones de la demandante relativas a que el ámbito superior al que remite la Ley es el de la actividad, lo que supondría englobar en la industria láctea la fabricación de helados, no son de recibo, porque aunque estemos ante una actividad económica similar, la actividad es diferente por los productos que se usan, la elaboración e, incluso, el carácter estacional”.