



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



JUNY 2020
NEWSLETTER



Treball a distància i teletreball: de necessitat a oportunitat.

El recurs al treball a distància ha estat una de les mesures que les empreses han adoptat com a instrument per a la gestió de la crisi generada per la Covid-19. L'art. 5 del Reial decret-llei 8/2020, del 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la Covid-19, va establir el caràcter preferent d'aquesta forma de treball com a mesura alternativa al treball presencial i preferent al cessament temporal o a la reducció de l'activitat. Es tractava d'una mesura excepcional justificada en la pròpia excepcionalitat de la situació enfront de la qual actuava, i així:

- es configurava com a obligatòria per a empreses i treballadors sempre que això resultés “tècnicament i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari resulta proporcionat”;
- es permetia que, “amb caràcter excepcional”, l'avaluació de riscos es realitzés a través d'autoavaluació realitzada voluntàriament per la persona treballadora;
- es tractava d'una normativa transitòria, amb una vigència limitada als tres mesos posteriors a la finalització de l'estat d'alarma (art. 15 del RDL 15/2020 i DF 10a RDL 8/2020).

L'experiència ha suposat que, en un període molt curt de temps, empreses i persones treballadores hagin experimentat una forma d'organització del treball que era minoritària

al nostre país i de la qual resulten indubtables avantatges per a totes dues parts.

Segons la Sisena Enquesta Europea de Condicions de Treball (EWCS), l'11% dels assalariats i assalariades de la UE utilitzava les TIC almenys tres quarts parts del temps fora dels locals de l'ocupador (a casa, al seu automòbil, a les instal·lacions d'un client o en un espai públic). Prop del 3% treballava principalment des de casa i el 8% eren treballadors i treballadores mòbils utilitzant les TIC. Dinamarca, els Països Baixos, Suècia i Luxemburg eren els països en els quals la seva implantació era més alta. Dinamarca, amb el 36% de la població assalariada en aquestes modalitats organitzatives, era el primer país de la llista, i Espanya, amb un 11%, se situava en la mitjana europea. Com a conseqüència de la pandèmia, el teletreball ha augmentat considerablement, d'acord amb l'enquesta duta a terme per Eurofound durant el mes d'abril. Un 37% d'assalariats i assalariades de la UE i un 30% a Espanya (fins al 60% a Finlàndia i per sobre del 50% a Luxemburg, Països Baixos, Bèlgica i Dinamarca) estarien teletreballant des de casa.

No hi ha dades fiables que permetin assegurar que estem davant una situació que s'hagi de consolidar. No obstant això, sí que hi ha motius per pensar que estem davant una realitat que pot ser cada vegada més freqüent. Segurament no majoritàriament com a teletreball a temps complet, però sí com a teletreball parcial en aquells sectors i activitats susceptibles de ser “teletreballats”. A



més dels avantatges que el teletreball aporta a empreses i persones treballadores (més flexibilitat en la gestió dels temps de treball; conciliació de la vida laboral, personal i familiar; reducció de costos a les oficines; estalvi de costos en desplaçaments; més productivitat; racionalització d'horaris; atracció i retenció de talent; captació de professionals geogràficament distants; inserció laboral de persones amb mobilitat reduïda i amb responsabilitats familiars; reducció de l'absentisme...), s'ha de tenir en consideració que l'art. 34.8 del TRLET ja estableix la prestació de treball a distància com un dels possibles continguts en què pot concretar-se el dret de sol·licitar una adaptació de les condicions de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

No obstant això, el teletreball també presenta possibles inconvenients i riscos en àmbits com la protecció de dades, bretxes de seguretat, tecnoestrès, fatiga informàtica, connectivitat digital permanent, aïllament laboral, pèrdua de la identitat corporativa, deficiències en l'intercanvi d'informació entre els treballadors presencials i els treballadors a distància, i trasllat a la persona treballadora de costos de l'activitat productiva, entre altres. Uns riscos que en alguns casos poden ser abordats normativament i en uns altres requereixen un autèntic canvi de cultura organitzacional que la crisi de la Covid-19 ha revelat que no és irrealitzable.

El teletreball va ser regulat pels agents socials europeus el 2002 través de l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball (AMET). Un acord pel qual es van establir principis i normes bàsics però que, això no obstant, no tenia eficàcia directa per als empresaris i treballadors, perquè requeria una transposició que, en el cas espanyol, mai s'ha realitzat de forma completa i general. Només parcialment, amb la reforma del 2012, en modificar-se la regulació del treball a domicili (art. 13 del TRLET), des de llavors denominat treball a distància, es van incorporar alguns elements normatius. No obstant això, es tracta

d'una regulació incompleta i insuficient que no recull alguns dels continguts fonamentals de l'AMET i que, a més, deixa fora del seu àmbit d'aplicació aquells supòsits, precisament els més habituals, en els quals el teletreball no es realitza de forma preponderant, encara que sí habitualment.

El govern ha anunciat l'elaboració d'una norma que reguli específicament el teletreball, obrint una fase de consulta pública. Es tractaria, segons el govern, de proporcionar una regulació suficient que doni respostes a diverses necessitats, equilibrant l'ús d'aquestes noves formes de prestació de treball per compte d'altri i els avantatges que suposen per a empreses i persones treballadores, i un marc de drets que satisfacin, entre altres, els principis sobre el seu caràcter voluntari i reversible, el principi d'igualtat de tracte en les condicions professionals, especialment la retribució inclosa la compensació de despeses, la promoció i la formació professional, l'exercici de drets col·lectius, els temps màxims de treball i els temps mínims de descans, la distribució flexible del temps de treball, així com els aspectes preventius relacionats bàsicament amb la fatiga física i mental, l'ús de pantalles de visualització de dades i els riscos d'aïllament. Ja existeix un projecte de Reial decret llei que, no obstant això, el govern s'ha compromès a negociar amb els agents socials.

Sense perjudici de la necessitat d'abordar algunes de les qüestions referides, seria necessari que la regulació no comportés obstacles innecessaris i desproporcionats que dificultessin la incorporació d'una fórmula de treball que pot ser beneficiosa per a tots, per a empresaris i treballadors, però també per a la societat en el seu conjunt. Sense perjudici de l'establiment de determinats límits imperatius, l'atribució d'espais regulatoris a la negociació col·lectiva garantiria un teletreball adaptat a les necessitats de totes dues parts, de manera que el teletreball es configurés com una autèntica opció i no un privilegi d'impossible exercici.

**Retribució de les vacances dels treballadors a temps parcial. STS del 22 de maig de 2020.**

El Tribunal Suprem ha establert l'obligatorietat que la retribució de les vacances dels treballadors a temps parcial es calculi d'acord amb la jornada i retribució habituals, computant, encara que en el moment de gaudi de les vacances no s'estigués en una situació d'ampliació de la jornada, la mitjana de les ampliacions de jornada realitzades al llarg de l'any.

La sentència havia de decidir si la retribució de les vacances es calculava en funció de la jornada vigent en el moment del gaudi (tesi de la sentència recorreguda) o, per contra, si aquesta retribució s'havia de calcular tenint en compte les ampliacions de jornada realitzades al llarg de l'any encara que no subsistissin en la data del gaudi (tesi de la demanda i del recurs).

La Sala entén, a diferència del que havia considerat l'Audiència Nacional, que la retribució que té garantida el treballador per al seu període vacacional és l'ordinària o habitual i que, en aquests casos, és la resultant de fer la mitjana de la que hagués rebut al llarg dels onze mesos corresponents a l'annualitat de meritació vacacional retribuïda, i per calcular-ho s'han de tenir en compte les ampliacions de jornada que es s'haguessin fet al llarg de l'any encara que no subsistissin en la data del gaudi de les vacances.

La sentència remarca expressament que està resolent un supòsit en el qual empresa i treballadors de forma habitual aconseguen acords d'ampliació de la jornada, i que no es refereix, per això, a supòsits en els quals l'ampliació de la jornada derivés de les hores complementàries. D'aquesta manera, i encara que la sentència no es pronunciï expressament, caldria col·legir que, en principi, les hores complementàries, si no són habituals, no haurien d'integrar-se en la retribució de les vacances.



La millora de la prestació de la incapacitat temporal pactada en conveni no s'acaba, en principi, amb l'extinció de la relació laboral.

Una de les millores voluntàries més habituals en la negociació col·lectiva és la consistent en la millora de les prestacions a percebre per les persones treballadores durant la situació d'incapacitat temporal.

El Tribunal Suprem va dictar el 12 de març passat una important sentència per la qual, confirmant la doctrina continguda en una altra d'anterior del 2011 i per això configurant ja jurisprudència, s'estableix que aquest tipus de millores voluntàries no s'extingeixen amb l'extinció de la relació laboral sinó que es vinculen a la dinàmica de la prestació.

Això suposa que l'empresa pugui continuar estant obligada a abonar els complements del subsidi que hagués pactat en el conveni malgrat haver-se extingit el contracte de treball de la persona beneficiària. Aquesta conclusió, no obstant això, té una important matisació o excepció: que la regulació convencional hagués establert algun tipus de limitació temporal o condicionament a la pervivència de la relació laboral.

Una doctrina que aconsella revisar els termes en què s'hagin pactat aquest tipus de millores voluntàries en els convenis.

El gaudi dels permisos. Novetats jurisprudencials .

En les últimes setmanes el Tribunal Suprem ha dictat dues sentències que aborden aquesta qüestió i que fan una mica de llum sobre qüestions com la data d'inici del gaudi i els dies computables. Es tracta de dues sentències que resolen qüestions vinculades a la regulació establerta en sengles convenis col·lectius. No obstant això, com s'adverteix en les sentències, el tenor d'aquesta regulació era pràcticament coincident amb la regulació legal, de manera que les seves conclusions poden ser útils en tots aquells supòsits en els quals apliquem la normativa legal o règims convencionals amb estructura idèntica a la legal.

El punt de partida de les sentències ve determinat per la naturalesa dels permisos retribuïts, que són considerats com a situacions transitòries en les quals el treballador afectat per alguna de les causes previstes legalment o convencionalment queda alliberat de l'obligació de la prestació laboral, però manté –no obstant això– el dret a la retribució. Es destaca que aquestes situacions no són equiparables als temps de descans o a les vacances, ja que els permisos no tenen com a finalitat el descans de la persona treballadora sinó la causa específica i diversa que justifica el seu reconeixement (conciliació, compliment deures públics, desenvolupament d'activitats representatives...). D'això el Tribunal n'extreu diverses conseqüències:

- *Com a premissa general, cal acceptar que el permís només té sentit si serveix per atendre la causa que el permet, i per aquest motiu s'exigeix una certa immediatesa entre la necessitat que cobreix el permís i l'efectiu gaudi d'aquest.*



- *El permís retribuït només té sentit quan el fet causant succeeix en temps de treball, ja que si el fet causant succeís en un moment diferent (perquè el contracte estava suspès o bé perquè s'estava gaudint del dret de vacances) no tindria sentit l'"absència del treball", i molt menys diferir el permís per a un moment posterior en el qual s'hagués reprès la prestació laboral (STS del 13 de febrer de 2018, Rec. 266/2016).*
- *En aquest sentit i de forma específica, respecte al permís per matrimoni, el Tribunal adverteix que, si bé quan la celebració de la cerimònia es realitza en dia no laborable per al treballador el termini començarà a comptar des del primer dia laborable, això exigeix que el matrimoni s'hagi celebrat en un moment en què la relació laboral desplegui plens efectes i no es trobi suspesa ni en període vacacional.*
- *Quan el fet causant es produeix en dia laborable, aquest és el dia inicial del permís; no obstant això, quan el fet causant succeeix en un dia no laborable –festiu o dia establert com no laborable en el calendari laboral–, la finalitat i la mateixa essència del permís forcen que s'hagi d'iniciar el següent dia laborable immediat.*
- *Els permisos es refereixen a dies laborables, excepte previsió normativa en contrari, com passa en el cas del matrimoni. En el cas del matrimoni, la llei i la major part de convenis estableixen que els dies de permís són hàbils, per la qual cosa caldrà computar tots els dies amb independència del seu caràcter laborable o no. No obstant això, aquesta expressió, "dies naturals", no es reitera en la resta dels permisos en la seva configuració legal.*