



ANTRÀS



NOVEMBRE 2021

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Novembre 2021



El nou pla estratègic ITSS 2021-2023.

El dimarts 16 de novembre, el Consell de Ministres aprovava el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social 2021-2023. En paraules del mateix Govern, el pla contempla millores estructurals i operatives, que reforçaran i ampliaran el pes de l'actuació inspectora, que per a això veurà com s'incrementa el seu pressupost en un 20%, i també s'impulsaran les noves tecnologies i el big data en el disseny de les actuacions inspectores.

El pla pretén reforçar la intervenció de la ITSS en els nous escenaris digitals, en les noves formes de treball, en la lluita contra el frau, en els acomiadaments col·lectius, en les suspensions de contractes i en les modificacions substancials de les condicions de treball, així com ampliar les seves competències per intervenir quan hi hagi inaplicacions de convenis col·lectius.

Els objectius estratègics del pla són 40, i s'estructuren al voltant de quatre grans eixos bàsics:

- Contribuir a la millora de la qualitat de l'ocupació, la garantia dels drets de les persones treballadores i la lluita contra la precarietat i el frau en matèria laboral i de Seguretat Social.
- Reforçar les capacitats d'actuació de la ITSS.
- Enfortir i modernitzar el sistema de la ITSS per millorar la qualitat en la prestació del servei als ciutadans.
- Activitat Internacional de la ITSS: promoure el treball decent i reforçar la cooperació internacional en la lluita contra el frau.

Ha de ressenyar-se que, a la data de tancament d'aquest document (24 novembre del 2021), el Pla encara no havia estat objecte de publicació al BOE. Poden accedir, no obstant això, a un document del mateix MTIN, encara que sense valor jurídic, en aquest [enllaç](#).

Calendari de festes laborals.

El 14 d'octubre passat la Direcció General de Treball publicava el [calendari de festes laborals de l'any 2022](#). En aquest document es recullen els dotze festius distribuïts per comunitats autònomes, que s'han de completar amb els dos festius locals que fixi cada municipi (i que són publicats al butlletí oficial de la seva província o comunitat autònoma). L'annex de la norma contempla un

quadre general especialment útil per identificar-los globalment.

Festius d'àmbit nacional. En qualsevol cas, s'han de respectar com a festes d'àmbit nacional l'1 de gener (Any Nou), l'1 de maig (Festa del Treball), el 12 d'octubre (Festa Nacional d'Espanya) i el 25 de desembre (Nativitat del Senyor). Juntament amb



aquestes festes es fixen cada any els festius nacionals no substituïbles, que les comunitats autònomes han de respectar, i que per a l'any 2022 són el 15 d'abril (Divendres Sant), el 15 d'agost (Assumpció

de la Mare de Déu), l'1 de novembre (Tots Sants), el 6 de desembre (dia de la Constitució) i el 8 de desembre (Immaculada Concepció).

Negociació d'un conveni d'empresa durant la situació d'ultraactivitat d'un conveni de sector.

Una sentència recent del Tribunal Suprem ha considerat viable i, per tant, eficaç un conveni d'empresa que establia una jornada de treball superior a l'establerta en el conveni col·lectiu sectorial aplicable, que estava en situació d'ultraactivitat. Cal destacar que aquesta sentència suposa una interpretació nova, ja que, en diversos pronunciaments previs, el Tribunal Suprem havia considerat que, transcorreguda la vigència inicial del conveni i estant aquest en situació d'ultraactivitat, continuava regint la prohibició de concurrència establerta a l'article 84.1 ET. Això suposava que, tant la vigència com la ultraactivitat del conveni, impedièn la negociació i l'aplicació d'un conveni d'àmbit empresarial que establís condicions menys favorables que les establertes en aquell, tret que ens trobéssim en algun d'aquests tres supòsits:

- *Negociació d'un conveni estatutari d'empresa sobre la base de la prioritat reconeguda a l'article 84.2 ET i només respecte a les matèries que s'hi esmenten expressament.*
- *Ruptura de les negociacions a la unitat sectorial.*
- *Abandó de la unitat de negociació superior.*

A aquests efectes, interessa destacar que una de les matèries que estan incloses en el diàleg social desenvolupat amb l'objecte de la reforma de l'ET és la referida a la prioritat reconeguda a l'article 84.2 ET al conveni d'empresa. Una prioritat que, cal recordar-ho, es reconeix exclusivament als convenis estatutaris d'empresa o grups d'empreses, i només en relació amb les matèries expressament previstes a l'article 84.2 ET. L'última proposta presentada pel Govern introdueix certes limitacions a aquesta possibilitat, que consisteixen en:

- *La supressió del salari (quantia del salari base i dels complements salarials) com una de les matèries en les quals era possible la prioritat del conveni d'empresa.*
- *S'explicita que la prioritat no afecta la retribució ni la durada del temps de descans compensatori per hores extraordinàries ni la durada de la jornada (es mantenen la distribució i l'horari).*
- *Se suprimeix l'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa.*
- *La prioritat de les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, la familiar i la personal s'estén a la corresponsabilitat, però s'haurà de canalitzar a través dels corresponents plans d'igualtat i "en tot cas, aquestes mesures hauran de respectar el previst, si escau, en l'àmbit sectorial de referència".*
- *I, finalment, es possibilita que els convenis sectorials estatals o autonòmics introdueixin restriccions més grans en l'operativitat de la prioritat aplicativa del conveni d'empresa.*



Sens dubte, i més a la llum de l'eventual contingut de la reforma, aquesta sentència obre noves possibilitats per al desenvolupament de la negociació a nivell d'empresa quan finalitza la vigència del conveni sectorial de referència.

De nou sobre la utilització de càmeres de vídeo com a prova sancionadora.

Dues sentències recents del Tribunal Suprem han admès la utilització dels enregistraments efectuats a través de càmeres de vídeo com a prova per justificar sengles acomiadaments disciplinaris. En tots dos casos, es tractava de càmeres instal·lades amb finalitats de seguretat (una a l'accés a les instal·lacions d'IFEMA, on prestaven serveis uns vigilants de seguretat de l'empresa Securitas, i l'altra a l'interior d'un autobús de transport urbà), no amb la finalitat de controlar la prestació de serveis. En tots dos casos, les càmeres estaven senyalitzades amb els dispositius informatius (cartells) exigits per la normativa de protecció de dades, si bé no s'havia informat prèviament i expressament els treballadors sobre la seva existència.

Les sentències, a més de consolidar l'admissibilitat de la utilització de l'enregistrament obtingut amb càmeres de vídeo de seguretat instal·lades amb finalitats no estrictament laborals i no informades expressament al treballador, encara que sí senyalitzades i conegudes per aquell, suposen:

- *la seva admissió també quan les càmeres havien estat instal·lades per l'empresa principal i no es disposava del consentiment del treballador;*
- *la validesa de l'enregistrament, encara que s'hagués obtingut durant una pausa del treballador. Cal advertir, no obstant això, que no queda corroborat que fos jurídicament temps de descans i que, a més, la pausa es va desenvolupar en el mateix lloc de treball (autobús). Cal recordar que l'article 89.2 de la LOPDGDD estableix que en cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esplai de les persones treballadores, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.*

Finalment, s'ha de ressenyar, en primer lloc, que la instal·lació de càmeres de vídeo a l'empresa i la seva utilització amb finalitats laborals requereix, en tot cas, que aquesta mesura sigui una mesura justificada, idònia, necessària i proporcionada a la finalitat perseguida i, en segon lloc, que l'admissibilitat a l'efecte de prova en el judici laboral no suposa necessàriament l'absència de responsabilitats administratives, en forma de sancions, derivades de la transgressió de la normativa de protecció de dades. La complexitat del tema aconsella sotmetre l'ús d'aquests dispositius a una auditoria o anàlisi prèvia.