



ANTRÀS



MARÇ 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Març 2022



EL Reial decret llei 6/2022, del 29 de març, i els seus continguts laborals.

El BOE del 30 de març publicava el Reial decret llei 6/2022, del 29 de març, pel qual s'adopten mesures urgents en el marc del Pla Nacional de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra a Ucraïna. Segons el seu preàmbul, la norma pretén la consecució d'uns objectius tan ambiciosos com són la baixada dels preus de l'energia; el suport als sectors més afectats i als col·lectius més vulnerables; el reforç de l'estabilitat de preus, frenant el procés inflacionista, i facilitar l'adaptació de l'economia a aquesta situació de naturalesa temporal, reforçant al mateix temps les bases de la recuperació econòmica i de la creació d'ocupació de qualitat. A la llum d'uns objectius tan amplis i ambiciosos —n'hi ha prou d'indicar que, al març, l'IPC va arribar al 9,8%, la taxa més alta des del 1985—, els continguts de la norma són diversos i afecten múltiples àmbits.

Centrant-nos en l'àmbit específicament laboral, la norma estableix **una espècie de clàusula de salvaguarda de l'ocupació**, que, seguint l'estela de l'establerta en la normativa covid, des del 31 de març, data de la seva entrada en vigor, suposa que:

a) A les empreses beneficiàries de les ajudes previstes en el reial decret llei, l'augment dels costos energètics no pot constituir causa objectiva d'acomiadament fins al 30 de juny de 2022. Segons la mateixa norma, l'incompliment d'aquesta obligació comportarà el reintegrament

de l'ajuda rebuda. La norma, com ja va passar anteriorment, no identifica les conseqüències que té a l'efecte de la qualificació de l'acomiadament, però semblaria que ens situaria, llevat de futurs pronunciaments judicials, davant la seva improcedència i no la nul·litat. Cal entendre que només l'acomiadament emparat en causes objectives vinculades a l'increment dels costos energètics determinarà el reintegrament de les ajudes rebudes, no altres acomiadaments aliens a aquella situació.

b) Les empreses que s'acullin a les mesures de reducció de jornada o suspensió de contractes regulades a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors per causes relacionades amb la invasió d'Ucraïna i que es beneficiïn de "suport públic" no podran utilitzar aquestes causes per realitzar acomiadaments. Noteu que aquí la prohibició d'acomiadar afecta les empreses en les quals concorren dues circumstàncies: 1) haver adoptat mesures de reducció de jornada o suspensió de contractes de l'article 47 TRLET; 2) haver-se beneficiat de "suport públic", i no només de les ajudes previstes en el RDL 6/2022. De nou, no s'indica quins efectes tindria per a la qualificació de l'acomiadament, però entenem que, com abans, hauríem de moure'ns en el terreny de la improcedència.



Cal destacar, així mateix, que el preàmbul reconeix obertament la possibilitat que les empreses acudeixin al mecanisme de suspensió o reducció de la jornada previst a l'article 47 del TRLET davant la situació que els pugui causar la invasió d'Ucraïna o l'augment dels preus o costos energètics, si això comporta importants distorsions econòmiques de caràcter conjuntural i extraordinari.

Ja fora de l'estricta àmbit laboral, però encara en el social, la norma estableix, art 45, **un increment del 15% de l'ingrés mínim vital** en les mensualitats d'abril, maig i juny del 2022. Aquest increment també serà aplicable, en els mateixos termes, a les sol·licituds d'aquesta prestació que hagin estat presentades a la data de l'entrada en vigor d'aquest RDL 6/2022, però no hagin estat resoltes, així com a aquelles que es presentin amb posterioritat, sempre que els efectes del seu reconeixement no siguin posteriors a l'1 de juny de 2022. L'increment s'efectuarà sobre el conjunt de la nòmina, és a dir, incloent-hi el complement d'ajuda a la infància, vigent des de l'1 de gener i que estableix una ajuda de 100 euros per fill menor de 3 anys, 70 euros per a menors entre 3 i 6 anys i 50 euros per fill menor,

entre 6 i 18 anys, per a les llars que ho perceben. A més, s'inclou un tractament especial per a les dones víctimes de tràfic, a les quals se'ls facilitarà l'accés a l'ingrés mínim vital i la derivació als recursos assistencials.

En l'àmbit de la Seguretat Social i únicament per a les empreses del sector del transport urbà i per carretera, i les incloses en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar i en el Sistema Especial per a Treballadors Agraris es preveu que aquelles que es trobin al corrent en les seves obligacions amb la Seguretat Social i no tinguin cap altre ajornament en vigor, puguin sol·licitar un ajornament en el pagament de les quotes de la Seguretat Social que es reportin en els mesos d'abril a juliol del 2022.

Finalment, es preveu una **prolongació voluntària dels contractes temporals de treball, i extensió de les autoritzacions de residència temporal i treball per compte d'altri, dels tripulants ucraïnesos enrolats en vaixells mercants** de bandera espanyola.

La modificació de la relació laboral especial dels artistes: cap a una comprensió més àmplia de l'activitat artística.

El 23 de març passat, el BOE publicava el Reial decret llei 5/2022, del 22 de març, pel qual s'adapta el règim de la relació laboral de caràcter especial de les persones dedicades a les activitats artístiques, així com a les activitats tècniques i auxiliars necessàries per al seu desenvolupament, i es milloren les condicions laborals del sector. Podem considerar que es tracta d'una norma reactiva, ja que, si bé ja s'havia assenyalat la necessitat de millorar les condicions laborals

del sector, la recent reforma laboral operada per l'RDL 32/2021 feia imprescindible, com reconeix el mateix preàmbul de la norma, efectuar modificacions normatives en aquesta regulació laboral especial per cohonestar la finalitat i la regulació establerta en la recent reforma laboral –foment de l'estabilitat i limitació de l'ús abusiu de la contractació temporal– amb l'atenció necessària a les necessitats particulars del sector.



Els 7 canvis més destacats introduïts per aquesta norma són:

1) Canvi en la denominació i contingut del Reial decret 1435/1985, de l'1 d'agost, pel qual es regulava la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics, que ara passa a denominar-se Reial decret 1435/1985, de l'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que realitzen activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat. Cal advertir que l'RDL 5/2022 confereix el mandat al Govern perquè, en el termini de 12 mesos, dicti un nou Reial decret que substitueixi aquesta norma. Es pot pensar que, després del complex procés d'elaboració de l'actual modificació, amb la participació de nombrosos ministeris i de les associacions representatives del sector, els canvis haurien de ser de simple ajust, però, en qualsevol cas, haurem d'estar atents a si això es produeix i a quin és el seu contingut eventual. Destaquem ara els canvis operats en la normativa actual.

2) Incorporació expressa de les activitats desenvolupades en nous formats o suports derivats de les tecnologies digitals. És el cas, per exemple, de l'streaming o internet.

3) Ampliació de l'àmbit subjectiu de la relació laboral especial per incorporar-hi els tècnics i auxiliars. Des del 31 de març, les **persones que realitzen activitats tècniques o auxiliars** necessàries per al desenvolupament de l'activitat artística amb un ocupador que organitzi o produeixi una activitat artística, incloses les entitats del sector públic, es consideraran incloses en

l'àmbit d'aquesta relació laboral especial. S'ha de notar que és una inclusió parcial, ja que no se'ls apliquen els articles 2 (capacitat parts), 6 (drets i deures), 7 (retribucions), 8 (jornada), 9 (descansos i vacances) i 10, apartat 4 (inexecució total), aplicables exclusivament a les persones artistes, però, no obstant això, és fonamental, ja que sí que els resulten d'aplicació els articles 3 (forma) i 4 (període de prova) i, sobretot, els arts. 5 (durada del contracte) i 10 en els apartats dedicats a l'efecte de l'extinció del contracte.

Així mateix, s'ha de destacar que la inclusió en la relació laboral especial requereix que es tracti d'activitats imprescindibles per a l'execució de l'activitat, com ara la preparació, el muntatge i l'assistència tècnica de l'esdeveniment, o qualsevol altre treball necessari per a la completa execució d'aquella, com podrien ser la sastreria, perruqueria i maquillatge i altres activitats auxiliars, i que, en qualsevol cas, no ha de tractar-se d'activitats que es desenvolupin de forma estructural o permanent per part de l'empresa, encara que siguin de forma cíclica.

4) Canvis formals. Ara el contracte s'haurà de formalitzar sempre per escrit, amb independència de la seva modalitat i durada. L'incompliment donarà lloc a una sanció administrativa i al fet que el contracte es presumeixi indefinit tret que s'acrediti la seva naturalesa temporal. S'estableix que, si en el contracte no hi figuren els seus elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral establertes al [Reial decret 1659/1998, del 24 de juliol](#), s'haurà d'informar per escrit el treballador i, així mateix, l'aplicació subsidiària de l'article 8 TRLET [comunicació al servei públic ocupació en 10 dies (article 8.3 TRLET) i



lliurament de còpia bàsica a la representació legal dels treballadors també en el termini de 10 dies i a l'oficina d'ocupació (article 8.4 TRLET)].

5) Es preveu una nova **modalitat especial de contracte de durada determinada**, el contracte laboral artístic de durada determinada. El contracte pot ser indefinit, però es crea aquesta modalitat de contracte temporal de durada determinada, aplicable també a tècnics i auxiliars, molt flexible pel que fa a la seva durada, que, en qualsevol cas, ha de respondre a necessitats temporals (podrà ser per a una o diverses actuacions, per un temps cert, per una temporada o pel temps que una obra es mantingui en cartell, o pel temps que durin les diferents fases de la producció, i podran acordar-se pròrroques successives, sempre que la necessitat temporal persisteixi). En el contracte és necessari que s'especifiquin amb precisió la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista. L'incompliment d'aquestes exigències determinarà que el contracte es consideri, sense admetre prova en sentit contrari, "fix" o de durada indefinida.

6) Aplicació dels límits d'encadenament de contractes previstos a l'article 15.5 TRLET. Això suposa que una persona treballadora adquireixi la condició de fixa quan, a través de dos o més contractes de durada determinada, sigui directament o a través d'una ETT, estigui contractat, de manera contínua o discontinua, durant més de 18 mesos dins un període de 24, o quan, sense cap exigència temporal referida a aquest treballador específic, aquest hagi ocupat un lloc de treball que hagi estat ocupat més de 18 mesos en un període de 24 per altres treballadors temporals.

7) Equiparació del contracte artístic (de durada determinada) amb el règim indemnitzatori dels contractes de durada determinada ordinaris (la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o la superior fixada en conveni col·lectiu o en contracte individual). Això suposa un increment, ja que es passa dels anteriors de 7 dies a 12 dies per any de servei. Si el contracte o les seves pròrroques tenen una durada superior a 18 mesos, s'incrementa la indemnització per extinció a, com a mínim, una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 20 dies de salari per cada any de servei.

Els canvis introduïts per aquesta norma van entrar en vigor el 31 de març de 2022, si bé els contractes que en aquesta data ja estiguessin vigents continuaran regint-se per la normativa prèvia vigent en el moment de la seva celebració.



Publicats els nous models de contractes d'acord amb la reforma de la contractació laboral del Reial decret llei 32/2021, del 28 de desembre.

El 30 de març entrava en vigor la reforma de la contractació laboral efectuada pel Reial decret llei 30/2021, una circumstància que obligava el Servei Públic d'Ocupació a modificar els models de contractes. Finalment, el mateix 30 el SEPE [publicava una nota informativa explicativa](#) i els nous [models](#).

També s'hi ha incorporat la nova modalitat de contracte de durada determinada prevista en la relació laboral especial d'artistes i tècnics i auxiliars després de la seva reforma pel Reial decret llei 5/2022, del 22 de març. D'aquesta manera, s'ha elaborat un nou model de clàusula específica dels contractes de durada determinada que serviran per donar cobertura a aquest nou contracte per

a artistes i tècnics i personal auxiliar, denominat contracte artístic de durada determinada de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com les persones que realitzen activitats tècniques o auxiliars. Al model que serveix per donar cobertura a aquests nous contractes se li assignaran els codis 407 i 507, segons si la contractació és a temps complet o a temps parcial. Mentre no estigui disponible a Contrat@ la comunicació d'aquests contractes 407/507, aquesta s'haurà d'efectuar utilitzant el codi 990 (altres contractes). Quan el desenvolupament en l'aplicació es materialitzi, els contractes comunicats fins a aquest moment amb el codi 990 es podran equiparar als nous codis establerts.

La força major i la seva aplicació a noves contingències: ciberatacs.

El concepte de força major és un concepte jurídic indeterminat que la jurisprudència, de manera casuística, ha anat dotant de contingut. Als operadors jurídics, el recurs als conceptes jurídics indeterminats ens planteja certa "inquietud", des de la perspectiva de la seguretat jurídica, pel caràcter incert de la seva aplicabilitat; no obstant això, la seva plasticitat presenta l'avantatge de permetre la seva adaptabilitat a la dinàmica de la realitat en la qual actuarà. El cas resolt per la sentència de l'Audiència Nacional 37/2022, del 14 de març del 2022, és un clar exemple d'això. En el cas analitzat, la força major al·legada per l'empresa havia estat la inutilització dels seus sistemes informàtics com a conseqüència d'un ciberatac amb un virus 'ransomware', i que va afectar més de 1.000 persones treballadores.

La Direcció General de Treball va denegar l'ERTE per força major en entendre que l'empresa no havia presentat documentació acreditativa suficient del ciberatac que havia patit i que l'entrada d'un virus en el sistema podia entendre's com a previsible. També va afegir que no s'havia afectat la prestació de serveis de les persones treballadores, ja que aquestes van continuar estant a la disposició de l'empresa. Encara que la SAN anul·la la resolució administrativa per qüestions formals, 'obiter dicta' analitza la concurrència de força major i considera que estem davant d'un supòsit que encaixaria dins del concepte de força major encunyat jurisprudencialment com l'"esdeveniment imprevisible o inevitable extern al cercle de l'empresa i independent de la voluntat de l'empresari que impedeix la prestació laboral de forma temporal" perquè concorren els elements següents:



- a) Impossibilitat que les persones treballadores poguessin prestar serveis, amb independència que estiguessin disponibles, ja que no van poder accedir als sistemes informàtics com a conseqüència del ciberatac; sobre aquest tema, convé tenir present que en aquest cas això sembla evident, ja que es tractava d'una empresa de telecomunicacions, però hauria de servir per a tota aquella empresa en l'activitat de la qual fos essencial la utilització dels sistemes informàtics.
- b) Relació de causalitat entre la impossibilitat d'oferir ocupació efectiva a les persones treballadores i el fet obstatiu del compliment d'aquesta obligació (ciberatac).
- c) Inimputabilitat de l'empresa en produir-se un esdeveniment aliè a la seva voluntat.
- d) Inevitabilitat en considerar que l'empresa havia actuat amb la diligència deguda.

Ha de prestar-se una rellevància especial al requisit de la "inevitabilitat" i als elements valorats per la sentència amb vista a la seva determinació, ja que aquests són els que poden servir amb vista a justificar una eventual força major. En aquest sentit, la sala atorga una importància crucial a les mesures de seguretat preventiva implantades per l'empresa per evitar el ciberatac (antivirus, protocols preventius, procediments de ciberseguretat, formació als empleats, etc.), ja que considera que aquestes constituïen les mesures de precaució adequades i raonablement exigibles dins del grau d'esforç i cost d'un "comerciant ordenat i diligent".

Les conseqüències de l'incompliment d'una prohibició convencional de prorratejar les pagues extraordinàries.

El prorrateig de les pagues extres al llarg de les dotze mensualitats, en lloc del seu pagament en els dos moments que es determinin per conveni col·lectiu o per acord amb els representants dels treballadors, constitueix una pràctica la legalitat de la qual exigeix que estigui prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació (article 31 TRLET). Recentment el Tribunal Suprem ha tingut ocasió de pronunciar-se en relació amb un supòsit en el qual l'empresa, malgrat que el conveni no només no autoritzava el prorrateig, sinó que el prohibia expressament, va abonar aquestes gratificacions extraordinàries prorratejant-les. El Tribunal Suprem, reiterant el criteri d'una altra sentència precedent, la qual cosa converteix aquesta doctrina en jurisprudència, va considerar que, quan l'empresa, contravenint l'explícita prohibició del conveni, prorrateja les pagues extres, està abonant salari ordinari i, per això, haurà d'abonar les pagues extres "no abonades" encara que aquesta conseqüència no estigui prevista en el conveni. Segons la nostra opinió, amb el màxim respecte possible, estem davant d'una solució desproporcionada, ja que no es pot obviar que si el que pretenia el tribunal era evitar que es pogués "buidar d'eficàcia i contingut la mateixa norma paccionada", això hauria de passar per una sanció administrativa, però no per la transformació de la naturalesa d'un concepte remuneratori com a conseqüència d'un incompliment, i més quan això provoca l'enriquiment injust del treballador, que percebrà una paga extra duplicada. En qualsevol cas, estem davant d'una jurisprudència que ens obliga a ser especialment cautelosos quant al compliment de tots els requisits que s'estableixin per a l'abonament de les pagues extraordinàries i, 'ad cautelam', de qualsevol complement salarial sota pena d'una eventual "transformació" en salari base.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ. Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.