



ANTRÀS



ABRIL 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Abril 2022



La conciliació de la vida personal i laboral. Oportunitat i repte

El 45% de les/els professionals espanyols/es estarien disposats a renunciar a la seva feina si no els permetés gaudir de la seva vida personal, segons un estudi de l'empresa de recursos humans Randstad sobre què és el que més valoren els/les professionals en un lloc de treball. Complementàriament i sempre segons aquest mateix informe, un 42% dels enquestats asseguren haver deixat la feina per no poder gaudir de la seva vida personal. En sentit similar, en una enquesta realitzada per LinkedIn, set de cada deu persones treballadores reclamen a les seves empreses tenir més mobilitat geogràfica, en el sentit de poder treballar en diverses ubicacions segons les seves necessitats personals, i al 73% els agradaria disposar d'un horari més flexible i adaptat.

Sens dubte, l'aposta per entorns organitzatius laborals de més flexibilitat i adaptats a les necessitats personals dels treballadors és una de les tendències que s'han incorporat a l'organització dels recursos humans a l'empresa i als seus marcs jurídics reguladors. La prova més evident d'això és el reconeixement, a l'article 34.8 del TRLET, del dret de la persona treballadora a sol·licitar l'adaptació de les seves condicions de treball (en sentit ampli –que comprendria també, per exemple la introducció del treball a distància– i no només, encara que això sigui el més habitual, referit a l'organització del temps de treball).

Els avantatges per a les persones treballadores són indiscutibles, però per a les empreses també. Un entorn laboral adaptat a les necessitats dels seus

empleats i empleades afavoreix, com evidencien els estudis, la retenció/captació del talent, suposa un increment del compromís de les persones treballadores, redueix els factors de risc psicosocial, s'alinea amb polítiques de responsabilitat social i, en definitiva, hauria de suposar un increment de la productivitat. No obstant això, tampoc es pot negar que l'empresa requereix i necessita previsibilitat i una mínima "cohesió"/organització col·lectiva en la qual la incorporació de necessitats i lògiques personals/individuals podria projectar-se en forma de tensions i contradiccions. I això ja no només pel que fa als objectius i els interessos empresarials, sinó també entre els mateixos treballadors, que poden veure com peticions o necessitats similars poden ser resoltes de manera desigual quan es canalitzen i es resolen en clau individual. Per evitar aquestes situacions i garantir una certa previsibilitat en la resolució de les eventuais demandes de flexibilitat efectuades per les persones treballadores, és convenient que les empreses es dotin d'instruments de regulació col·lectiva en les quals s'intentin objectivar i fer compatibles les necessitats de les persones treballadores i les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

Sobre aquest tema s'ha de notar que l'article 34.8 del TRLET atorga preferència a la regulació continguda en la negociació col·lectiva en la determinació dels termes en què s'haurà de dur a terme l'exercici del dret d'adaptació sol·licitat per les persones treballadores, i només en el cas que aquesta no existís s'haurà d'obrir una negociació individualitzada amb el treballador.



On regular el treball a distància “regular”?

La Llei 10/2021, del 9 de juliol, de treball a distància estableix que el desenvolupament del treball a distància és sempre voluntari i, en el cas del treball a distància regular, és a dir, aquell que es presti, en un període de referència de tres mesos, durant un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball, s'exigeix que l'empresa i el treballador formalitzin per escrit un acord de treball a distància (ATAD).

- L'ATAD haurà de ser formalitzat per escrit, i se n'haurà de lliurar còpia, així com de les seves actualitzacions, en un termini de 10 dies, a la representació legal dels treballadors, de la qual s'hauran d'excloure les dades que puguin afectar la intimitat i de conformitat amb el que estableix l'article 8.4 del TRLET. Aquesta còpia s'haurà de remetre, així mateix, a l'oficina d'ocupació.

- L'ATAD no podrà ser modificat unilateralment, i serà necessari l'acord escrit d'ambdues parts. Un acord modificatiu que també haurà de ser previ i comunicat a la representació legal. El blindatge de l'ATAD aconsella que la seva redacció sigui especialment meditada i que la seva durada es delimiti temporalment, subjectant-la si escau a pròrrogues renovables que permetin la seva actualització.

L'article 7 de la LTAD estableix un contingut mínim obligatori de l'ATAD que pot ser ampliat convencionalment:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.

- b) Enumeració de les despeses que pogués

tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com la forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i el moment i la forma per fer aquesta compensació, que es correspondrà, si existeix, amb la previsió recollida al conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

- c) Horari de treball de la persona treballadora i, dins de l'horari, si escau, regles de disponibilitat.

- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si escau.

- i) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, si escau, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.

- f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.

- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si escau.

- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.

- i) Procediment a seguir en el cas que es produeixin dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.

- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.

- k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia



informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables al treball a distància.

l) Durada de l'acord de treball a distància.

I quin és el paper de la negociació col·lectiva i del conveni col·lectiu? A la LTAD hi trobem múltiples crides a la negociació col·lectiva com a instrument de determinació de qüestions molt variades:

1. Reconeixement del dret al TAD (article 5.1 in fin).

2. Exercici de la reversibilitat al treball presencial (article 5.3).

3. Complementar contingut mínim ATAD (article 7). Continguts addicionals a l'ATAD (DA 1a.1).

4. Despeses (enumeració, forma de quantificació, moment i forma) (article 7.b). Mecanisme per a la determinació i la compensació o abonament de despeses relacionades amb els equips, les eines i els mitjans (article 12).

5. Mecanismes i criteris per a TAD, preferències i reversibilitat. Perspectiva de gènere, corresponsabilitat i diagnosi en el Pla d'Igualtat (article 8.3).

6. Regulació de la dotació i el manteniment de mitjans, equips i eines (article 11).

7. Regulació de l'horari flexible (article 13).

8. Regulació del registre horari (article 14).

9. Regulació de l'ús personal dels equips informàtics facilitats per l'empresa (article 17).

10. Mitjans i mesures adequades per garantir l'efectivitat del dret de desconnexió digital

i de l'organització adequada de la jornada (article 18).

11. Condicions per garantir l'exercici de drets col·lectius (article 19).

12. Condicions d'ús i manteniment dels equips o eines informàtics (article 21).

13. Identificació de llocs i funcions susceptibles de TAD (DA 1a. 1).

14. Condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral (DA 1a. 1).

15. Durada màxima TAD (DA 1a. 1).

16. Continguts addicionals a l'ATAD (DA 1a. 1).

17. Una jornada mínima (DA 1a. 2).

18. L'exercici de la reversibilitat al treball als locals de l'empresa (DA 1a. 2).

19. Fixació d'un percentatge o període de referència inferiors als fixats en el present reial decret llei a l'efecte de qualificar de «regular» aquesta modalitat d'execució de l'activitat laboral (DA 1a. 2).

20. Percentatge de treball presencial dels contractes formatius diferent del previst, sempre que no se celebrin amb menors d'edat (DA 1a. 2).

21. Possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconnexió (DA 1a. 2).

L'empresa pot efectuar una regulació unilateral del treball a distància? L'exigència que el treball a distància sigui voluntari i la fixació d'un contingut mínim en l'acord de treball a distància impediria que l'empresa efectués una regulació unilateral d'aquests



continguts. No obstant això, una sentència recent de l'Audiència Nacional ha admès que l'empresa ofereixi voluntàriament a les persones treballadores una proposta d'acord de treball a distància realitzada unilateralment a la qual s'havien d'adherir si volien fer treball a distància. Cal advertir, no obstant, que això es produeix després d'haver intentat

una negociació amb la representació legal dels treballadors que es va frustrar per falta d'acord. D'una altra manera, sense haver-se intentat aquesta negociació col·lectiva, segurament la pràctica empresarial hauria estat qualificada d'il·legal per vulnerar el dret a la llibertat sindical en el seu vessant de negociació col·lectiva.

Mascaretes al centre de treball.

El 20 d'abril passat, com ja vam informar en una [nota informativa](#), es publicava [al BOE](#) el Reial decret 286/2022, del 19 d'abril, pel qual es modifica l'obligatorietat de l'ús de les mascaretes durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19.

Sense perjudici de les crítiques que aquesta norma ha pogut rebre –ha arribat a afirmar-se que “és una font d'inseguretat jurídica respecte a l'obligatorietat de les mascaretes als centres de treball”–, creiem que sí que es poden extreure certes conclusions que haurien de respectar-se, i això encara que sigui cert que la previsió més específicament laboral es troba en el preàmbul de la norma, i els preàmbuls de les normes estan mancats de força normativa:

- Amb caràcter general, no resultarà preceptiu l'ús de mascaretes excepte en els supòsits expressament indicats en la norma.
- Els supòsits d'utilització obligatòria segons el Reial decret 286/2022 són:

- Centres, serveis i establiments sanitaris segons el que estableix el Reial decret 1277/2003, de 10 d'octubre, pel qual s'estableixen les bases generals sobre autorització de centres, serveis i establiments sanitaris, per part de les persones treballadores, dels visitants i dels pacients amb excepció de les persones ingressades quan romanguin a la seva habitació.

- En els centres sociosanitaris, els treballadors i els visitants quan estiguin en zones compartides.

- En els mitjans de transport aeri, per ferrocarril o per cable i als autobusos, així com en els transports públics de viatgers. En els espais tancats de vaixells i embarcacions en els quals no sigui possible mantenir la distància d'1,5 metres, excepte a les cabines, quan siguin compartides per nuclis de convivents.

- Addicionalment, i encara que això estigui previst en forma expressa únicament en el preàmbul, “els responsables en matèria de prevenció de riscos laborals, d'acord amb la corresponent avaluació de riscos del lloc de treball, podran determinar les mesures preventives adequades que hagin d'implantar-se al lloc de treball o en determinats espais dels centres de treball, incloent-hi el possible ús de mascaretes, si així es derivés de la referida avaluació”. D'aquesta manera, l'empresa podrà, sempre sobre la base de l'avaluació de riscos que s'efectui per part dels serveis de prevenció, establir l'obligatorietat de l'ús de les mascaretes.

• Queden eximides de l'obligatorietat:

a) Les persones que presentin algun tipus de malaltia o dificultat respiratòria que pugui veure's agreujada per l'ús de la mascareta



o que, per la seva situació de discapacitat o dependència, no disposin d'autonomia per treure-se-la o bé presentin alteracions de conducta que facin inviable la seva utilització.

b) En el cas que, per la mateixa naturalesa de les activitats, l'ús de la mascareta resulti incompatible, de conformitat amb les indicacions de les autoritats sanitàries.

Certament, la previsió que l'empresa pugui acordar l'ús obligatori de la mascareta pe cad'indeterminació, però això no és sinó la conseqüència natural de la variabilitat de les circumstàncies que poden donar-se. La previsió que això es faci sobre la base de l'avaluació de riscos aporta, segons el nostre parer, un paràmetre de ponderació adequat entre els drets que poden entrar en col·lisió, el dret a la salut de les persones treballadores i el dret a la llibertat en l'ús de les mascaretes.

En aquest sentit, el Ministeri de Sanitat i la Ponència de Salut Laboral i la Comissió de Salut Pública del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut (CISNS) han modificat el [Procediment d'actuació per als serveis de prevenció de riscos laborals davant de l'exposició al SARS-COV-2](#) per indicar que:

En el context epidemiològic i d'immunitat actual, s'indica l'ús obligatori de la mascareta en:

- Treballadors de centres, serveis i establiments sanitaris segons el que estableix el Reial decret 1277/2003.
- Treballadors de centres sociosanitaris.
- Treballadors de mitjans de transport de persones.

I l'ús responsable de la mascareta en:

- Persones treballadores de grups vulnerables en qualsevol situació en la qual es tingui contacte prolongat amb persones a una distància menor d'1,5 metres.

- Persones treballadores relacionades amb àmbits vulnerables, institucionalitzades o en domicilis.

Els serveis de prevenció de riscos laborals assessoraran l'empresari o empresària, i s'ha de demanar l'opinió de responsables, càrrecs intermedis i representants de les persones treballadores. En l'avaluació de riscos es tindran en compte els següents elements:

- Ventilació adequada
- Nivell d'ocupació
- Manteniment de distància interpersonal d'1,5 metres
- Temps de permanència
- Activitat
- Condicions de temperatura i humitat relativa
- Utilització d'espais comuns (vestuaris, menjadors, etc.)
- Mitjans de transport particular compartits
- Existència de persones vulnerables en el lloc de treball

Cal indicar, encara que la norma no ho assenyali, que l'ús voluntari per a les persones treballadores de la mascareta en espais o circumstàncies on no sigui obligatori no hauria de veure's impedit, excepte l'existència de raons molt qualificades.

En els centres de treball oberts al públic, no es pot imposar l'ús obligatori de mascaretes al públic (tret que es tracti de centres, serveis i establiments sanitaris, centres sociosanitaris o mitjans de transport de caràcter públic), encara que l'empresari o ocupador adopti aquesta mesura de protecció per als seus treballadors.



A propòsit del registre de la jornada i dues sentències recents.

Dues sentències recents, una de l'Audiència Nacional i una altra del Tribunal Suprem, tornen a posar damunt la taula el debat sobre la forma en què s'ha de complir l'obligació de registrar la jornada. Des de l'any 2019, l'article 34. 9 del TRLET estableix l'obligatorietat que totes les empreses registrin diàriament la jornada de tots els seus treballadors. En concret, el precepte estableix que:

- *El registre haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora.*
- *A través de la negociació col·lectiva o per acord d'empresa o, si no n'hi ha, per decisió de l'empresari consultant-ho prèviament amb els representants legals dels treballadors a l'empresa, s'organitzarà i es documentarà el registre.*
- *L'empresa conservarà els registres durant quatre anys, que romandran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.*

La norma no expressa el suport en el qual s'han de conservar aquests registres, paper o aplicació informàtica, i encara que l'Audiència Nacional consideri que "la lògica dels temps s'inclina per aquesta segona opció, atès que aquestes dades han d'estar a la disposició dels treballadors, dels seus RLT i de la ITSS quan així siguin requerits", això no la porta a imposar l'exigència d'una aplicació informàtica i a declarar la impossibilitat del registre en format paper. El que sí que es descarta és que l'empresa unilateralment determini uns temps estimats de durada de les activitats que els treballadors realitzen en la part final de la seva jornada de treball (temps de deixament) i que aquests, i no els reals, siguin els registrats.

Significa això que en el registre de la jornada no puguin utilitzar-se estimacions per predeterminar determinades magnituds temporals de complicat/difícil registre, com poden ser algunes pauses? Segons el nostre parer, i seguint la doctrina continguda en la STS de 05-04-2021, no. És a dir, sí que es podrà donar l'aplicació d'estimacions que, per exemple, consisteixin en un factor corrector de la jornada registrada per tenir en consideració, descomptant-los, els temps utilitzats en descansos o pauses que no tinguin la consideració de temps de treball efectiu (per exemple, pausa per al dinar i/o esmorzar, permisos no retribuïts...), sempre que aquest factor corrector s'ajusti al règim de pauses previst en el conveni d'aplicació. Cal tenir en compte que, en el cas admès pel Tribunal Suprem, a diferència del de l'Audiència Nacional, la determinació de la forma en què hauria d'efectuar-se l'estimació/factor de correcció es va fer a través d'un acord a la comissió paritària del conveni. Una via que, sens dubte, influeix en l'admissibilitat per part del Tribunal Suprem, ja que l'article 34.9 TRLET preveu la intervenció de la negociació col·lectiva o l'acord d'empresa o, en cas que no n'hi hagi, la decisió de l'empresari consultant-ho prèviament amb els representants legals dels treballadors en l'organització i la documentació del registre.