



ANTRÀS



NOVIEMBRE 2023

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Noviembre 2023



Las medidas laborales anunciadas en el acuerdo de investidura entre PSOE y Sumar.

El pasado 21 de noviembre de 2023 se producía la constitución del tercer gobierno presidido por el actual Presidente del Gobierno, Pedro Sánchez Pérez-Castejón. Como ya ocurriera con el anterior gobierno, se trata de un gobierno construido sobre una coalición del PSOE con otro partido, en esta ocasión Sumar y el apoyo externo de otras agrupaciones políticas que dieron su voto al candidato en la sesión de investidura.

Aunque la situación de minoría parlamentaria en la que se sustenta, agravada con una minoría absoluta en el Senado, puede dificultar su labor normativa, creemos que resulta necesario recordar las medidas más relevantes de carácter laboral que anuncia el acuerdo de investidura entre las dos formaciones que lo conforman. Unas medidas que, anunciadas con deliberada ambigüedad, se comprometen a desarrollar fundamentalmente a través del diálogo social y a través de un “Estatuto del Trabajo para el siglo XXI” que se aplicaría no sólo al trabajo por cuenta ajena sino a “todos aquellos que prestan actividades profesionales, desde los autónomos hasta los cooperativistas”.

Tratando de agruparlas en bloques materiales homogéneos cabe destacarse:

- Respecto al ejercicio de los **poderes de organización y dirección**, se anuncia una modificación del régimen empresarial de modificación extraordinario de las

condiciones de trabajo y los descuelgues para reforzar su causalidad, asegurar su reversibilidad y otorgar prioridad en su negociación a las organizaciones sindicales, hay que entender, frente a las comisiones ad hoc.

- En **materia salarial** se compromete a apoyar la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el sentido de favorecer que los salarios ganen poder adquisitivo “tomando en cuenta la evolución de la productividad y de los resultados de las empresas”. Ello se acompaña del compromiso de seguir aumentando el SMI (“acompañado al 60% del salario medio”).

- Por lo que al **tiempo de trabajo** se refiere, se anuncia una reducción progresiva de la jornada laboral máxima (38’5 horas semanales en 2024, 37’5 a partir del 2025), remitiendo al diálogo social un eventual avance en la reducción y aprobación de una ley de usos del tiempo que permita avanzar hacia una organización del tiempo más equilibrada entre mujeres y hombres fomentando el bienestar de las personas, la eficiencia del tejido empresarial y asociativo. En la misma línea, se anuncia un impulso para que las empresas ofrezcan jornadas híbridas que combinen lo presencial con lo remoto, con horarios más adaptables y flexibles. También respecto al tiempo de



trabajo se establece que se reforzarán los instrumentos de registro horario con el uso de nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de las normas en todas las empresas, así como que la inteligencia artificial y el uso de algoritmos faciliten un control efectivo del tiempo de trabajo.

- Por lo que se refiere al **despido** se anuncia el establecimiento de garantías adicionales que den cumplimiento a la Carta Social Europea y refuercen su causalidad. Un anuncio que podría suponer una nueva regulación no sólo de las causas sino de la forma de calcular y cuantificar las indemnizaciones de los despidos declarados o reconocidos como improcedentes.

- En materia de **empleo** se anuncian dos grandes planes de choque. Uno frente al paro de larga duración, atendiendo especialmente a los mayores de 45 años y otro contra el desempleo juvenil que incluya los mecanismos de formación en alternancia con el empleo a través de contratos laborales. Con relación a esto se compromete una aprobación del estatuto del becario que recordemos estaba casi preparado al final de la anterior legislatura. Se anuncian asimismo unas genéricas “actuaciones dirigidas a mejorar la protección de los trabajadores y trabajadoras de las subcontratas”.

- En materia de **Seguridad Social**, se anuncia una simplificación y mejora del nivel asistencial por desempleo que facilite el acceso, su compatibilidad con el trabajo, dotándolo de prestaciones suficientes y reforzando los incentivos al empleo y una nueva regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo que garantice la calidad en el empleo de los relevistas y que tenga en cuenta la mayor penosidad del desarrollo de ciertas actividades (en muchos casos, fuertemente feminizadas).

- Respecto a **la prevención de riesgos laborales** se anuncia una actualización de la normativa, con una puesta al día del catálogo de enfermedades profesionales, así como del procedimiento de notificación del accidente de trabajo y especial atención a la evaluación de los riesgos asociados al uso de las TIC, los riesgos psicosociales y de determinadas sustancias químicas dañinas para la salud. Asimismo, se incorporará la perspectiva de impacto de género en la prevención de riesgos laborales.

- En materia de **participación y representación** se dice que “impulsaremos una participación más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas”, lo que podría anunciar una modificación de las reglas sobre representación unitaria, y que se desarrollarán las reglas de representatividad empresarial, especialmente las relativas a la mayor representatividad de las PYMES y del colectivo de autónomos.

- Respecto a ese **trabajo autónomo** se compromete una consolidación y una evaluación de las mejoras de su protección social y prestaciones, con anuncio de la extensión de la posibilidad de aplicarse la cuota reducida (tarifa plana) en la cotización a la Seguridad Social en los periodos posteriores al inicio de su actividad en los que se produzcan una caída en sus ingresos, cuando declaren por estimación directa, por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, sin pérdida de derechos de protección social.



¿Una inminente reforma de la negociación colectiva? La revitalización del ámbito autonómico y del principio de mayor favorabilidad.

El pasado 25 de octubre, en el marco ya de la nueva legislatura, la Mesa del Congreso admitía a trámite una proposición de ley de modificación del art. 84 ET registrada por el grupo parlamentario vasco con el objeto declarado de “facilitar la prioridad en la prelación de convenios y acuerdos a aquellos suscritos en CC.AA. que, por tener una dinámica sindical y empresarial propia y diferenciada, deben responder de manera particular al tejido y necesidades socioeconómicas específicas del territorio. Y ello, en todo caso, siempre que la regulación pactada resulte más favorable para las personas trabajadoras”. Para ello se propone una nueva redacción de los apartados tercero y cuarto del art. 84 del TRLET en los que se diría:

“3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.”

Veamos que supondría y que no supondría esa reforma si finalmente, como pudiera ser dado el juego mayorías existente, prosperase.

La propuesta implicaría la imposibilidad de que desde la negociación colectiva sectorial estatal se estableciese una estructuración de la negociación colectiva desarrollada en el ámbito autonómico que limitase las materias susceptibles de negociación o incluso vetase, como de hecho ha ocurrido en algún sector, esa negociación autonómica. Al respecto ha de notarse que, con la actual regulación, los convenios sectoriales estatales pueden bloquear esa negociación aun cuando la misma se ampare en la posibilidad de descentralización que, con el objeto de facilitar marcos autonómicos de relaciones laborales, se prevé en el art. 84.3 del TRLET.

La propuesta no implicaría una descentralización ilimitada e incondicionada por cuanto:

1) Continuarían siendo materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Las mismas materias que ya figuran en el actual art. 84.4 del TRLET pero ahora se trataría de una norma imperativa que impediría que la negociación sectorial estatal pudiese ampliar ese listado de materias y tampoco la autonómica reducirlas.

2) La prioridad aplicativa del convenio autonómico continúa requiriendo que sea aprobado por una mayoría reforzada de la comisión negociadora, al exigirse que “que dichos convenios y acuerdos obtengan



el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”.

3) La prioridad aplicativa del convenio autonómico requiere que “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”. Un condicionante que plantea importantes cuestiones sobre su operatividad por cuanto a la dificultad ínsita que plantea la determinación de aquello que se más favorable en aspectos no cuantitativos, la norma no establece si la comparación debe

efectuarse de manera global entre ambos convenios o de manera concreta para cada materia. Sin duda, ello puede suponer una importante merma en la seguridad jurídica a la par que diferentes valoraciones entre los operadores que deben aplicar la norma convencional.

Resta por esperar si lo que es una proposición de ley de modificación del art. 84 ET acaba convirtiéndose finalmente en una norma vigente y en qué términos.

Representantes de los trabajadores y acumulación del crédito horario.

La figura del crédito de horario, en tanto, que número de horas de retribuidas que la legislación reconoce a los representantes de los trabajadores para que desarrollen actividades sindicales con exoneración de la obligación de prestar servicios ha generado diferentes cuestiones en torno a su régimen jurídico que la jurisprudencia ha debido ir aclarando. Comencemos recordando que la normativa legal, art. 68. e) TRLET, únicamente se limita a reconocer a los miembros del comité de empresa y delegados de personal un número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con una determinada escala en función del número de trabajadores del centro de trabajo en que se hay constituido el órgano de representación:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Admitiendo la posibilidad, de que por convenio

colectivo pueda pactarse la acumulación de las horas correspondientes a los distintos miembros del comité o de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que, de esta forma, pueden, incluso, llegar a quedar exonerados de del trabajo, sin perjuicio de conservar su remuneración.

Por otra parte, debe recordarse que el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) reconoce a los delegados sindicales las mismas garantías “que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa”, entre otras, el mencionado crédito horario. Al respecto es fundamental hacer dos precisiones:

1) Dichas garantías se reconocen únicamente a los delegados sindicales que se regulan en esa norma, esto es, aquellos que pertenezcan a secciones sindicales constituidas en centros de trabajo o empresas con más de 250 trabajadores y siempre y cuando la sección sindical tenga presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas.

2) Las garantías del art. 10.3 de la LOLS únicamente se reconocen a los delegados sindicales



que no formen parte de los órganos de representación unitaria (comités o delegados). Ello supone, con relación al crédito horario, que aquellos trabajadores que sean al mismo tiempo representantes unitarios y sindicales no acumularán un doble crédito, sino que únicamente se beneficiarían de uno, el que ellos, escojan, el correspondiente a la representación unitaria o a la sindical, pero sólo uno de ellos. Al respecto conviene tener presente que el número de horas no siempre será coincidente por cuanto el ámbito de cálculo del crédito correspondiente a los representantes unitarios será habitualmente el centro de trabajo mientras que el de los delegados sindicales podría ser la empresa, y por lo tanto tener un mayor número de horas, cuando tuviesen constituido en dicho ámbito la sección.

Respecto a la imposibilidad de acumular el crédito de horas como delegado sindical y como representante unitario cabe advertir que 1) el convenio colectivo o la decisión unilateral empresarial podría mejorar esta situación permitiendo esa acumulación total o parcialmente; 2) que la misma se limita a las relaciones representación unitaria/sindical no así respecto otros derechos a crédito horario que se pudieran reconocer por la pertenencia a determinados órganos paritarios creados convencionalmente, por ejemplo, comisión paritaria del convenio. En este caso, si el convenio reconoce algún crédito horario por la pertenencia a esas comisiones habrá que estar a lo que diga el convenio, pero sin que a priori juegue ningún tipo de limitación derivada de la regulación del art. 10 de la LOLS que el Tribunal Supremo limita a la dinámica órgano de representación unitaria/sindical.

¿Y qué ocurre cuando los representantes unitarios son también delegados de prevención? Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales extiende a los delegados de prevención las garantías reconocidas a los comités de empresa, delegados de Personal y delegados sindicales (art. 37.1 LPRL), la LPRL no reconoce tampoco aquí un doble crédito. La

norma optó por no atribuir, con carácter general, un crédito de horas específico a los delegados de prevención.

Debe, no obstante, realizarse una triple puntualización:

- 1) El art 37.1 de la LPRL establece, lo que podríamos calificar como una extensión del crédito horario, al precisar que será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, formación, y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas de los técnicos en orden a realizar evaluaciones de riesgo y el destinado a acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas o con motivo de accidentes de trabajo;
- 2) Cuando el delegado de prevención no sea un representante unitario, una posibilidad que, de conformidad con el art. 35.4 de la LPRL, tiene que estar prevista en el convenio colectivo, el Tribunal Supremo le ha reconocido el derecho a disfrutar del crédito horario reconocido en el art. 68 e) del TRLET.
- 3) Recientemente, la jurisprudencia ha permitido que los delegados de prevención puedan acumular, en las mismas condiciones, que los miembros del comité de empresa, del crédito de horario que disponen como representantes de los trabajadores.



La modificación del horario de entrada y salida en media hora no es una modificación sustancial.

En una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón se considera que un cambio en el horario de los trabajadores del turno de tarde de un supermercado consistente en deslizar media hora más tarde la salida del trabajo, retrasando asimismo en media hora la entrada al trabajo, no puede calificarse de modificación sustancial. La no calificación como sustancial determina que estemos ante una manifestación del ius variando ordinario empresarial que, de esta forma, podrá imponerlo unilateralmente, sin alegar causa alguna, ni sujetarse al régimen previsto en el art. 41 del TRLET.

Una modificación de las condiciones del contrato adquiere la categoría de sustancial cuando objetivamente implica una mayor onerosidad de la prestación de los trabajadores. La doctrina estima que ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador haya de ser calificado como sustancial o accidental.

Para el Tribunal objetivamente no puede calificarse de más oneroso salir del trabajo media hora más tarde (entrando, lógicamente, media hora más tarde también), ni se ha transformado un aspecto fundamental de la relación laboral. Tampoco se ha acreditado perjuicio alguno para los trabajadores, más allá de presumir que el mismo se deriva de salir media hora más tarde, cuando con igual motivo podría entenderse que les va a beneficiar entrar por la tarde media hora después. El Tribunal también valora, aunque debe recordarse que al no tratarse de una modificación sustancial no es necesaria una causalidad específica, que la empresa demandada ofrezca una justificación del cambio, cual es acomodarse a los horarios de cierre de otras tiendas de la competencia y evitar la pérdida de clientes.

En cualquier caso, resulta conveniente no perder de vista que la valoración de cuando un cambio en las condiciones de trabajo constituye una modificación sustancial requiere de un análisis casuístico donde se tengan en consideración todas las circunstancias concurrentes (duración, entidad de la modificación, establecimiento de medidas de atenuación/compensación, condición afectada, ...).



Teletrabajo y silla ergonómica. Evaluación de riesgos y determinación de los medios a suministrar.

Una reciente sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el seno de un conflicto colectivo evidencia la importancia que tiene la determinación de los medios que la empresa debe suministrar a los teletrabajadores y la evaluación de los riesgos como instrumentos para determinar el contenido de la obligación empresarial. En el caso resuelto, se demandaba que la empresa suministrase a todos los teletrabajadores silla ergonómicas “toda vez que todos los trabajadores que prestan servicios de forma presencial disfrutaban de dicho tipo de asientos”. La sentencia va a desestimar la demanda.

Por una parte se considera que, a priori y con carácter general, dentro de las condiciones equiparables entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales a que se refiere el artículo 4.1 de la Ley 10/2021, no puede incluirse el tipo de asiento que se utiliza para prestar servicios, y ello sin perjuicio del derecho de todo trabajador que presta servicios en la modalidad de teletrabajo a gozar del mismo nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales que los trabajadores que prestan servicios de forma presencial. Prueba de ello es que el legislador ha querido que la dotación de los medios necesarios para la realización de la prestación sean objeto de negociación individual (en los acuerdos individuales de trabajo a distancia) o colectiva (en el convenio de aplicación). En el caso analizado, los acuerdos individuales suscritos recogían un inventario de medios donde la empresa se comprometía a facilitar ordenador portátil, auriculares y ratón, haciéndose cargo de la reparación de averías o daños de los medios de trabajo que impidieran la realización de este de forma debida, así como una cantidad fija de 30 euros brutos mensuales con la finalidad de compensar los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que se pudieran incurrir por la persona trabajadora durante el teletrabajo. Además, no se ha acreditado y ello resultará clave, a nuestro juicio, que la prestación de trabajo a distancia implicara con carácter general un riesgo de carácter ergonómico que aconsejara que la empresa dotase del asiento de las características solicitadas a dicho colectivo. Por su parte, la empleadora sí ha acreditado que dota a los trabajadores que prestan servicios a distancia de formación en materia de prevención de riesgos laborales, que efectúa evaluaciones individuales de riesgos y que aplica un procedimiento de entrega de material ergonómico, en los que si bien con carácter general no se encuentra el asiento ergonómico que se reclama, el mismo puede solicitarse si se encuentra respaldado por un informe del servicio de prevención.



Trabajadores varones y permiso para la realización de exámenes prenatales y para asistir a técnicas de preparación del parto.

El actual art. 37.3.f) del TRLET reconoce a la “persona trabajadora”, previo aviso y justificación un permiso retribuido “por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

Aunque los dos primeros casos, exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, en su origen fueron exclusivamente femeninos y existen sentencias que consideran que en ambos casos estamos ante derechos reconocidos sólo a la mujer en tanto que progenitor gestante, una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia extiende el disfrute del permiso para asistir a técnicas de preparación del parto a los trabajadores varones, en general, al progenitor no gestante, pues en otro caso sería discriminatorio por razón de sexo en aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 30 de septiembre de 2010, Caso Roca Álvarez, C-104/09.

El Tribunal considera que el tratamiento de ambas situaciones (realización de exámenes prenatales y asistencia a técnicas de preparación del parto) debe ser diverso, por cuanto uno es un derecho de maternidad que, en atención a la habilitación concedida en la Directiva 92/85/CE, se puede reconocer solo a las mujeres embarazadas, y en estos términos se ha establecido en la Ley de Prevención de Riesgos, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, mientras que el otro es un derecho de conciliación que, como tal, no puede tener carácter sexuado so pena de incumplir la prohibición de discriminación. Además, la propia redacción de las normas no excluye a los trabajadores padres y demás personas no gestantes, pues mientras que obviamente estos no pueden ser sometidos a permisos prenatales, sí pueden asistir a las técnicas de preparación al parto, y desde la perspectiva del buen fin del proceso de maternidad/gestación, ello suele ser recomendable. El Tribunal considera que quien no sea mujer embarazada o persona gestante no puede realizar exámenes prenatales, sino que lo que puede hacer es acompañar a quien sí los realiza. En todas las normas de referencia, el permiso se reconoce solamente para la realización de exámenes prenatales, no para acompañar en la realización de exámenes prenatales. Y aunque reconoce que la corresponsabilidad se vería potenciada si se les reconociese a los trabajadores varones el permiso para exámenes prenatales (rectius, el permiso para acompañar a quien los realiza), el permiso, tal como está configurado, es un derecho de maternidad, y el aspecto de conciliación obligaría a crear un nuevo permiso.

Aunque se trata de una sentencia dictada por un Tribunal Superior de Justicia y por ello no constituye jurisprudencia, debe tenerse en consideración que podemos encontrarnos ante una sentencia que marque un giro en el tratamiento subjetivo de este permiso. Por último, remarcar que, en cualquier caso, como establece el propio precepto, el permiso deberá preavisarse, justificarse y únicamente procederá cuando el hecho causante deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net