



ANTRÀS



*NOVEMBRE 2023*

***NEWSLETTER***

## INFORMACIONS LABORALS

Novembre 2023



### Les mesures laborals anunciades en l'acord d'investidura entre PSOE i Sumar.

Aquest 21 de novembre del 2023 es produïa la constitució del tercer govern presidit per l'actual president del Govern, Pedro Sánchez Pérez-Castejón. Com ja va passar amb l'anterior govern, es tracta d'un govern construït a partir una coalició del PSOE amb un altre partit, en aquesta ocasió Sumar, i el suport extern d'altres agrupacions polítiques que van donar el seu vot al candidat en la sessió d'investidura.

Encara que la situació de minoria parlamentària en la qual se sustenta, agreujada amb una minoria absoluta en el Senat, pot dificultar la seva labor normativa, creiem que resulta necessari recordar les mesures més rellevants de caràcter laboral que anuncia l'acord d'investidura entre les dues formacions que el conformen. Unes mesures que, anunciades amb deliberada ambigüïtat, es comprometen a desenvolupar fonamentalment a través del diàleg social i a través d'un "Estatut del Treball per al segle XXI", que s'aplicaria no només al treball per compte d'altri, sinó a "tots aquells que presten activitats professionals, des dels autònoms fins als cooperativistes".

Si les agrupem en blocs materials homogenis, podem destacar:

- Respecte a l'exercici dels **poders d'organització i direcció**, s'anuncia una modificació del règim empresarial de modificació extraordinari de les condicions de treball i les desvinculacions per reforçar la seva causalitat, assegurar la seva reversibi-

litat i atorgar prioritat en la seva negociació a les organitzacions sindicals, cal entendre, respecte a les comissions ad hoc.

- En **matèria salarial** es compromet a recolzar l'aplicació del V Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, en el sentit d'afavorir que els salaris guanyin poder adquisitiu "tenint en compte l'evolució de la productivitat i dels resultats de les empreses". Això s'acompanya del compromís de seguir augmentant l'SMI ("compassat al 60% del salari mitjà").

- Pel que fa al **temps de treball**, s'anuncia una reducció progressiva de la jornada laboral màxima (38,5 hores setmanals el 2024, 37,5 a partir del 2025), i es remet al diàleg social un eventual avançament en la reducció i l'aprovació d'una llei d'usos del temps que permeti avançar cap a una organització del temps més equilibrada entre dones i homes, fomentant el benestar de les persones i l'eficiència del teixit empresarial i associatiu. En la mateixa línia, s'anuncia un impuls perquè les empreses ofereixin jornades híbrides, que combinin el treball presencial amb el remot, amb horaris més adaptables i flexibles. També, respecte al temps de treball, s'estableix que es reforçaran els instruments de registre horari amb l'ús de noves tecnologies per assegurar el compliment de les normes a totes les empreses, així com que la



intel·ligència artificial i l'ús d'algoritmes facilitin un control efectiu del temps de treball.

- Pel que fa a l'acomiadament, s'anuncia l'establiment de garanties addicionals que donin compliment a la Carta Social Europea i reforcin la seva causalitat. Un anunci que podria suposar una nova regulació no només de les causes, sinó també de la manera de calcular i quantificar les indemnitzacions dels acomiadaments declarats o reconeguts com a improcedents.

- En matèria d'ocupació s'anuncien dos grans plans de xoc. Un enfront de l'atur de llarga durada, que atendrà especialment els majors de 45 anys, i un altre contra la desocupació juvenil que inclogui els mecanismes de formació en alternança amb l'ocupació a través de contractes laborals. En relació amb això, es compromet l'aprovació de l'estatut del becari, que recordem que estava gairebé preparat al final de la legislatura anterior. S'anuncien així mateix unes genèriques "actuacions dirigides a millorar la protecció dels treballadors i treballadores de les subcontractes".

- En matèria de **Seguretat Social**, s'anuncia una simplificació i millora del nivell assistencial per desocupació que faciliti l'accés, la seva compatibilitat amb el treball, dotant-lo de prestacions suficients i reforçant els incentius a l'ocupació i una nova regulació de la jubilació parcial i del contracte de relleu que garanteixi la qualitat en l'ocupació dels rellevistes i que tingui en compte la penositat més gran del desenvolupament de certes activitats (en molts casos, fortament feminitzades).

- Respecte a la **prevenció de riscos laborals**, s'anuncia una actualització de la normativa, amb una posada al dia del catàleg de malalties professionals, així

com del procediment de notificació de l'accident de treball, i una especial atenció a l'avaluació dels riscos associats a l'ús de les TIC, dels riscos psicosocials i dels riscos de determinades substàncies químiques nocives per a la salut. Així mateix, s'incorporarà la perspectiva d'impacte de gènere en la prevenció de riscos laborals.

- En matèria de **participació i representació** es diu que "impulsarem una participació més eficaç de les treballadores i treballadors en l'àmbit de les seves respectives empreses", la qual cosa podria anunciar una modificació de les regles sobre representació unitària, i que es desenvoluparan les regles de representativitat empresarial, especialment les relatives a la representativitat més gran de les PIMES i del col·lectiu d'autònoms.

- Respecte a aquest **treball autònom**, es compromet una consolidació i una avaluació de les millores de la seva protecció social i les seves prestacions, amb anunci de l'extensió de la possibilitat d'aplicar-se la quota reduïda (tarifa plana) en la cotització a la Seguretat Social en els períodes posteriors a l'inici de la seva activitat, als períodes en què es produeixi una caiguda en els seus ingressos, quan declarin per estimació directa, per sota del Salari Mínim Interprofessional, sense pèrdua de drets de protecció social.



## Una imminent reforma de la negociació col·lectiva? La revitalització de l'àmbit autonòmic i del principi de la favorabilitat més gran.

El 25 d'octubre passat, en el marc ja de la nova legislatura, la mesa del Congrés admetia a tràmit una proposició de llei de modificació de l'article 84 ET registrada pel grup parlamentari basc amb l'objectiu declarat de "facilitar la prioritat en la prelació de convenis i acords a aquells subscrits en CCAA que, per tenir una dinàmica sindical i empresarial pròpia i diferenciada, han de respondre de manera particular al teixit i necessitats socioeconòmiques específiques del territori. I això, en tot cas, sempre que la regulació pactada resulti més favorable per a les persones treballadores". Per a això es proposa una nova redacció dels apartats tercer i quart de l'article 84 del TRLET en els quals es diria:

*"3. Malgrat el que estableix l'article anterior, en l'àmbit d'una comunitat autònoma, els sindicats i les associacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88, podran negociar convenis col·lectius i acords interprofessionals a la comunitat autònoma que tindran prioritat aplicativa sobre qualsevol altre conveni sectorial o acord d'àmbit estatal, sempre que aquests convenis i acords obtinguin el suport de les majories exigides per constituir la comissió negociadora en la corresponent unitat de negociació i que la seva regulació resulti més favorable per a les persones treballadores que la fixada en els convenis o acords estatals.*

*4. En el supòsit previst en l'apartat anterior, es consideraran matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica."*

Vegem que suposaria i que no suposaria aquesta

reforma si finalment, com podria ser tenint en compte el joc de majories existent, prosperés.

La proposta implicaria la impossibilitat que des de la negociació col·lectiva sectorial estatal s'establís una estructuració de la negociació col·lectiva desenvolupada en l'àmbit autonòmic que limités les matèries susceptibles de negociació o fins i tot vetés, com de fet ha passat en algun sector, aquesta negociació autonòmica. Sobre aquest tema s'ha de destacar que, amb l'actual regulació, els convenis sectorials estatals poden bloquejar aquesta negociació tot i que s'empari en la possibilitat de descentralització que, amb l'objectiu de facilitar marcs autonòmics de relacions laborals, es preveu a l'article 84.3 del TRLET.

Aquesta proposta no implicaria una descentralització il·limitada i incondicionada, ja que:

1) Continuarien sent matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica. Les mateixes matèries que ja figuren en l'actual art. 84.4 del TRLET, però ara es tractaria d'una norma imperativa que impediria que la negociació sectorial estatal pogués ampliar aquest llistat de matèries i també que l'autonòmica les pogués reduir.

2) La prioritat aplicativa del conveni autonòmic continua requerint que sigui aprovat per una majoria reforçada de la comissió negociadora, en exigir-se "que aquests convenis i acords obtinguin el suport de les majories exigides per constituir



la comissió negociadora en la corresponent unitat de negociació”.

3) La prioritat aplicativa del conveni autonòmic requereix que “la seva regulació resulti més favorable per a les persones treballadores que la fixada en els convenis o acords estatals”. Un condicionant que planteja importants qüestions sobre la seva operativitat, ja que a més de la dificultat innata que planteja la determinació d'allò que és més favorable en aspectes no quantitatius, la norma no estableix si la com-

paració ha d'efectuar-se de manera global entre tots dos convenis o de manera concreta per a cada matèria. Sens dubte, això pot suposar un important minvament en la seguretat jurídica a la vegada que diferents valoracions entre els operadors que han d'aplicar la norma convencional.

Rest a per esperar si el que és una proposició de llei de modificació de l'article 84 ET acaba convertint-se finalment en una norma vigent i en quins termes.

## Els representants dels treballadors i acumulació del crèdit horari.

La figura del crèdit d'horari, en tant que nombre d'hores retribuïdes que la legislació reconeix als representants dels treballadors perquè desenvolupin activitats sindicals amb exoneració de l'obligació de prestar serveis, ha generat diferents qüestions entorn del seu règim jurídic que la jurisprudència ha hagut d'anar aclarint. Comencem recordant que la normativa legal, article 68. i) TRLET, únicament es limita a reconèixer als membres del comitè d'empresa i delegats de personal un nombre d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb una determinada escala en funció del nombre de treballadors del centre de treball en què s'ha constituït l'òrgan de representació:

- Fins a cent treballadors, quinze hores.
- De cent u a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.
- De dos-cents cinquanta-u a cinc-cents treballadors, trenta hores.
- De cinc-cents u a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.
- De set-cents cinquanta-u en endavant, quaranta hores.

Admetent la possibilitat que per conveni col·lec-

tiu pugui pactar-se l'acumulació de les hores corresponents als diferents membres del comitè o dels delegats de personal en un o diversos dels seus components, sense sobrepassar el màxim total que, d'aquesta manera, poden, fins i tot, arribar a quedar exonerats del treball, sense perjudici de conservar la remuneració.

D'altra banda, s'ha de recordar que l'article 10.3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS) reconeix als delegats sindicals les mateixes garanties “que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa”, entre altres, l'esmentat crèdit horari. Sobre aquest tema és fonamental fer dues precisions:

1) Aquestes garanties es reconeixen únicament als delegats sindicals que es regulen en aquesta norma, és a dir, aquells que pertanyin a seccions sindicals constituïdes en centres de treball o empreses amb més de 250 treballadors i sempre que la secció sindical tingui presència en els comitès d'empresa o en els òrgans de representació que s'estableixin a les Administracions públiques.

2) Les garanties de l'article 10.3 de la LOLS



únicament es reconeixen als delegats sindicals que no formin part dels òrgans de representació unitària (comitès o delegats). Això suposa, en relació amb el crèdit horari, que aquells treballadors que siguin al mateix temps representants unitaris i sindicals no acumularan un doble crèdit, sinó que únicament es beneficiarien d'un, el que ells escullin, el corresponent a la representació unitària o a la sindical, però només un dels dos. Sobre aquest tema convé tenir present que el nombre d'hores no sempre serà coincident, ja que l'àmbit de càlcul del crèdit corresponent als representants unitaris serà habitualment el centre de treball, mentre que el dels delegats sindicals podria ser l'empresa, i, per tant, tenir un nombre d'hores més alt quan tinguessin constituïda en aquest àmbit la secció.

Respecte a la impossibilitat que un treballador acumuli el crèdit d'hores com a delegat sindical i com a representant unitari cal advertir que 1) el conveni col·lectiu o la decisió unilateral empresarial podria millorar aquesta situació i permetre aquesta acumulació totalment o parcialment; 2) que aquesta impossibilitat es limita a les relacions de representació unitària/sindical, i no respecte a altres drets a crèdit horari que es poguessin reconèixer per la pertinença a determinats òrgans paritaris creats convencionalment, per exemple, comissió paritària del conveni. En aquest cas, si el conveni reconeix algun crèdit horari per la pertinença a aquestes comissions, caldrà atènyer-se al que digui el conveni, però sense que a priori hi jugui cap tipus de limitació derivada de la regulació de l'article 10 de la LOLS, que el Tribunal Suprem limita a la dinàmica òrgan de representació unitària/sindical.

**I què passa quan els representants unitaris són també delegats de prevenció?** Encara que la Llei de prevenció de riscos laborals estén als delegats de prevenció les garanties reconegudes als comitès d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals (article 37.1 LPRL), la LPRL no reconeix tampoc aquí un doble crèdit.

La norma va optar per no atribuir, amb caràcter general, un crèdit d'hores específic als delegats de prevenció.

No obstant això, però, s'ha de fer una triple puntualització:

- 1) L'article 37.1 de la LPRL estableix el que podríem qualificar com una extensió del crèdit horari, en precisar que serà considerat, en tot cas, com a temps de treball efectiu, sense imputació l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, formació, i a qualssevol altres reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el temps destinat a les visites dels tècnics amb vista a realitzar avaluacions de risc i el destinat a acompanyar els inspectors de treball en les seves visites o amb motiu d'accidents de treball;
- 2) Quan el delegat de prevenció no sigui un representant unitari, una possibilitat que, de conformitat amb l'article 35.4 de la LPRL, ha d'estar prevista en el conveni col·lectiu, el Tribunal Suprem li ha reconegut el dret a gaudir del crèdit horari reconegut en l'article 68 i) del TRLET.
- 3) Recentment, la jurisprudència ha permès que els delegats de prevenció puguin acumular, en les mateixes condicions, que els membres del comitè d'empresa, el crèdit d'horari de què disposen com a representants dels treballadors.



**La modificació de l'horari d'entrada i sortida en mitja hora no és una modificació substancial.**

*En una sentència recent del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó es considera que un canvi en l'horari dels treballadors del torn de tarda d'un supermercat consistent a establir mitja hora més tard la sortida de la feina, i retardar així mateix en mitja hora l'entrada a la feina, no es pot qualificar de modificació substancial. La no qualificació com a substancial determina que estiguem davant d'una manifestació de l'ius variandi ordinari empresarial, que, d'aquesta manera, podrà imposar-ho unilateralment, sense al·legar cap causa, ni estar subjecte al règim previst a l'article 41 del TRLET.*

*Una modificació de les condicions del contracte adquireix la categoria de substancial quan objectivament implica una onerositat més gran de la prestació dels treballadors. La doctrina estima que s'ha de valorar la importància qualitativa de la modificació imposada, el seu abast temporal i les eventuais compensacions pactades, ja que d'aquestes circumstàncies dependrà que la intensitat del sacrifici que s'imposa al treballador hagi de ser qualificat com a substancial o accidental.*

*Pel Tribunal, objectivament no es pot qualificar de més onerosos sortir de la feina mitja hora més tard (entrant, lògicament, mitja hora més tard també), ni s'ha transformat un aspecte fonamental de la relació laboral. Tampoc s'ha acreditat cap perjudici per als treballadors, més enllà de presumir que aquest es deriva de sortir mitja hora més tard, quan amb el mateix motiu es podria entendre que els beneficiarà entrar a la tarda mitja hora més tard. El Tribunal també valora, tot i que s'ha de recordar que, en no tractar-se d'una modificació substancial, no és necessària una causalitat específica, que l'empresa demandada ofereixi una justificació del canvi, com és acomodar-se als horaris de tancament d'altres botigues de la competència i evitar la pèrdua de clients.*

*En qualsevol cas, resulta convenient no perdre de vista que la valoració de quan un canvi en les condicions de treball constitueix una modificació substancial requereix una anàlisi casuística on es tinguin en consideració totes les circumstàncies concurrents (durada, entitat de la modificació, establiment de mesures d'atenuació/compensació, condició afectada, etc.).*



## **Teletreball i cadira ergonòmica. Avaluació de riscos i determinació dels mitjans a subministrar.**

*Una sentència recent dictada per l'Audiència Nacional en el si d'un conflicte col·lectiu evidencia la importància que té la determinació dels mitjans que l'empresa ha de subministrar als teletreballadors i l'avaluació dels riscos com a instruments per determinar el contingut de l'obligació empresarial. En el cas resolt, es demanava que l'empresa subministrés a tots els teletreballadors cadires ergonòmiques, "atès que tots els treballadors que presten serveis de forma presencial gaudeixen d'aquest tipus de seients". La sentència desestimarà la demanda.*

*D'una banda es considera que, a priori i amb caràcter general, dins de les condicions equiparables entre treballadors a distància i treballadors presencials a les quals es refereix l'article 4.1 de la Llei 10/2021, no s'hi pot incloure el tipus de seient que s'utilitza per prestar serveis, i això sense perjudici del dret de tot treballador que presta serveis en la modalitat de teletreball a gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de prevenció de riscos laborals que els treballadors que presten serveis de forma presencial. Prova d'això és que el legislador ha volgut que la dotació dels mitjans necessaris per a la realització de la prestació sigui objecte de negociació individual (en els acords individuals de treball a distància) o col·lectiva (en el conveni d'aplicació). En el cas analitzat, els acords individuals subscrits recullen un inventari de mitjans en què l'empresa es comprometia a facilitar ordinador portàtil, auriculars i ratolí, i es feia càrrec de la reparació d'avaries o danys dels mitjans de treball que impedissin la realització d'aquest de forma adequada, així com una quantitat fixa de 30 euros bruts mensuals amb la finalitat de compensar les despeses de qualsevol tipus, inclosos subministraments, equipament i mitjans en què pogués incórrer la persona treballadora durant el teletreball. A més, no s'ha acreditat, i això resultarà clau, segons el nostre parer, que la prestació de treball a distància impliqués amb caràcter general un risc de caràcter ergonòmic que aconsellés que l'empresa dotés del seient de les característiques sol·licitades a aquest col·lectiu. Per la seva banda, l'ocupadora sí que ha acreditat que dota els treballadors que presten serveis a distància de formació en matèria de prevenció de riscos laborals, que efectua avaluacions individuals de riscos i que aplica un procediment de lliurament de material ergonòmic en el qual, si bé amb caràcter general, no es troba el seient ergonòmic que es reclama, aquest es pot sol·licitar si es troba recolzat per un informe del servei de prevenció.*



## **Treballadors homes i permís per a la realització d'exàmens prenats i per assistir a tècniques de preparació del part.**

*L'actual article 37.3.f) del TRLET reconeix a la "persona treballadora", previ avís i justificació, un permís retribuït "pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball".*

*Encara que els dos primers casos, exàmens prenats i tècniques de preparació del part, en l'origen van ser exclusivament femenins i existeixen sentències que consideren que en tots dos casos estem davant de drets reconeguts només a la dona com a progenitor gestant, una sentència recent del Tribunal Superior de Justícia de Galícia estén el gaudi del permís per assistir a tècniques de preparació del part als treballadors homes, en general, al progenitor no gestant, ja que si no fos així seria discriminatori per raó de sexe en aplicació de la doctrina continguda a la STJUE del 30 de setembre del 2010, Cas Roca Álvarez, C-104/09.*

*El tribunal considera que el tractament de les dues situacions (realització d'exàmens prenats i assistència a tècniques de preparació del part) ha de ser divers, ja que un és un dret de maternitat que, en atenció a l'habilitació concedida a la Directiva 92/85/CE, es pot reconèixer només a les dones embarassades, i en aquests termes s'ha establert a la Llei de Prevenció de Riscos, l'Estatut dels Treballadors i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, mentre que l'altre és un dret de conciliació que, com a tal, no pot tenir caràcter sexual, sota pena d'incomplir la prohibició de discriminació. A més, la mateixa redacció de les normes no exclou els treballadors pares i altres persones no gestants, ja que mentre que, òbviament, aquests no poden ser sotmesos a permisos prenats, sí que poden assistir a les tècniques de preparació al part, i des de la perspectiva de la bona fi del procés de maternitat/gestació, això sol ser recomanable. El tribunal considera que qui no sigui dona embarassada o persona gestant no es pot sotmetre a exàmens prenats, sinó que el que pot fer és acompanyar a qui sí que s'hi sotmet. En totes les normes de referència, el permís es reconeix només per a la realització d'exàmens prenats, no per acompanyar en la realització d'exàmens prenats. I encara que reconeix que la corresponsabilitat es veuria potenciada si se'ls reconegué als treballadors homes el permís per a exàmens prenats ('rectius' el permís per acompanyar a qui els realitza), el permís, tal com està configurat, és un dret de maternitat, i l'aspecte de conciliació obligaria a crear un nou permís.*

*Encara que es tracta d'una sentència dictada per un Tribunal Superior de Justícia i per això no constitueix jurisprudència, s'ha de tenir en consideració que podem trobar-nos davant d'una sentència que marqui un gir en el tractament subjectiu d'aquest permís. Finalment, cal remarcar que, en qualsevol cas, com estableix el mateix precepte, el permís s'haurà de preavisar, justificar i únicament procedirà quan el fet causant hagi de tenir lloc dins de la jornada de treball.*