



ANTRÀS



INFORMACIONES LABORALES

Mayo 2023



Trabajo al aire libre y temperaturas extremas.

Con el objeto declarado de hacer frente a los efectos que el cambio climático tiene en el incremento general de las temperaturas, con cambios cada vez más extremos y consecuencias muy graves en la salud de las personas (el sistema de monitorización de la mortalidad diaria del Instituto de Salud Carlos III registró a nivel nacional durante el verano de 2022 un exceso de más de 4.800 muertes atribuibles a la temperatura), el viernes 12 de mayo, se publicaba en el BOE la modificación del [Real Decreto 486/1997, de 14 de abril](#), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Para ello se introduce una nueva disposición adicional única que, con el título de “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, resulta aplicable todos los lugares de trabajo que se desarrollan al aire libre y en lugares que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, incluyéndose de forma expresa:

- a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte;
- b) Las obras de construcción temporales o móviles;
- c) Las industrias de extracción;
- d) Los buques de pesca;
- e) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

La regulación de las condiciones ambientales y, en particular, de las condiciones termohigrométricas de los trabajadores empleados en otros lugares de trabajo deberán ajustarse a lo estableci-

do en el [anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril](#) y no se verán afectados por lo dispuesto en la nueva disposición adicional única. Una norma de la que debemos destacar los siguientes extremos:

- Incluye expresamente las “temperaturas extremas” como uno de los fenómenos meteorológicos adversos frente a los que las empresas deben tomar medidas adecuadas de protección para los trabajadores que desarrollan su trabajo al aire libre o en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados. Una situación que, aunque ya podía entenderse implícita en la anterior referencia a las “inclemencias del tiempo”, ha querido ser destacada por el legislador.
- La norma no determina, salvo en lo que se verá a continuación, las concretas medidas de protección que deberán adoptarse respecto a esas temperaturas extremas o, en general, fenómenos meteorológicos adversos, sino que lo remite a los resultados de la evaluación de riesgos. Una evaluación que, como es habitual, deberán realizar los servicios de prevención propios o ajenos y en la que se deberán tomar en consideración tanto las características de las tareas que se desarrollen como las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.
- Se prevé expresamente la posibilidad que



esas medidas preventivas incluyan, si no puede garantizarse de otro modo la debida protección de las personas trabajadoras, la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos. Una prohibición de trabajo en horarios de excesiva exposición que no es, no obstante, la única medida preventiva a adoptar, sino que aparece configurada como una última medida, esto es, como una medida a adoptar cuando no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora, por ejemplo, a través del establecimiento de sombras, medidas de aireación o refresco....

- La determinación de la existencia de una situación de riesgo y, por lo tanto, de adoptar medidas de protección corresponde a la empresa que, no obstante, deberá ajustarse a lo que se estableciese en la evaluación de riesgos o en la negociación colectiva (art. 23.2 del RD 1561/1995). La novedad radica en que se añade ahora que la obligación de adaptación de las condiciones de trabajo para proteger al trabajador deberá producirse automáticamente cuando se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente, en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, cuando “las otras medidas preventivas no garanticen la protección de las personas trabajadoras”. Esta última previsión supone la posibilidad de que, aunque se produzcan esas situaciones de mayor gravedad, las empresas puedan decidir no prohibir el trabajo, pero sólo si se adoptan otras medidas preventivas que garanticen una protección adecuada de las personas trabajadoras y con la severa contingencia de que si se produjese un accidente como consecuencia a la exposición de calor aquellas podrían ser consideradas ineficientes. El alto riesgo

que ello supone, aconsejaría que siempre que se produjesen esas situaciones de riesgo naranja o rojo, las empresas adoptasen medidas de adaptación de la jornada que limitasen la exposición al riesgo. En el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos se contempla un [anexo](#), de actualización periódica, que atiende a los diferentes fenómenos meteorológicos con diferentes niveles por zonas territoriales (el referente a temperaturas máximas y mínimas se encuentra en el punto 3).

- En aquellas hipótesis en las que los representantes de los trabajadores estuviesen en desacuerdo con las medidas acordadas por la empresa, aquellos podrían dirigirse, en aplicación del [artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo](#), a la autoridad laboral que podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y con el asesoramiento, en su caso, de los organismos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición. Al respecto, cabe recordar que el art. [21 de la LPRL](#) posibilita que los trabajadores, individual o colectivamente, puedan decidir paralizar su actividad productiva cuando estén expuestos a una situación de riesgo grave e inminente. Una decisión de paralización que deberá ser comunicada de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral que, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

- De nuevo el [artículo 23 del Real Decreto 1561/1995](#) establece que la limitación o reducción de los tiempos de exposición, no podrá comportar una reducción del salario de los trabajadores afectados por esta medida. Una situación que puede aconsejar a que las empresas prefieran optar por una modificación de los horarios de traba-



jo frente a la reducción o incluso no realización del trabajo. Aunque la norma no es clara al respecto, creemos que estamos ante una decisión empresarial que no debería sujetarse al procedimiento del art. 41 del TRLET por cuanto, además de restarle operatividad al demorar su efectividad, se hace en cumplimiento de un mandato legal que resulta obligatorio para la empresa.

- En cualquier caso, como recuerda el art. 23.3 del Real Decreto 1561/1995, la limitación o reducción de los tiempos de exposición se deberá circunscribir 1) a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se

concrete el riesgo y 2) por el tiempo en que subsista la causa que la motiva.

Las graves consecuencias que podrían derivarse de la no adopción de medidas de protección frente a los riesgos derivados de las temperaturas extremas imponen que las evaluaciones de riesgos contemplen dicha contingencia y que prevean la adopción de medidas preventivas de diversa índole (estructurales, organizativas...) para hacerle frente. En este sentido, podría ser conveniente que se acordase o formulase un plan de reajuste horario o de recuperación de horas que facilitase una eventual adaptación horaria.

Aprobación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC). Aspectos más relevantes.

El pasado 10 de mayo, tras largos meses de negociación, los agentes sociales más representativos firmaban el [V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva \(V AENC\)](#) para los años 2023 a 2025. Como es tradicional, en este tipo de acuerdos, el Acuerdo carece de eficacia normativa, no obstante, sí compromete a las organizaciones firmantes a ajustar su comportamiento a lo firmado y a promover internamente su seguimiento. La experiencia acumulada nos demuestra que estos Acuerdos constituyen un importante instrumento de orientación de la negociación colectiva desarrollada en los ámbitos inferiores. Tanto los motivos que han motivado la tardanza de la firma (los propios firmantes reconocen que el “contexto de máxima incertidumbre” provocado por la guerra en Ucrania, la inflación desbocada o anuncios de desaceleración económica hacían complejas las proyecciones a medio y corto plazo) como los que han motivado el desbloqueo son diversos y susceptibles de interpretación diversa. Seguramente la mejora de algunos indicadores económicos (entre ellos, el comportamiento de la inflación o del crecimiento del empleo), el alejamiento del riesgo de una recesión y la

previsión de que la española sea la economía europea que más crezca en 2023 han contribuido a generar un clima de mayor seguridad y confianza que ha posibilitado un acuerdo que constituye un elemento que ha de coadyuvar a la pacificación social y la ordenación de la negociación colectiva sectorial y empresarial.

Sin duda, la incerteza económica derivada de la situación de alta inflación y su proyección en el **salario** constituían el reto más importante para los negociadores. En un contexto de crecimiento constante del IPC, para los sindicatos resultaba imprescindible asegurar un compromiso de subida salarial que, aunque no llegase a garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, favoreciese una cierta recuperación de los salarios. El Acuerdo acoge finalmente una recomendación de incrementos salariales del 4% para el 2023 y del 3% para los años 2024 y 2025 pero con una cláusula de revisión al alza conforme a la cual, si el IPC interanual de cada uno de estos años supera el incremento pactado, se aplicará un incremento adicional del 1%. Fuera del Acuerdo ha quedado el año 2022, una renuncia a pactar incrementos



salariales con efectos retroactivos que ha resultado condición imprescindible para alcanzar el acuerdo pero que, obviamente, no impedirá que se acuerde libremente en cada uno de los procesos negociadores que se desarrollen a nivel de empresa o sector.

A esas directrices generales se acompaña una previsión para que los convenios, a la hora de fijar las condiciones salariales, atiendan las circunstancias específicas que pudieran concurrir en cada ámbito (se citan como ejemplos que justificarían esa modulación de las previsiones generales, las situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o la incidencia del incremento del SMI pero siempre “con el objetivo del mantenimiento y la creación de empleo”). Una previsión que, en algunos casos, justificará que los convenios acojan subidas salariales inferiores a las recomendadas pero que también supondrá, en sectores donde los resultados de la actividad empresarial así lo permitan, establecer incrementos salariales superiores.

Además de las cuestiones vinculadas a los criterios para la determinación del incremento salarial son muchos otros los aspectos abordados en las 33 hojas del V AENC. Se efectúa una relación de los más destacados sin posibilidad de efectuar ninguna valoración por la necesidad de ser breves.

- **En materia de negociación colectiva**, el Capítulo II del V AENC no recoge previsiones expresas sobre estructura salvo una genérica referencia al fomento de la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes. El AENC se limita a fomentar el establecimiento de normas en materia de vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas; promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, teniendo en cuenta

además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) y a recomendar el fomento de las comisiones paritarias y sus funciones como método de gestionar dinámicamente el convenio y su aplicación.

- **En materia de contratación temporal**, el Capítulo III, tras destacar los buenos resultados de la reforma laboral, efectúa un llamamiento para que la negociación desarrolle todos los llamamientos que efectúa esa nueva normativa. En este sentido, debe destacarse que propone:

- **ampliar hasta el máximo de un año la duración del contrato por circunstancias de la producción derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad o sus oscilaciones** (art. 15.2 del ET);

- desarrollar toda la potencialidad del contrato fijo discontinuo, para lo que propone, entre otras, regular la posibilidad de **fijos discontinuos a tiempo parcial y, en su caso, un periodo mínimo de llamamiento** anual y una indemnización por fin de llamamiento cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (art. 16.5 del ET).

- respecto al **contrato de trabajo a tiempo parcial**, cuando la jornada se lleve a cabo de forma partida, ampliar, en su caso, el número de interrupciones en la jornada y regular el porcentaje máximo de horas complementarias, sin exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30% de las mismas; el plazo de preaviso de realización de horas complementarias y el porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación



voluntaria, sin superar el 30% de las horas ordinarias contratadas (art. 12.5 del ET).

- Impulsar la jubilación parcial (Capítulo IV) y la formación y cualificación profesional (Capítulo V).

- También en materia retributiva y adicionalmente a lo ya comentado sobre los incrementos salariales, el capítulo VI recoge orientaciones sobre modernización de las estructuras salariales, fomento de los planes de pensiones de empleo y una propuesta dirigida al Gobierno para que las empresas contratistas puedan repercutir en el precio de los contratos públicos los incrementos de costes laborales que se produzcan durante su vigencia y no se hubieran podido prever en el momento de la licitación.

- Reforzar acciones de seguimiento de los procesos de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes, mediante el estudio de sus causas, su incidencia y su duración; regulando las líneas de actuación para reducir su número y duración; instando a la Administración a desarrollar convenios con las Mutuas y activando

el diálogo tripartito para el estudio y la respuesta al absentismo (Capítulo VII).

- Con relación a las **medidas de flexibilidad interna** (Capítulo IX) se recomienda que los convenios potencien y agilicen la movilidad funcional, con extensión de las fórmulas de polivalencia funcional; se incluyen recomendaciones en materia de ordenación del tiempo de trabajo, promoviendo la distribución irregular de la jornada, la fijación de la jornada en cómputo anual y flexibilizar los horarios y racionalizar los horarios, siempre respetando el equilibrio entre las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras.

- Por último, reseñar que también se realizan propuestas en materia de seguridad y salud en el trabajo (Capítulo VIII), teletrabajo (Capítulo X), desconexión digital (Capítulo XI), igualdad entre mujeres y hombres (Capítulo XII), discapacidad (Capítulo XIII), diversidad LGTBI (Capítulo XIV), violencia sexual y de género (Capítulo XV) y transición tecnológica, digital y ecológica (Capítulo XVI).

La jubilación anticipada de las personas con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento: flexibilización.

En respuesta a la recomendación 18, de las 21 recogidas en el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, aprobado el ya un tanto lejano 27 de octubre de 2020, el [Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo](#), modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

La nueva norma, que entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, el 1 de junio de 2023, y se aplicará a hechos causantes posteriores a dicha entrada en vigor, trata de flexibilizar el acceso de las personas incluidas en su ámbito de aplicación a la jubilación anticipada por cuanto como advierte desde que comenzó a aplicarse el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, se pusieron de manifiesto dificultades en su aplicación, por cuanto es muy difícil acreditar



quince años de cotización estando afecto de una discapacidad del 45 por ciento cuando esta deriva de alguna de las patologías listadas en el artículo 2 del citado real decreto. Para ello, en primer lugar, se establece que la exigencia de acreditación de la discapacidad igual o superior al 45 por ciento únicamente deba referirse a al

menos cinco años (antes era el periodo mínimo de cotización que daba acceso a la pensión de jubilación) y, en segundo lugar, se simplifican tanto la forma de acreditación de la discapacidad, como el procedimiento de determinación de las discapacidades que pueden dar lugar a la reducción de la edad de jubilación.

Reclamación frente alta médica durante proceso de IT y obligación de reincorporación al trabajo.

El alta médica, tras un proceso de incapacidad temporal, puede ser impugnada por la persona trabajadora que se muestre disconforme con la misma a través del procedimiento previsto en el art. 170 de la LGSS. La cuestión que se planteaba era si mientras se resuelve esa impugnación el trabajador debe o no reincorporarse al trabajo. Una reciente sentencia del Tribunal Supremo, del 17 de abril de 2023, resuelve la cuestión diferenciando, en base a aquel precepto, aquellos supuestos en los que el alta se produce cuando la IT tiene una duración superior a 365 días de aquellos otros en los que no se supera esa barrera de 365 días.

Así para el TS, el trabajador al que se le ha expedido alta médica antes de agotarse 365 días de prestaciones de incapacidad temporal, está obligado a reincorporarse al puesto de trabajo, aunque dicha alta médica haya sido objeto de reclamación o impugnación. Debe destacarse que, aunque la sentencia no se pronuncia expresamente sobre esta hipótesis, sí que parece dejar claro que en las hipótesis de bajas de duración superior a 365 días, la reclamación del trabajador suspendería la obligación de reincorporación por prescribirse, art. 170.3 LGSS, para este escenario que “durante el periodo de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal”. De esta forma, el TS anula la STSJ del País Vasco para considerar procedente el despido disciplinario del trabajador por faltas reiteradas de asistencia al trabajo.