



ANTRÀS



MAIG 2023

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Maig 2023



Treball a l'aire lliure i temperatures extremes.

Amb l'objectiu declarat de fer front als efectes que el canvi climàtic té en l'increment general de les temperatures, amb canvis cada vegada més extrems i conseqüències molt greus en la salut de les persones (el sistema de monitoratge de la mortalitat diària de l'Institut de Salut Carlos III va registrar a nivell nacional durant l'estiu del 2022 un excés de més de 4.800 morts atribuïbles a la temperatura), el divendres 12 de maig es publicava al BOE la modificació del [Reial decret 486/1997, de 14 d'abril](#), pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball. Per a això s'introdueix una nova disposició addicional única que, amb el títol de "Condicions ambientals en el treball a l'aire lliure", resulta aplicable tots els llocs de treball que es desenvolupen a l'aire lliure i en llocs que, per l'activitat desenvolupada, no puguin quedar tancats, entre els quals s'inclouen de forma expressa a: a) Els mitjans de transport utilitzats fora de l'empresa o centre de treball, així com als llocs de treball situats dins dels mitjans de transport; b) Les obres de construcció temporals o mòbils; c) Les indústries d'extracció; d) Els vaixells de pesca; i) Els camps de cultiu, boscos i altres terrenys que formin part d'una empresa o centre de treball agrícola o forestal però que estiguin situats fora de la zona edificada d'aquests.

La regulació de les condicions ambientals i, en particular, de les condicions termohigromètriques de les persones que desenvolupin la seva feina en altres llocs de treball hauran d'ajustar-se al que estableix [l'annex III del Reial decret 486/1997, del 14 d'abril](#), i no es veuran afectats pel que es

disposa en la nova disposició addicional única. Una norma de la qual hem de destacar els següents punts:

- Inclou expressament les "temperatures extremes" com un dels fenòmens meteorològics adversos enfront dels quals les empreses han de prendre mesures adequades de protecció per als treballadors que desenvolupen la seva feina a l'aire lliure o en llocs de treball que, per l'activitat desenvolupada, no puguin quedar tancats. Una situació que, encara que ja podia entendre's implícita en l'anterior referència a les "inclemències del temps", ha volgut ser destacada pel legislador.
- La norma no determina, excepte en el que es veurà a continuació, les mesures concretes de protecció que hauran d'adoptar-se respecte a aquestes temperatures extremes o, en general, fenòmens meteorològics adversos, sinó que ho remet als resultats de l'avaluació de riscos. Una avaluació que, com és habitual, hauran de realitzar els serveis de prevenció propis o aliens i en la qual s'hauran de prendre en consideració tant les característiques de les tasques que es desenvolupin com les característiques personals o l'estat biològic conegut de la persona treballadora.
- Es preveu expressament la possibilitat que aquestes mesures preventives incloguin, si no pot garantir-se d'una altra manera, la



deguda protecció de les persones treballadores, la prohibició de desenvolupar determinades tasques durant les hores del dia en les quals concorrin fenòmens meteorològics adversos. Una prohibició de treball en horaris d'excessiva exposició que no és, no obstant això, l'única mesura preventiva a adoptar, sinó que apareix configurada com una última mesura, és a dir, com una mesura a adoptar quan no es pugui garantir d'una altra manera la deguda protecció de la persona treballadora, per exemple, a través de l'establiment d'ombres, mesures de ventilació o refresc...

- La determinació de l'existència d'una situació de risc i, per tant, d'adoptar mesures de protecció correspon a l'empresa que, no obstant això, haurà d'ajustar-se al que s'estableixi en l'avaluació de riscos o en la negociació col·lectiva (article 23.2 de l'RD 1561/1995). La novetat radica en fet que ara s'hi afegeix que l'obligació d'adaptació de les condicions de treball per protegir al treballador s'haurà de produir automàticament quan s'emeti per part de l'Agència Estatal de Meteorologia o, si escau, l'òrgan autonòmic corresponent, en el cas de les comunitats autònomes que comptin amb aquest servei, un avís de fenòmens meteorològics adversos de nivell taronja o vermell, quan "les altres mesures preventives no garanteixin la protecció de les persones treballadores". Aquesta última previsió suposa la possibilitat que, encara que es produeixin aquestes situacions de més gravetat, les empreses puguin decidir no prohibir el treball, però només si s'adopten altres mesures preventives que garanteixin una protecció adequada de les persones treballadores i amb la severa contingència que si es produís un accident com a conseqüència a l'exposició de calor aquelles podrien ser considerades inefficients. L'alt risc que això suposa aconsellaria que sempre que es produïssin aquestes situacions de risc taronja o vermell, les empreses adoptessin mesures d'adaptació

de la jornada que limitessin l'exposició al risc. En el Pla Nacional de Predicció i Vigilància de Fenòmens Meteorològics Adversos es contempla un [annex](#), d'actualització periòdica, que atén els diferents fenòmens meteorològics amb diferents nivells per zones territorials (el referent a temperatures màximes i mínimes es troba en el punt 3).

- En aquelles hipòtesis en les quals els representants dels treballadors estiguessin en desacord amb les mesures acordades per l'empresa, aquells podrien dirigir-se, en aplicació de l'article [23 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, a l'autoritat laboral que podrà, previ informe de la Inspecció de Treball](#) i amb l'assessorament, si escau, dels organismes tècnics en matèria de prevenció de riscos laborals, acordar la procedència i l'abast de la limitació o reducció dels temps d'exposició. Sobre aquest tema, cal recordar que l'article [21 de la LPRL](#) possibilita que els treballadors, individualment o col·lectivament, puguin decidir paraitzar la seva activitat productiva quan estiguin exposats a una situació de risc greu i imminent. Una decisió de paralització que haurà de ser comunicada immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, que en el termini de vint-i-quatre hores anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

- De nou l'article [23 del Reial decret 1561/1995](#) estableix que la limitació o reducció dels temps d'exposició no podrà comportar una reducció del salari dels treballadors afectats per aquesta mesura. Una situació que pot aconsellar que les empreses prefereixin optar per una modificació dels horaris de treball davant de la reducció o fins i tot la no realització del treball. Encara que la norma no és clara sobre aquest tema, creiem que estem davant d'una decisió empresarial que no hauria d'estar subjecta al procediment de l'article 41 del TRLET, ja que, a més de restar-li operativitat en de-



morar la seva efectivitat, es fa en compliment d'un mandat legal que resulta obligatori per a l'empresa.

- En qualsevol cas, com recorda l'article 23.3 del Reial decret 1561/1995, la limitació o reducció dels temps d'exposició s'haurà de circumscriure 1) als llocs de treball, llocs o seccions en què es concreti el risc i 2) pel temps en què subsisteixi la causa que la motiva.

Les greus conseqüències que podrien derivar-se de la no adopció de mesures de protecció davant dels riscos derivats de les temperatures extremes imposen que les avaluacions de riscos contemplin aquesta contingència i que prevegin l'adopció de mesures preventives de diversa índole (estructurals, organitzatives...) per fer-li front. En aquest sentit, podria ser convenient que s'acordés o formulés un pla de reajustament horari o de recuperació d'hores que facilités una eventual adaptació horària.

Aprovació del V Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (V AENC). Aspectes més rellevants.

El 10 de maig passat, després de llargs mesos de negociació, els agents socials més representatius signaven el [V Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva \(V AENC\)](#) per als anys 2023 a 2025. Com és tradicional en aquest tipus d'acords, l'acord està mancat d'eficàcia normativa, però, no obstant això, sí que compromet les organitzacions signatàries a ajustar el seu comportament al que s'ha signat i a promoure internament el seu seguiment. L'experiència acumulada ens demostra que aquests acords constitueixen un important instrument d'orientació de la negociació col·lectiva desenvolupada en els àmbits inferiors. Tant les causes que han motivat la tardança de la signatura (els mateixos signants reconeixen que el "context de màxima incertesa" provocat per la guerra a Ucraïna, la inflació desbocada o anuncis de desacceleració econòmica feien complexes les projeccions a termini curt i mitjà) com les que han motivat el desbloqueig són diverses i susceptibles d'interpretació diversa. Segurament la millora d'alguns indicadors econòmics (entre els quals el comportament de la inflació o del creixement de l'ocupació), l'allunyament del risc d'una recessió i la previsió que l'espanyola sigui

l'economia europea que més creixi el 2023 han contribuït a generar un clima de més seguretat i confiança, que ha possibilitat un acord que constitueix un element que ha de coadjuvar a la pacificació social i a l'ordenació de la negociació col·lectiva sectorial i empresarial.

Sens dubte, la incertesa econòmica derivada de la situació d'alta inflació i la seva projecció en el **salari** constitueixen el repte més important per als negociadors. En un context de creixement constant de l'IPC, per als sindicats resultava imprescindible assegurar un compromís de pujada salarial que, encara que no arribés a garantir el manteniment del poder adquisitiu de les persones treballadores, afavorís una certa recuperació dels salaris. L'acord acull finalment una recomanació d'incrementos salarials del 4% per als 2023 i del 3% per als anys 2024 i 2025, però amb una clàusula de revisió a l'alça conforme a la qual, si l'IPC interanual de cadascun d'aquests anys supera l'increment pactat, s'aplicaria un increment addicional de l'1%. Fora de l'acord ha quedat l'any 2022, una renúncia a pactar increments salarials amb efectes retroactius que ha resultat



condició imprescindible per aconseguir l'acord, però que, òbviament, no impedirà que s'acordi lliurement en cada un dels processos negociadors que es desenvolupin a nivell d'empresa o sector.

Aquestes directrius generals van acompanyades d'una previsió perquè els convenis, a l'hora de fixar les condicions salarials, atenguin les circumstàncies específiques que poguessin concórrer en cada àmbit (se citen com a exemples que justificarien aquesta modulació de les previsions generals les situacions molt desiguals de creixement, resultats o la incidència de l'increment de l'SMI, però sempre "amb l'objectiu del manteniment i la creació d'ocupació"). Una previsió que, en alguns casos, justificarà que els convenis acullin pujades salarials inferiors a les recomanades, però que també suposarà, en sectors on els resultats de l'activitat empresarial així ho permetin, establir increments salarials superiors.

A més de les qüestions vinculades als criteris per a la determinació de l'increment salarial, són molts altres els aspectes abordats en els 33 fulls del V AENC. S'efectua una relació dels més destacats sense possibilitat d'efectuar cap valoració per la necessitat de ser breus.

- **En matèria de negociació col·lectiva**, el Capítol II del V AENC no recull previsions expressives sobre estructura excepte una genèrica referència al foment de l'obertura de noves unitats de negociació i l'ampliació de les existents. L'AENC es limita a fomentar l'establiment de normes en matèria de vigència, ultraactivitat i procediment negociador que estimulin la intensificació de les negociacions fins al tancament d'aquestes; promoure el recurs als sistemes de solució autònoma de conflictes laborals, tenint en compte a més les noves funcions incloses en el VI

Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (VI ASAC) i a recomanar el foment de les comissions paritàries i les seves funcions com a mètode de gestionar dinàmicament el conveni i la seva aplicació.

- **En matèria de contractació temporal**, el Capítol III, després de destacar els bons resultats de la reforma laboral, fa una crida perquè la negociació desenvolupi totes les crides que efectua aquesta nova normativa. En aquest sentit, s'ha de destacar que proposa:

- **ampliar fins al màxim d'un any la durada del contracte per circumstàncies de la producció derivades d'un increment ocasional i imprevisible de l'activitat o les seves oscil·lacions** (article 15.2 de l'ET);

- desenvolupar tota la potencialitat del contracte fix discontinu, per a la qual cosa proposa, entre altres, regular la possibilitat de **fixos discontinus a temps parcial i, si escau, un període mínim de crida anual i una indemnització per fi de crida**, quan aquest coincideixi amb el final de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida (article 16.5 de l'ET).

- respecte al **contracte de treball a temps parcial**, quan la jornada es dugui a terme de forma partida, ampliar, si escau, el nombre d'interrupcions en la jornada i regular el percentatge màxim d'hores complementàries, sense excedir el 60% de les hores ordinàries contractades ni ser inferior al 30% d'aquestes; el termini de preavís de realització d'hores complementàries i el percentatge màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense superar el 30% de les hores ordinàries contractades (article 12.5 de l'ET).



- Impulsar la jubilació parcial (Capítol IV) i la formació i qualificació professional (Capítol V).

- També en matèria retributiva i addicionalment al que ja s'ha comentat sobre els increments salarials, el capítol VI recull orientacions sobre modernització de les estructures salarials, foment dels plans de pensions d'ocupació i una proposta dirigida al Govern perquè les empreses contractistes puguin repercutir en el preu dels contractes públics els increments de costos laborals que es produeixin durant la seva vigència i no s'haguessin pogut preveure en el moment de la licitació.

- Reforçar accions de seguiment dels processos d'incapacitat temporal (IT) per contingències comunes, mitjançant l'estudi de les seves causes, la seva incidència i la seva durada; regulant les línies d'actuació per reduir el seu nombre i durada; instant l'Administració a desenvolupar convenis amb les mútues i activant el diàleg tripartit per a l'estudi i la resposta a l'absentisme (Capítol VII).

- En relació amb les **mesures de flexibilitat interna** (Capítol IX) es recomana que els convenis potenciïn i agilitzin la mobilitat funcional, amb extensió de les fórmules de polivalència funcional; s'hi inclouen recomanacions en matèria d'ordenació del temps de treball, per promoure la distribució irregular de la jornada, la fixació de la jornada en còmput anual i flexibilitzar els horaris i racionalitzar els horaris, sempre respectant l'equilibri entre les necessitats de les empreses i les de les persones treballadores.

- Finalment, cal ressenyar que també es realitzen propostes en matèria de seguretat i salut en el treball (Capítol VIII), teletreball (Capítol X), desconnexió digital (Capítol XI), igualtat entre dones i homes (Capítol XII), discapacitat (Capítol XIII), diversitat LGTBI (Capítol XIV), violència sexual i de gènere (Capítol XV) i transició tecnològica, digital i ecològica (Capítol XVI).

La jubilació anticipada de les persones amb discapacitat en grau igual o superior al 45 per cent: flexibilització.

En resposta a la recomanació 18, de les 21 recollides en l'Informe d'avaluació i reforma del Pacte de Toledo, aprovat el ja una miqueta llunyà 27 d'octubre del 2020, el [Reial decret 370/2023, del 16 de maig](#), modifica el Reial decret 1851/2009, del 4 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 161.bis de la Llei General de la Seguretat Social pel que fa a l'anticipació de la jubilació dels treballadors amb discapacitat en grau igual o superior al 45 per cent.

La nova norma, que entrarà en vigor el dia primer del mes següent al de la seva publicació al BOE, és a dir, l'1 de juny del 2023, i s'aplicarà a fets causants posteriors a aquesta entrada en vigor, tracta de flexibilitzar l'accés de les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació a la jubilació anticipada, ja que com adverteix des que va començar a aplicar-se el Reial decret 1851/2009, del 4 de desembre, es van posar de manifest dificultats en la seva aplicació, perquè és molt difícil acreditar quinze anys



de cotització estant afecte d'una discapacitat del 45 per cent quan aquesta deriva d'alguna de les patologies llistades en l'article 2 de l'esmentat real decret. Per a això, en primer lloc, s'estableix que l'exigència d'acreditació de la discapacitat igual o superior al 45 per cent únicament hagi de referir-se a almenys cinc anys

(abans era el període mínim de cotització que donava accés a la pensió de jubilació) i, en segon lloc, se simplifiquen tant la forma d'acreditació de la discapacitat com el procediment de determinació de les discapacitats que poden donar lloc a la reducció de l'edat de jubilació.

Reclamació davant l'alta mèdica durant el procés d'IT i obligació de reincorporació a la feina.

L'alta mèdica, després d'un procés d'incapacitat temporal, pot ser impugnada per la persona treballadora que es mostri disconforme amb aquesta a través del procediment previst a l'article 170 de la LGSS. La qüestió que es plantejava era si mentre es resol aquesta impugnació el treballador ha de reincorporar-se o no a la feina. Una recent sentència del Tribunal Suprem, del 17 d'abril del 2023, resol la qüestió diferenciant, sobre la base d'aquell precepte, aquells supòsits en els quals l'alta es produeix quan la IT té una durada superior a 365 dies d'aquells altres en els quals no se supera aquesta barrera de 365 dies.

Així, per al TS, el treballador al qual se li ha expedit l'alta mèdica abans d'esgotar-se 365 dies de prestacions d'incapacitat temporal està obligat a reincorporar-se al lloc de treball, encara que aquesta alta mèdica hagi estat objecte de reclamació o impugnació. S'ha de destacar que, encara que la sentència no es pronuncia expressament sobre aquesta hipòtesi, sí que sembla deixar clar que en les hipòtesis de baixes de durada superior a 365 dies, la reclamació del treballador suspendria l'obligació de reincorporació pel fet que es prescriu –article 170.3 LGSS– per a aquest escenari que “durant el període de temps transcorregut entre la data de l'alta mèdica i aquella en la qual aquesta adquireixi plens efectes es considerarà prorrogada la situació d'incapacitat temporal”. D'aquesta manera, el TS anul·la la STSJ del País Basc per considerar procedent l'acomiadament disciplinari del treballador per faltes reiterades d'assistència a la feina.