



ANTRÀS



JULIOL 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2024



La reforma de la jornada de treball: més enllà d'una eventual reducció de la jornada.

Durant aquest mes de juny passat, el Govern va publicar un esborrany d'Avantprojecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball. Estem, tal com el seu nom indica, davant d'un primer document que s'ha d'acabar de perfilar i ha de rebre la seva oportuna tramitació oficial, i més quan, com és el cas, el Govern ha portat la discussió d'aquesta norma a un diàleg social en el qual les posicions de les parts es troben encara molt allunyades. Malgrat que, per tot el que s'ha dit fins ara, no ens trobem davant d'una regulació que ja estigui vigent, hem cregut convenient reflectir els aspectes més rellevants d'aquest esborrany:

- El primer dels objectius de la norma és establir una reducció de la jornada, que, d'aquesta manera, passarà de les actuals 40 hores setmanals de mitjana en còmput anual a 38,5 hores setmanals, també de mitjana anual, en el que quedi de l'any 2024, i a 37,5 hores l'any 2025. Això implica unes reduccions en la jornada màxima del 3,75% (2024) i d'un 6,25% (2025), sense que això suposi, per si mateix, una reducció del salari establert, que en principi s'hauria de mantenir.
- La reducció de la jornada implicarà, segons la disposició transitòria 2a, que els contractes subscrits a temps parcial de durada igual o superior, de mitjana en el període de referència fixat per al còmput de la jornada de treball, a la nova jornada màxima

setmanal, es convertiran automàticament en contractes de treball a temps complet. Això haurà de suposar que el seu salari i altres condicions hagin d'equiparar-se a la d'aquells treballadors. Els treballadors a temps parcial amb jornades de treball inferior als nous màxims de jornada a temps complet i els treballadors/res amb jornada reduïda en virtut del que es preveu en els articles 37 i 47 del TRLET, tindran dret a seguir fent el mateix nombre d'hores de treball que havien estat fent abans de l'entrada en vigor d'aquesta norma, però amb un increment proporcional en el salari. Respecte a les reduccions de jornada s'estableix, no obstant això, que seguiran sent d'aplicació transitòria els llindars legals exigibles a les reduccions de jornada en el moment del seu inici i fins que decaiguin aquestes reduccions, amb el límit absolut del 31 de desembre del 2025.

- La reducció de la jornada també implicarà canvis en la seva distribució, ja que si abans el límit se situava en les 40 hores setmanals, si finalment prospera la reforma, el llindar per al qual s'exigeix acord si ha de ser superat, se situarà en les 38,5 i en les 37,5 hores. Addicionalment, el 10% de la jornada que l'empresa pot distribuir irregularment sense necessitat d'acord amb la representació legal o previsió convencional s'haurà de recalcular a la baixa sobre els nous quàntums. S'ha d'assenyalar, no obstant



això, que en l'última setmana el Govern, amb l'objecte d'apropar la posició patronal, ha admès que caldria establir fórmules que mantinguessin els nivells de flexibilitat en la distribució fins ara vigents.

- La proposta de modificació normativa plantejada pel Govern va més enllà de reduir la jornada de treball, ja que incorporar modificacions molt importants en matèria de registre de la jornada i en el règim sancionador de les infraccions en matèria de temps de treball.

- Així, i pel que fa al registre de la jornada, s'introdueix un nou article 34 bis que exigeix que totes les empreses, amb independència de la seva mida, règim jurídic i activitat desenvolupada, mantinguin un registre de la jornada, que haurà de ser digital i accessible no ja només per a les persones treballadores, sinó també “de forma remota” per a la ITSS i la representació de les persones treballadores a l'empresa. La norma preveu que en un termini de 6 mesos el Govern dicti una norma reglamentària que estableixi el contingut mínim del registre, i mentre no s'aprovi, la

disposició transitòria tercera estableix que les empreses siguin regint-se per l'actual article 34.9 del TRLET.

- En matèria d'infraccions, a més d'eleva-se les quanties de totes les infraccions en matèria de temps de treball de l'article [7.5 de la Llei d'Infraccions i sancions de l'ordre social](#), que passen a ser de 1.000 € en el seu grau mínim a 10.000 € en el seu grau màxim, el canvi més rellevant consisteix a establir el caràcter individual de cadascuna d'aquestes infraccions. D'aquesta manera, ara “es considerarà la comissió d'una infracció per cada persona treballadora afectada”, i en el cas de l'incompliment de les obligacions en matèria de registre de jornada, expressament s'estableix que “es considerarà la comissió d'una infracció per cada persona treballadora afectada en els supòsits d'absència de registre, així com en els d'omissió de dades o inclusió de dades falses o inexactes”. Una individualització que suposarà, en el cas de mantenir-se, que les eventuais infraccions i les sancions que comporten es multipliquin per tantes vegades com treballadores/res afectats existeixin.

Canvis en la compatibilitat de la percepció de la prestació d'incapacitat permanent amb el treball.

Dues sentències recents dictades pel ple del Tribunal Suprem han incorporat canvis en la posició que fins ara havia mantingut la més alta instància jurisdiccional pel que fa a la possible compatibilitat del treball amb el cobrament de la prestació per incapacitat permanent, en un cas respecte a la incapacitat permanent absoluta i la gran invalidesa, i en un altre respecte a la incapacitat permanent total.

En la primera de les sentències, sentència 544/2024, tornant a una posició anterior que

ja havia mantingut, el Tribunal declara que les prestacions de la incapacitat permanent absoluta i la gran invalidesa únicament són compatibles amb treballs marginals, esporàdics i que no requereixin l'alta en algun dels règims de la Seguretat Social. D'aquesta manera, en relació amb un treballador de l'ONCE, en situació d'incapacitat permanent, al qual se li reconeix posteriorment una gran invalidesa, el Tribunal Suprem declara que l'article 198.2 de la LGSS “conduïx a determinar que els treballs compatibles amb les prestacions d'incapacitat allà



determinades (incapacitat permanent absoluta –IPA– i gran invalidesa –GI–) autoritzats per aquesta norma són aquells de caràcter marginal i de poca importància que no requereixin donar-se d’alta, ni cotitzar a la Seguretat Social; és a dir, els residuals, mínims i limitats i, de cap manera, els que constitueixen els propis que es realitzaven habitualment ni qualssevol altres que permetin l’obtenció regular de rendes i que, com s’ha precisat, donin lloc a la seva inclusió en un règim de la Seguretat Social”.

A la llum d’aquesta sentència, que, com deïem, modifica la doctrina del Tribunal Suprem, l’Institut Nacional de la Seguretat Social ha aprovat un [criteri orientatiu de gestió](#) pel qual s’estableix que la percepció de la prestació d’invalidesa permanent absoluta passa a ser incompatible amb la realització de treballs i activitats que comportin la inclusió en algun dels règims de la Seguretat Social.

De conformitat amb aquest criteri, durant l’acompliment d’aquests treballs, se suspendrà l’abonament de la prestació, el pagament de la qual es reprendrà quan aquests treballs cessin. No obstant això, malgrat la suspensió de la prestació, se seguirà abonant el complement destinat a retribuir la persona que atén el treballador incapacitat, d’acord amb l’article 196.4 de la Llei General de la Seguretat Social.

Finalment, s’estableix que, si d’acord amb l’anterior doctrina del Tribunal Suprem una

persona treballadora ha compatibilitzat el treball per compte d’altri o per compte propi que determini la seva inclusió en algun règim de la Seguretat Social amb la percepció de la pensió per incapacitat, es mantindrà la compatibilitat durant la vigència dels contractes de treball o de les esmentades activitats –sense perjudici d’una possible revisió de grau per part de l’INSS.

La segona de les sentències, sentència 557/2024, declara que la data d’efectes econòmics d’una incapacitat permanent total (IPT) d’un conductor d’autobús urbà readmès a l’empresa provisionalment, mentre es resol el reconeixement de la pensió d’incapacitat permanent, com a conductor amb funcions d’agent auxiliar, amb un nou contracte de treball a temps parcial amb jornada del 50%, per aplicació d’una previsió convencional, és la del moment en el qual cessi en aquest nou lloc de treball i no el dia en què es va produir el canvi provisional de funcions. El Tribunal considera que existeix un principi d’absoluta incompatibilitat entre la pensió d’IPT i l’exercici de la mateixa professió, ja que aquella pensió té una funció de substitució de les rendes salarials. Un criteri que, si es manté, pot afectar en gran mesura aquells treballadors als quals, com a conseqüència de la declaració d’incapacitat, l’empresa, en base a la sentència del TJUE del cas Ca Na Negreta, els adapti el lloc de treball sense extingir el seu contracte.



Jurisprudència. Sobre la utilització i justificació del crèdit horari per part dels representants dels treballadors.

Una sentència molt recent del Tribunal Suprem ha admès que l'empresa pugui sol·licitar que l'ús del crèdit horari per part dels representants dels treballadors s'hagi de justificar, sota pena de considerar-se com a absències no justificades. La transcendència d'aquesta sentència ve donada perquè són molt escassos els pronunciaments del Tribunal Suprem en aquesta matèria i, sobretot, perquè implica un cert canvi en la línia que fins ara havia seguit l'alt tribunal en la matèria. Així, si en un cas anterior havia considerat contrari a la llibertat sindical que una empresa unilateralment decidís exigir justificació en l'ús d'aquest crèdit horari, en aquesta sentència considera que no constitueix lesió de la llibertat sindical que l'empresa requereixi una justificació genèrica del fi al qual s'ha aplicat el crèdit horari.

S'ha de recordar que el crèdit horari constitueix un nombre d'hores que l'ordenament jurídic reconeix als representants legals dels treballadors (unitaris, és a dir, delegats de personal i membres del comitè, i també els delegats sindicals que compleixin els requisits de l'article 10 de la LOLS) per a la realització de funcions sindicals o de representació dels treballadors. Regulat a l'article 37.3 i) i 68 del TRLET, el nombre d'hores s'estableix en una escala que té en compte el nombre de treballadors del centre de treball (1r. Fins a cent treballadors, quinze hores. 2n. De cent u a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores. 3r. De dos-cents cinquanta-u a cinc-cents treballadors, trenta hores. 4t. De cinc-cents u a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores. 5è. De set-cents cinquanta-u en endavant, quaranta hores), i s'estableix en el primer dels articles la necessitat que l'exercici d'aquest permís retribuït, com el dels altres, s'ha de preavisar i justificar.

Els tribunals han considerat que el preavis és exigible, sempre que sigui possible, i la sentència comentada passa a considerar que la justificació també és exigible sempre que sigui genèrica i no suposi que l'empresa exigeixi un coneixement detallat de l'activitat desenvolupada a càrrec del crèdit. Es valida, en aquest sentit, la necessitat de justificar el tipus d'activitat en la qual s'utilitza (assemblea, reunió, formació, congrés, etc.), però sense que això suposi capacitat d'autoritzar-ne o no l'ús.

Jurisprudència. El còmput de les extincions al·fecte d'aplicar l'exigència de consultes amb els representants legals dels treballadors. Més coses: ara les extincions per jubilació de l'empresari persona física i les recol·locacions en empreses del grup.

La determinació de l'àmbit d'aplicació de l'acomiadament col·lectiu (article 51 TRLET) planteja una important litigiositat que afecta, a més d'altres qüestions, les extincions que han de ser objecte de còmput a l'efecte d'aplicar la regulació prevista a l'article 51 del TRLET (altres han estat, per exemple, l'àmbit en el qual han de computar-se aquestes extincions o la manera com s'han de computar). En gran mesura, l'origen d'aquesta conflictivitat deriva del no sempre clar encaix d'aquest precepte amb la Directiva 98/59/CE, de 20 de juliol del 1998, relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen als acomiadaments col·lectius que aquest encaix ha transferit.



De manera recurrent trobem sentències que van perfilant un precepte que segurament té una manca de claredat com a mínim qüestionable. En les últimes setmanes trobem dos nous exemples.

El primer, a la [STJUE de l'11-07-2024 Assumpta Plamaro C-196/23](#) resol una petició de decisió prejudicial plantejada, pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en la qual se li preguntava al TJUE si l'extinció dels contractes prevista a l'article 49.1 g) de l'Estatut dels Treballadors, que només preveu l'aplicació del procediment de consulta contemplat a l'article 51 del TRLET quan l'extinció dels contractes de treball resulti de l'extinció de la personalitat jurídica de l'empresari, no per la jubilació de l'empresari persona física, és compatible amb la Directiva 98/59 fins i tot en supòsits com el d'actuacions en el qual l'extinció afecta 54 treballadors contractats en 8 centres de treball. La resposta del TJUE és contundent: no. La directiva s'oposa a una normativa nacional en virtut de la qual l'extinció dels contractes de treball d'un nombre de treballadors superior al previst en els seus l·lindars, per jubilació de l'empresari, no es qualifiqui d'«acomiadament col·lectiu» i, per tant, no doni lloc a la informació i consulta als representants dels treballadors previstes en aquelles disposicions (però no en els supòsits de defunció de l'empresari i, amb més dubtes, en els casos d'incapacitat). Una conclusió que haurà de suposar que, també en aquest aspecte, l'article 49 del TRLET hagi de ser reformat (recordin que a l'[anterior Newsletter](#) ja vam comentar la proposta de reforma de l'art. 49.1.g) del TRLET per als casos de discapacitat del treballador).

El segon exemple en el qual els tribunals han hagut de plantejar-se l'aplicabilitat de la Directiva 98/59/CE sobre acomiadaments col·lectius és el que s'ha plantejat en la sentència 412/2024 de l'Audiència Nacional. La qüestió que es plantejava en aquest cas era si havien de computar-se com a extincions, a l'efecte d'aplicar imperativament l'article 51 del TRLET, les recol·locacions que, acceptades voluntàriament pels treballadors, havia ofert l'empresa en altres empreses del mateix grup empresarial.

L'Audiència Nacional estima la demanda del sindicat i declara la nul·litat dels acomiadaments, en entendre que les recol·locacions de treballadors a altres empreses del grup han de considerar-se com a extincions de contractes per causes no inherents a la voluntat dels treballadors i, per tant, són part de l'acomiadament col·lectiu.

La sala es basa en el criteri del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), que ha establert que el concepte d'acomiadament col·lectiu ha d'interpretar-se de forma àmplia i que s'ha de tenir en compte la situació real dels treballadors afectats per les mesures adoptades per l'empresa.

A l'espera que el Tribunal Suprem pugui pronunciar-se, en cas d'un eventual recurs, resulta evident que la noció àmplia de les extincions que s'han de computar produeix un efecte d'arrossegament que ha de ser tingut en consideració per les empreses a l'efecte d'avaluar la necessitat de seguir el procediment d'acomiadament col·lectiu prescrit a l'article 51 del TRLET, i que eventuales mesures atenuadores que es vulguin adoptar (baixes voluntàries, recol·locacions...) s'integrin en el procediment de consultes.



Doctrina judicial. És compatible amb la incapacitat temporal una “intensa activitat” a Instagram?

Una sentència recent del Tribunal Superior de Justícia de València ha considerat procedent l'acomiadament d'una treballadora que durant la situació d'incapacitat temporal per depressió desenvolupa, a judici del Tribunal, actuacions que són incompatibles amb aquesta situació.

Cridem l'atenció sobre aquesta sentència perquè ha de servir, en primer lloc, per desmentir la idea que després de l'aprovació de la Llei 15/2022 ja no és possible acomiadar les persones treballadores que estiguin en situació d'incapacitat temporal; en segon lloc, com a exemple que no hi ha inconvenient que l'empresa pugui consultar i utilitzar les dades que el mateix treballador publica als mitjans de comunicació digitals a l'efecte d'acreditar comportaments del treballador/a que puguin resultar constitutius d'un incompliment contractual; en tercer lloc, perquè desmenteix la idea que durant la situació d'incapacitat temporal per quadres depressius el treballador/a pugui desenvolupar qualsevol tipus d'activitat. En aquest sentit, es declara que “si la treballadora va tenir energia, concentració i ganes per publicitar productes, aconsellar estils de vida i tractaments de nutrició i bellesa, en un mitjà tan competitiu com és la plataforma d'Instagram, també era capaç d'exercir degudament la seva feina d'oficial administrativa a l'empresa (...) que cotitzava per ella, i està dedicada a la venda de llibres i revistes i per la qual prestava serveis amb un contracte indefinit”. Finalment, i davant de l'argument de la representació lletrada de la treballadora adduint que “la conducta desplegada a les xarxes socials per la demandant era de pur “postureig”, aparentant una vida fantàstica i feliç gràcies al consum de productes d'estètica i dietètica (...), sense que la trista realitat de l'actriu tingués res a veure amb aquesta aparença que donava a les xarxes socials, amb la qual aconseguia “autoanimarse”, el Tribunal considera que “l'argumento que la demandant realitzava simplement el que es coneix per “postureig” no se sosté, ja que fer publicacions gairebé diàries (encara que siguin digitals) requereix una tasca de selecció de continguts i fotos que no és automàtica, en definitiva, un esforç, concentració i atenció que són incompatibles amb un dèficit cognitiu i de memòria i, en definitiva, amb un trastorn psíquic incapacitant”.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net