



ANTRÀS



GENER 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Gener 2025



Llei 6/2024, de 20 de desembre, per a la millora de la protecció de les persones donants en viu d'òrgans o teixits per al seu posterior trasplantament: nou permís i nova situació d'incapacitat temporal.

El passat 21 de gener, el BOE publicava la [Llei 6/2024, de 20 de desembre](#), per a la millora de la protecció de les persones donants en viu d'òrgans o teixits per al seu posterior trasplantament.

A efectes laborals, hi ha dos aspectes destacables:

- Creació d'una nova situació especial d'IT (regulada a l'[art. 169 LGSS](#))
- Creació d'un nou permís retribuït ([art. 37.3.g](#)) (sic) [TRLET](#))

Abans d'entrar en el comentari de totes dues novetats, cal destacar que entraran en vigor el "primer dia hàbil del tercer mes següent al de la seva publicació", és a dir, el dilluns 3 de març.

Pel que fa referència a la creació d'una nova situació especial d'incapacitat temporal, no busca donar cobertura a una situació fins ara no protegida, sinó millorar-ne la protecció en forma de cobertura per la Seguretat Social. És tracta d'una situació protegida que combina trets de la protecció per contingències comunes i professionals. Les característiques més rellevants són:

- Durada: inclourà tant els dies discontinus com ininterromputs en què el donant rebí assistència sanitària de la Seguretat Social i

estigui impedit per treballar a conseqüència de la preparació mèdica de la cirurgia i els dies transcorreguts des de l'ingrés hospitalari per a la preparació o el trasplantament fins a l'alta mèdica. S'exigeix doncs assistència sanitària i que la persona estigui incapacitada.

- Quantia de la prestació: 100% de la base reguladora per contingències comunes.
- La prestació s'abonarà des del primer dia de baixa, i el responsable del pagament serà l'entitat gestora o col·laboradora que cobreixi la incapacitat temporal per contingències comunes.
- S'exigeix afiliació, alta o situació assimilada, però no cotització prèvia.
- És aplicable també als règims de la Seguretat Social del personal al servei de l'Administració de Justícia, Forces Armades, funcionaris civils de l'Estat, Mutualisme Administratiu i sector marítim-pesquer.

Complementàriament, es modifica l'art. 37.3 g) del TRLET, afegint un nou permís retribuït: «g) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball». Com en la resta de permisos



regulats a l'art. 37.3, la persona treballadora que vulgui beneficiar-se'n haurà de preavisar i justificar-ne la utilització. Aquest permís també

es preveu en l'àmbit dels empleats públics ([art. 48 m\) EBEP](#)).

Teletreball i retorn al treball presencial. Les fórmules de treball híbrid com a opció recomanable?

Si el 2020, com a conseqüència de la pandèmia, es va caracteritzar per la implantació del teletreball, i el 2021 i el 2022 van ser els anys en què aquesta modalitat de treball es va consolidar, el 2024 arriba marcat pel fenomen del retorn al treball presencial. Notícies com que Amazon obligarà tots els seus treballadors, a partir del 2 de gener de 2025, a treballar a les seves oficines de dilluns a divendres són un exemple concret del 58% de les empreses que, segons alguns estudis, han declarat haver optat per tornar a un model completament presencial.

Al marge de la major o menor fiabilitat d'aquestes dades, que contrasten amb d'altres que indiquen que el 90% de les empreses afirmen que el treball remot té un impacte positiu per a la conciliació de la vida personal i laboral dels seus empleats, creiem que pot ser interessant destacar alguns aspectes en relació amb aquesta qüestió. Així, en primer lloc, que tant l'opció pel treball presencial com pel treball en remot presenten avantatges i inconvenients; en segon lloc, que, com gairebé sempre, la virtut es troba en l'equilibri i que aquest sembla situar-se en les fórmules de treball híbrid; i, finalment, indicar algunes pautes jurídiques.

Pel que fa a les avantatges i inconvenients que presenten el treball presencial enfront del treball a distància, la literatura de l'organització empresarial ofereix nombrosos estudis amb diverses evidències. Sintèticament, es podria afirmar que mentre **les fórmules de treball presencial presenten avantatges en relació amb aspectes com ara:**

- **El reforçament de la col·laboració i la comunicació** entre els membres de l'equip i executius de l'organització, com a conseqüència de les majors possibilitats d'interacció directa que facilita la presència física. Es considera que millora la comprensió de les tasques i genera una resolució de problemes més àgil i efectiva, evitant les barreres comunicatives que poden sorgir en entorns remots. Permet recuperar el sentit de connexió i col·laboració entre els equips, fomentant la seva interacció i la generació de punts de trobada.

- **Derivat de l'anterior, pot suposar un reforçament de la cultura organitzacional i els valors corporatius de l'empresa.** La presència proporciona oportunitats per transmetre i reforçar la missió, visió i valors de l'empresa, i mantenir un sentit compartit de propòsit i pertinença.

- **Major control i supervisió per part dels ocupadors.** El treball presencial ofereix una oportunitat més gran per a la supervisió directa.

- **Increment de la productivitat i l'eficiència en certes posicions.** Especialment quan es requereix accés a recursos específics, la coordinació en l'execució o realitzar ajustos en temps real.

- **Més socialització i networking,** facilitant la construcció de relacions interpersonals i professionals més sòlides, així com un sentit de pertinença.



Per la seva banda, **el treball a distància presenta, entre altres, les següents avantatges:**

- **Menors costos derivats de l'absència de desplaçaments de les persones treballadores** cap al lloc de treball. La no necessitat de desplaçar-se al centre de treball suposa un menor cost des de diverses perspectives: menor temps invertit, estalvi en transport o dietes contractuals, menor risc d'accidents in itinere i menor estrès o cansament associat als desplaçaments.

- **Major flexibilitat en la gestió del temps de treball.** El treball presencial sol estar associat amb horaris fixos que no sempre coincideixen amb els moments de major productivitat de les persones. La flexibilitat en la gestió del temps és una avantatge clau del treball remot, ja que permet a les persones treballar en els moments en què se senten més productives i creatives. D'altra banda, els entorns de treball presencials són més susceptibles a interrupcions i distraccions que poden afectar la concentració i l'eficiència dels empleats. Tot i que el treball remot no està exempt d'aquests riscos, ofereix la possibilitat de crear un entorn de treball personalitzat i controlat.

- **Facilitació de la conciliació de la vida laboral i personal**, especialment per a persones amb responsabilitats familiars, però també des d'altres perspectives o responsabilitats personals. La possibilitat de desenvolupar projectes personals i activitats recreatives, socials o de benestar integral no només complementen o beneficien a la persona en la seva dimensió privada, sinó que també beneficien el seu rendiment professional.

- **Reducció dels costos operatius derivats de la presencialitat**, com

poden ser els derivats de l'existència d'espais corporatius i el seu manteniment.

- **Facilita la incorporació a l'empresa de persones treballadores d'altres mercats o amb limitacions de mobilitat o accessibilitat.**

L'opció per una fórmula o una altra s'ha de realitzar valorant i tenint en consideració les **circumstàncies concretes del context en què s'ha d'aplicar** la mesura reorganitzativa. Aspectes com la mida de l'empresa, la seva activitat, ubicació o mercat, així com la predisposició de les persones treballadores, són factors que cal tenir en compte, però en qualsevol cas, no és necessari optar per fórmules pures. Sempre que sigui possible, **l'opció per fórmules mixtes es revela com la millor elecció**, i no només perquè garanteixen el millor dels dos mons, sinó perquè es l'opció que menors resistències pot generar per part de les persones treballadores.

En aquest sentit, convé tenir present que els estudis evidencien que la majoria de les persones treballadores, el 73% dels empleats en grans companyies, rebutja les polítiques estrictes de retorn al model presencial. La necessitat de retenir aquest personal i captar nou talent constitueixen un element de valoració fonamental. Una necessitat de tenir en consideració la voluntat de les persones treballadores que en el cas espanyol, es reforça pel fet que el treball a distància regular –aquell que, segons [l'art. 1 de la Llei de Treball a Distància](#), es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball, la modificació de les seves condicions, entre altres la reversió del teletreball, requereix que es faci segons els termes establerts en la negociació col·lectiva o l'acord de teletreball, però no, en principi, a través d'una decisió unilateral de l'empresa.



Finalment, cal destacar que les fórmules híbrides o mixtes de treball a distància, quan situen el teletreball en un percentatge inferior al 30% de la jornada total de la persona

treballadora, eviten l'aplicació de la Llei de Treball a Distància, permetent una regulació més flexible d'aquest.

Avanços en favor de la implementació dels Plans d'Igualtat: l'actuació el registre com a mecanisme de verificació i remei a la manca d'interlocució.

Inicialment, només les empreses amb més de 250 empleats estaven obligades a implementar Plans d'Igualtat. Amb el Reial decret-lei 6/2019, aquesta obligació es va estendre, a partir del 8 de març de 2023, a empreses amb més de 50 empleats. L'ampliació del nombre d'empreses obligades a disposar d'un Pla d'Igualtat ha posat de manifest algunes mancances derivades de l'ampliació exponencial del número d'empreses obligades.

El passat 20 de desembre, el Tribunal Suprem va dictar tres sentències que, desestimant els recursos interposats pel Ministeri de Treball, consoliden la jurisprudència entorn a dues qüestions importants relacionades amb els plans d'igualtat: la consideració del silenci del Registre com un silenci positiu i l'admissibilitat de l'elaboració unilateral empresarial del Pla d'Igualtat en el cas de que no s'hagi pogut constituir la comissió negociadora per manca de resposta sindical.

Pel que fa referència a la consideració del silenci administratiu com un silenci positiu, el Tribunal Suprem considera aplicable l'art. 24.1 de la Llei de Procediment Administratiu Comú i per això, transcorregut el termini de tres mesos establert des de la sol·licitud d'inscripció, aquesta es considera estimada per silenci administratiu positiu. El Tribunal Considera que es tracta d'una garantia amb la finalitat d'impedir que els drets dels particulars quedin buits de contingut quan l'Administració no atén eficaçment les seves funcions i que impedeix que la Administració pugui efectuar un examen sobre la legalitat intrínseca de l'acte presumpte.

El Tribunal, tanmateix, adverteix que un cop opera el silenci positiu, s'avalua la inscripció i registre del Pla d'Igualtat de l'Empresa (PIE), i esdevé innecessari entrar a conèixer sobre els requisits per accedir al registre del Pla d'Igualtat.

Respecte a la segona de les qüestions, l'elaboració unilateral del pla d'igualtat quan no hi ha resposta dels sindicats més representatius a la crida de l'empresa per conformar la mesa negociadora del Pla d'Igualtat no existint en l'empresa representació dels treballadors en algun dels centres de treball, s'ha de destacar que aquest es un dels principals problemes que tenen les empreses a l'hora de complir l'obligació d'elaborar el Pla d'Igualtat. Amb molta freqüència, els sindicats no responen o no poden comparèixer, per falta de mitjans i recursos suficients, en la constitució, provocant una situació d'impossibilitat de compliment de l'obligació d'elaborar el pla d'igualtat amb importants repercussions per a l'empresa:

- Possible sanció administrativa, normalment greu, amb sancions de fins a 7.500€, però que seria molt greu quan no s'elaborés un pla que hagués estat imposat com a sanció accessòria (en aquest cas, la sanció podria anar dels 7.501 a 225.018€).
- Impossibilitat de beneficiar-se de bonificacions a la contractació ([art. 8 e\) del RDLlei 1/2023](#), de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral).



- Impossibilitat d'efectuar contractes públics amb les entitats del sector públic ([art. 71.1d\) de la Llei 9/2017](#), de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic).

Davant d'aquesta falta de resposta, algunes empreses han optat per l'elaboració unilateral o amb una comissió ad hoc de treballadors escollits per aquests del pla. El TS ja es va pronunciar en la seva sentència 545/2024, de l'11 d'abril, obrint

la porta a l'elaboració unilateral del Pla en cas que l'empresa pogués acreditar que ha intentat el crida de manera reiterada als sindicats majoritaris sense resposta. Ara, les sentències del Tribunal Suprem de 20 de novembre, confirmen el criteri d'admetre de manera excepcional l'elaboració unilateral quan l'empresa acrediti l'existència d'un bloqueig negociador reiterat imputable a la contrapart i no existeixin òrgans representatius a l'empresa amb legitimitat per negociar el pla d'igualtat.

Jurisprudència. Per al Tribunal Suprem, el temps de desplaçament des de la residència del treballador fins al primer client i el del retorn des de l'últim client fins a la seva residència.

La diversificació de les formes en què es desenvolupa la feina comporta la necessitat de normes cada cop més específiques i, per tant, d'un Dret del treball cada cop més complex. Un clar exemple d'això ens el dona la determinació del temps de treball en els casos cada cop més freqüents de deslocalització de la feina a través de fórmules com el treball a distància o el treball a través de plataformes.

Si en l'empresa taylorista o clàssica, amb un treball bàsicament desenvolupat al centre de treball, la norma prevista en el nostre art. 34.5 del TRLET, en establir que «el temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi al seu lloc de treball», podia ser plenament funcional, es plantegen més dubtes quan s'ha d'aplicar al treball que es desenvolupa fora dels establiments empresarials i implica desplaçaments. Una recent sentència del Tribunal Suprem es planteja, a instància d'una demanda de conflicte col·lectiu presentada per un sindicat, si els temps emprats pels treballadors per acudir des de la seva residència fins al primer client, així com el de retorn des de la residència de l'últim client fins a la seva residència particular, han de ser computats com a temps de treball, amb el corresponent dret dels treballadors afectats a reclamar les remuneracions que els corresponguin. Tot i que la sentència de l'Audiència Nacional va estimar la demanda sindical i va considerar aquest temps de desplaçament com a temps de treball, el Tribunal Suprem revoca la resolució de la instància i considera que no estem davant del temps de treball.

Un conflicte similar es va plantejar al Tribunal de Justícia de la Unió Europea (STJUE de 10 de setembre de 2015, Assumpte Tyco) respecte a un cas també originat a Espanya. En aquest cas, el tribunal europeu va considerar que estàvem davant temps de treball per concórrer els tres elements constitutius del concepte de temps de treball segons l'art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE: a) El treballador ha d'estar en exercici de la seva activitat o funcions; b) Ha d'estar a disposició de l'empresari durant aquest temps; c) El treballador ha de romandre a la feina durant el període considerat.

El Tribunal Suprem, tanmateix, en la sentència comentada, considera que no s'ha d'aplicar aquesta solució perquè en el cas no s'ha provat que concorrien les circumstàncies específiques de la sentència del TJUE de l'assumpte Tyco, ni tampoc les de les seves



sentències del 605/2020, de 7 de juliol, i 617/2021, de 9 de juny: l'empresa no ha tancat les oficines obertes a diferents províncies, ni ha adscrit a tots els treballadors a les oficines centrals; no s'ha provat que els treballadors haguessin de fer desplaçaments de fins a 100 quilòmetres; tampoc hi ha altres treballadors de l'empresa als quals sí que se'ls computi aquest temps sense raons objectives i proporcionades que justifiquin la diferència de tracte; ni ha hagut un canvi en la prestació de serveis de l'empresa, de manera que anteriorment l'empresari considerés temps de treball el desplaçament dels seus treballadors des de la seva respectiva delegació fins a la residència del primer client, així com el temps emprat en desplaçar-se des de la residència de l'últim client fins a la residència del treballador.

Sigui quina sigui l'opinió que, des de la perspectiva de la seva adequació al dret europeu, pugui merèixer la sentència del Tribunal Suprem, cal destacar que en l'àmbit de les relacions laborals ordinàries, a les quals se'ls aplica la regulació del temps de treball establerta en l'Estatut dels Treballadors –deixant per tant al marge aquelles a les quals s'aplica el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, com per exemple el transport–, el temps a disposició del treballador només pot ser concebut com a temps de treball o temps de descans, no existeixen categories intermèdies (com podrien ser temps de presència o temps de disponibilitat). Això suposa que el marge de disponibilitat sobre allò que és o no temps de treball és molt reduït, si concorren els elements constitutius del concepte de temps de treball, aquesta i no una altra haurà de ser la seva consideració a efectes d'aplicació dels límits legals en matèria de temps de treball. On existeix més marge de maniobra és en la configuració jurídica de la retribució del temps de treball. En aquest terreny, la normativa europea no estableix limitacions i serà bàsicament la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, l'acord d'empresa o la decisió empresarial qui podrà configurar especialitats en el règim retributiu del temps de treball en atenció, per exemple, a les singularitats que presenti en relació a les seves exigències per a la persona treballadora.



Jurisprudència. A propòsit de la inaplicació d'un plus de trencament previst en conveni per desaparició de la causa que justificava la seva atribució.

El Tribunal Suprem, en sentència de l'11 de desembre, valida l'actuació d'una empresa que deixa d'abonar un plus de trencament previst en el conveni en què s'establí "Trencament de moneda: Tots aquells treballadors que realitzin operacions de caixa i quadrar la mateixa, percebran un plus de trencament de moneda de 51,5€ mensuals per tal de respondre de les eventuais pèrdues d'efectiu de la mateixa". Quatre són els aspectes que interessa destacar amb relació a aquest pronunciament:

1) La qualificació del plus de trencament com una gratificació extrasalarial;

2) La consideració que la previsió en conveni d'un determinat concepte salarial o extrasalarial no determina per se la seva percepció necessària, essent determinant que es mantingui la causa que justificava la seva atribució. Així, el Tribunal, lògicament, considera que la manca d'abonament del plus de trencament té una causa justificada consistent en què, com a conseqüència de l'eliminació dels pagaments en efectiu, ja no hi ha treballadors que gestionin diners efectius i que quadrin caixa. Una decisió de no permetre el pagament en metàl·lic als clients que a més resulta lícita per tenir cabuda en un dels supòsits en què l'art. 47 ñ) de la Llei de defensa de consumidors i usuaris i la jurisprudència del TJUE permeten la supressió amb diners efectius o metàl·lics.

3) No tota decisió o mesura que afecti negativament en major mesura les persones treballadores de sexe femení constitueix una actuació que pugui ser considerada discriminatòria. Per constatar o, simplement, intuir la infracció del principi d'igualtat entre dones i homes, no n'hi ha prou amb acreditar que el col·lectiu afectat per una determinada mesura està compost per més dones que homes, cal també justificar, almenys indiciàriament, que la mesura té un biaix discriminatori o que posa les dones en una situació de desavantatge respecte als homes.

4) Que l'empresa hagi canalitzat formalment la inaplicació del conveni a través d'un procediment de consultes amb la representació dels treballadors que va qualificar com a modificació substancial, no perjudica aquesta qualificació perquè haurà d'estar-se a la realitat dels fets en relació amb la seva qualificació. La decisió de l'empresa de deixar d'abonar el plus previst en el Conveni Col·lectiu no constitueix una modificació substancial de condicions laborals perquè la inaplicació d'una norma convencional estatutària mai pot ser considerada així. La jurisprudència és molt clara a establir que l'art. 41 TRLET es refereix a les condicions més beneficioses pactades individualment o incorporades al contracte per decisió unilateral de l'empresari, també a condicions establertes en pactes o acords d'empresa, però no a condicions que provin de disposicions contingudes en convenis col·lectius estatutaris.