



**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*NOVEMBRE 2018*

**NEWSLETTER**

# INFORMACIONS LABORALS

Novembre 2018



## Plans d'igualtat a les empreses.

De conformitat amb l'article 45 de la Llei orgànica d'igualtat existeixen tres supòsits en els quals les empreses han d'elaborar un pla d'igualtat:

- 1) Quan l'empresa tingui més de 250 treballadors.
- 2) Quan el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa així ho estableixi.
- 3) Quan l'empresa cometi una infracció molt greu en matèria de discriminació per raó de sexe i la Inspecció substitueix les sancions accessòries per l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat [LISOS, art. 46 bis.2].

L'incompliment de l'obligació d'elaborar el pla d'igualtat pot constituir una infracció molt greu, sancionada amb una multa d'entre 6.251 i 187.515 euros.

La Llei orgànica d'igualtat defineix els plans d'igualtat com el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de l'empresa. D'aquesta manera, estableix com a contingut dels plans d'igualtat:

- La fixació dels objectius d'igualtat concrets a aconseguir. Uns objectius que poden establir-se de manera gradual, a curt i llarg termini.
- Les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per aconseguir aquests objectius.

Les actuacions poden referir-se o haurien de referir-se a matèries com l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball, per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

- Sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. L'article 47 de la LOI estableix que els representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, els mateixos treballadors i treballadores tindran accés al contingut dels Plans i la consecució dels seus objectius. Així mateix, l'art. 64.3 del TRLET estableix que, almenys anualment, s'haurà d'informar la representació dels treballadors de l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, en el cas que s'hagi establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'aquest pla.

- El Pla s'ha de referir a la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

En l'elaboració del pla d'igualtat hem de tenir en consideració dos aspectes fonamentals:





- El diagnòstic. Es tracta d'un document en el qual s'avalua quantitativament i qualitativament la situació actual de l'empresa des d'un punt de vista de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Recentment el Tribunal Suprem ha destacat la seva importància i ha advertit que en la mecànica de la llei constitueix un element imprescindible per a l'elaboració del pla comptar amb un diagnòstic de la situació tan exacte com sigui possible per tal d'aconseguir que les mesures contingudes en el pla siguin les idònies per a les finalitats previstes.

- La participació dels representants legals dels treballadors. Quan l'empresa disposi d'una plantilla superior a 250 treballadors haurà de negociar el pla d'igualtat amb els representants dels treballadors. El Tribunal Suprem ha assenyalat, en sentència del 13 de setembre de 2018, que només quan concorrin circumstàncies excepcionals l'empresa el podrà aprovar unilateralment. Unes circumstàncies excepcionals que podrien donar-se quan

fossin els representants els que es neguessin a negociar, quan el bloqueig negociador fos imputable exclusivament als representants dels treballadors o quan aquests no existissin a l'empresa. L'esmentada sentència va considerar que l'elaboració unilateral per part de l'empresa del pla d'igualtat, tot i que la Inspecció va considerar que no hi havia infracció administrativa, constituïa una vulneració del dret a la llibertat sindical, i va condemnar l'empresa a abonar una indemnització de 6.000 euros.

S'ha de tenir en consideració que, en qualsevol cas, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors. La realització del Pla d'Igualtat ja constitueix un compliment d'aquesta obligació.

---

## El Senat aprova la Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals

---

Com ja vam anticipar a l'anterior Newsletter, el Senat ha aprovat, per 221 vots a favor, 21 en contra i cap abstenció, el Projecte de llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, amb la qual s'adapta l'ordenament jurídic espanyol al Reglament general de protecció de dades [Reglament (UE) 2016/679 del 27 d'abril (RGPD)] i es completen les seves disposicions. En no haver-se introduït cap esmena en el text remès pel Congrés, la Llei queda definitivament aprovada per les Corts Generals i entrarà en vigor l'endemà del dia de la seva publicació (disp. final setena), la qual cosa s'espera que tingui lloc immediatament.

La nova normativa conté drets i obligacions de caràcter laboral, aplicables tant a les empreses privades com al sector públic, que es poden consultar en la nostra anterior Newsletter. S'ha de destacar l'obligació empresarial d'elaborar, amb la participació dels representants dels treballadors, els criteris d'utilització dels dispositius digitals i, prèvia audiència dels representants dels treballadors, una política interna dirigida als treballadors en matèria de desconnexió digital. convenis col·lectius determinin mecanismes d'actualització dels salaris, "tenint en compte els indicadors que en cada cas estimin aplicables els negociadors".



---

## **El Congrés demana que els vals de menjar de fins a 11 euros no computin en la base de cotització**

---

La Comissió de Treball, Migracions i Seguretat Social ha reclamat la modificació de la Llei general de la Seguretat Social amb l'objectiu d'incloure la prestació del servei de menjador entre els conceptes que no computen en la base de cotització.

No obstant això, estableix una quantia màxima d'11 euros diaris, o la mateixa que estigui prevista en cada moment en la normativa de l'IRPF, i també té en compte la garantia de l'equilibri del sistema de la Seguretat Social.



### **Successió de contractes y successió de plantilla prevista en conveni col·lectiu**

*Recentment s'ha fet pública la important sentència del Tribunal Suprem del 27 de setembre de 2018 per la qual rectifica la seva anterior doctrina en matèria de successió de contractes per concordar-la amb la jurisprudència comunitària continguda a la STJUE de l'11 de juliol de 2018 (se'n pot veure un resum a la Newsletter del setembre '18).*

*D'aquesta manera, i amb l'actual doctrina, en els supòsits en els quals es tracti d'activitats on la mà d'obra constitueix un factor essencial (per exemple, podria ser el cas, entre altres, del sector de neteja, vigilància, restauració i col·lectivitats), l'assumpció d'una part rellevant del personal adscrit a la contracta (en termes quantitativus o qualitativus) activa l'aplicació de l'article 44 ET i del conjunt de garanties que s'hi contenen: la subrogació de la plantilla i del conjunt de deutes laborals i de Seguretat Social que tingués l'anterior empresa.*

*D'aquesta manera, quan el més rellevant en les activitats sigui la mà d'obra (no la infraestructura) i el nou empresari assumeixi una part rellevant del personal, amb independència de si és per aplicació del conveni o per un altre títol, serà aplicable l'art. 44 de l'ET, sense que sigui lícit, com fan bastants convenis d'aquests sectors, excloure'n, per exemple, l'assumpció dels deutes de l'anterior empresari.*

*Queda per veure que passarà amb aquelles altres clàusules, també típiques en els convenis d'aquests sectors, que limiten la subrogació als treballadors amb una determinada antiguitat. L'aplicació de l'article 44 i de la directiva europea podrien conduir a la mateixa qualificació com a il·legals.*

*La nova situació generada podria plantejar la necessitat/conveniència de renegociar els convenis col·lectius amb clàusules subrogatòries. En qualsevol cas, mentrestant, convé, més que mai, reforçar la diligència en l'obtenció de tota la informació relativa a l'empresa a la qual se succeeix en l'execució d'una contracta.*