



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



ABRIL 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Abril 2019



Convalidacions dels “Decrets socials”

Al BOE del 10 d'abril es van publicar els acords de convalidació dels Reials decrets llei dels “divendres socials”. La convalidació d'aquestes normes suposa la seva consolidació com a normes. Ja estaven vigents, però ara perden la nota de provisionalitat per incorporar-se definitivament a l'ordenament jurídic, a l'espera de la resolució del recurs d'inconstitucionalitat anunciat per algun partit polític, que, en qualsevol cas, es demorarà molt, o d'una eventual reforma normativa per les noves Corts generals.

Resulta convenient, per això, recordar les normes de contingut laboral que han estat convalidades i quines són les obligacions fonamentals que imposen a les empreses:

- Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació:

- Les empreses de més de 150 persones treballadores, i fins a 250, tenen fins al dia 7 de març del 2020 per elaborar un pla d'igualtat. L'obligació s'estén, progressivament, a empreses de 101 a 150 treballadors (7 de març del 2021) i a les de 51 a 100 (7 de març del 2022).

- Obligació de registrar els plans d'igualtat (el Registre, no obstant això, encara no s'ha creat).

- Obligació de totes les empreses de portar un registre salarial amb els valors mitjans

dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

- Ampliació del permís de paternitat, ara denominat de naixement, a 8 setmanes, de manera que les primeres són obligatòries i consecutives al part. En el supòsit d'adopcions, guardes o acolliments, són 6 setmanes obligatòries i ininterrompudes per a cada progenitor. La durada del permís de naixement i la seva obligatorietat s'amplia progressivament ([consulti la Newsletter especial del març](#)).

- Extensió del dret a la reducció de jornada per lactància als dos progenitors.

- Reial decret llei 8/2019, del 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball:

- Bonificació a les empreses que contractin persones que portin desocupades més d'un any.

- Mesures de suport a la prolongació del període d'activitat dels treballadors amb contractes fixos discontinus.

- Obligació de crear un registre diari de jornada a partir del dia 12 de maig del 2019, que haurà d'incloure l'horari concret



d'inici i finalització de la jornada de treball de cada empleat. L'obligació coexisteix amb les obligacions de registre dels treballadors a temps parcial i d'hores extraordinàries. La forma de registre no està predeterminada per la llei, que es remet a la negociació col·lectiva. A falta de regulació per aquesta, serà l'empresari el que la determini.

- Reial decret llei 9/2019, del 29 de març, pel qual es modifica la Llei 14/1994, de l'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, per a la seva adaptació a l'activitat de l'estiba portuària, i es conclou l'adaptació legal del règim dels treballadors per a la prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies:

- Reconeix a les empreses titulars de la llicència de servei portuari de manipulació de mercaderies l'exercici de les facultats de direcció, organització i control de l'activitat laboral dels treballadors portuaris (art. 3).

- Recull una habilitació legal perquè, a través de la negociació col·lectiva i fins al 14 de maig del 2020, es pugui acordar una subrogació obligatòria de treballadors (art. 4).

- Fixa un termini –que expira al final del desembre del 2019– perquè les normes convencionals vigents s'adaptin al que es disposa a l'RDL (disp. addic. segona).

Pla sobre contractació sostenible.

El 12 d'abril passat el Consell de Ministres va aprovar el Pla per a l'impuls de la contractació pública socialment responsable en el marc de la Llei de contractes del sector públic. En la data en què es tanca aquest Butlletí, 25 de març, aquest Pla no ha estat objecte de publicació o cap difusió oficial, i el Govern s'ha limitat a anunciar algunes de les seves mesures, que agrupa al voltant de tres eixos.

En primer lloc, el Pla sistematitza i recopila totes les previsions que la Llei de contractes del sector públic contempla en matèria de contractació pública estratègica socialment responsable. En concret, el Pla pretén impulsar l'aplicació per part de les entitats del sector públic estatal de tota una sèrie d'orientacions per a la redacció dels plecs de les licitacions públiques en les quals s'abordin qüestions com:

- Qui pot contractar (s'anuncia, per exemple, l'exclusió de les empreses que no compleixin amb l'obligació legal de tenir una quota de reserva de llocs de treball del 2% per a persones amb discapacitat).

- Amb l'objectiu de lluitar contra el "dúmping social" en els contractes públics, l'obligació de rebutjar ofertes que vulnerin la normativa social o laboral.

- La valoració de consideracions socials com a paràmetre de la qualitat de la prestació.

- L'obligació del contractista i dels seus subcontractistes de complir determinades obligacions socials durant l'execució del contracte, de manera que el seu incompliment, en el primer cas, pot portar aparellada fins i tot la resolució del contracte.

En segon lloc, el Pla incorpora la previsió de la creació d'un grup de treball en el si de la denominada Comissió interministerial per a la incorporació de criteris socials en la contractació pública, amb la finalitat que sigui aquest grup el que abordi els treballs preparatoris necessaris per desenvolupar les previsions en matèria de contractació pública socialment responsable contingudes en la Llei de contractes.



En tercer lloc, el Pla impulsa, donada la novetat que suposa la contractació pública estratègica socialment responsable, la formació dels gestors que, des del sector públic estatal, hauran de seguir les orientacions que conté el Pla.

Sens dubte, les mesures anunciades pequen d'una elevada i criticable falta de concreció, però la importància i la transcendència que poden tenir obliguen a fer que estiguem atents a la seva publicació.

La frontera entre la cessió il·legal de treballadors i la subcontracta. La incidència de mecanismes de coordinació.

Interessant sentència del Tribunal Suprem del 8 de gener del 2019 en la qual en el marc d'una demanda per acomiadament analitza la frontera entre cessió il·legal de treballadors i la subcontractació per descartar l'existència d'aquella. D'aquesta manera, el Tribunal, revocant la sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, exonera l'empresa principal de qualsevol responsabilitat, i descarta la possibilitat que el treballador pogués adquirir la condició de treballador fix a l'empresa principal.

La frontera entre la subcontractació, activitat lícita, i la cessió de treballadors, activitat il·lícita, no sempre és clara, especialment quan entre l'empresa que externalitza l'activitat i l'auxiliar s'articulen mecanismes de coordinació per a l'execució de l'activitat. En aquests supòsits resulta necessari evitar que aquesta coordinació es pugui confondre amb la direcció dels treballadors de l'empresa auxiliar per la principal. En aquest sentit, el Tribunal considera que l'existència de la cessió d'alguns mitjans per part de l'empresa principal (alguns ordinadors i sistemes operatius) quan l'auxiliar aportava la resta, entre ells els locals on s'executava el servei; la formació d'alguns treballadors de l'auxiliar per part de la principal perquè aquells formessin els restants treballadors, o la ubicació d'un treballador de l'empresa principal en els locals de l'auxiliar, no constitueixen elements que acreditin l'existència d'una situació de cessió. S'ha de remarcar, no obstant això, que resulta fonamental evitar la confusió de les organitzacions de treball; així, en el cas analitzat s'acredita que els treballadors de l'empresa auxiliar no es relacionaven amb les estructures organitzatives de la principal, excepte en el que fos estrictament necessari per coordinar les activitats (el responsable de coordinació de la principal desplaçat als locals de l'auxiliar limitava la seva relació amb el seu homòleg de l'auxiliar i no amb els altres treballadors). Encara que la sentència no es pronuncia sobre això, cal ressaltar que la coordinació, per evitar riscos, no hauria de projectar-se directament sobre l'organització del treball (condicions de treball).



Els efectes de la mobilitat geogràfica sense canvi de domicili.

La recent sentència del Tribunal Suprem del 12 de març del 2019 (Rec. 1160/2017), en un supòsit de canvi de centre de treball en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, reitera la seva doctrina consolidada que els canvis de centre de treball que no impliquin un canvi de domicili han de considerar-se compresos dins del "ius variandi" ordinari de l'empresari, és a dir, del seu poder de direcció ordinari.

Aprofitem aquesta sentència per recordar que això suposa que, en principi, el canvi no està subjecte a justificació o cap procediment, excepte el dret d'informació dels representants, quan la mobilitat porti la seva causa en el trasllat total o parcial de les instal·lacions (art. 64.5.c) TRLET), i que el treballador no disposa del dret de rescindir el seu contracte amb cap indemnització.

Aquest règim pot ser suplementat per la negociació col·lectiva, que, entre altres millores, podria establir alguna compensació a favor dels treballadors afectats. Ara bé, cal destacar que la sentència va descartar l'aplicació del règim convencional en el qual s'establien indemnitzacions a favor del treballador per entendre que la referència al trasllat del conveni es referia al trasllat en els termes estatutaris, és a dir, al que exigeix canvi de domicili.

Sens dubte, la qüestió principal resideix en la contestació a la pregunta de quan és necessari el canvi de domicili, ja que la seva contestació negativa implicarà situar-nos davant un supòsit de mobilitat geogràfica feble ("ius variandi" ordinari), mentre que l'afirmativa ens col·loca en l'escenari del "ius variandi" extraordinari. La sentència comentada no entra en la valoració d'aquesta qüestió, ja que no va ser discutida. Cal recordar, no obstant això, els criteris que els Tribunals prenen en consideració a aquest efecte quan el conveni col·lectiu no estableix res sobre aquest tema:

- la distància entre el nou lloc de treball i el domicili del treballador,*
- l'existència o inexistència de mitjans públics de transport que possibilitin el fàcil accés del treballador al nou lloc de treball, tenint en compte la regularitat del servei, el nombre de mitjans disponibles, així com l'horari del treballador,*
- les facilitats ofertes per l'empresari per compensar o reduir els efectes de l'ordre de mobilitat.*

D'aquesta manera, es considera que el canvi de lloc de treball implicarà un canvi de domicili quan, atesos els criteris exposats, «raonablement» no ofereix dubtes al ciutadà mitjà la necessitat de passar a residir amb caràcter estable en el nou lloc de treball.

Així, per exemple, s'ha considerat que no existeix la necessitat de canviar de domicili quan el desplaçament és de 45 quilòmetres i es disposa de transport públic d'autobusos i trens de rodalies; quan la distància és de 60 km, el temps utilitzat de 45 minuts a través d'autovia sense peatge, però s'abona al treballador, d'acord amb al conveni col·lectiu, una compensació econòmica de 300 €; o quan el recorregut en vehicle particular és de 25 o 30 km d'anada i tornada i es pot fer en un període curt de temps pel fet d'existir una bona comunicació viària.