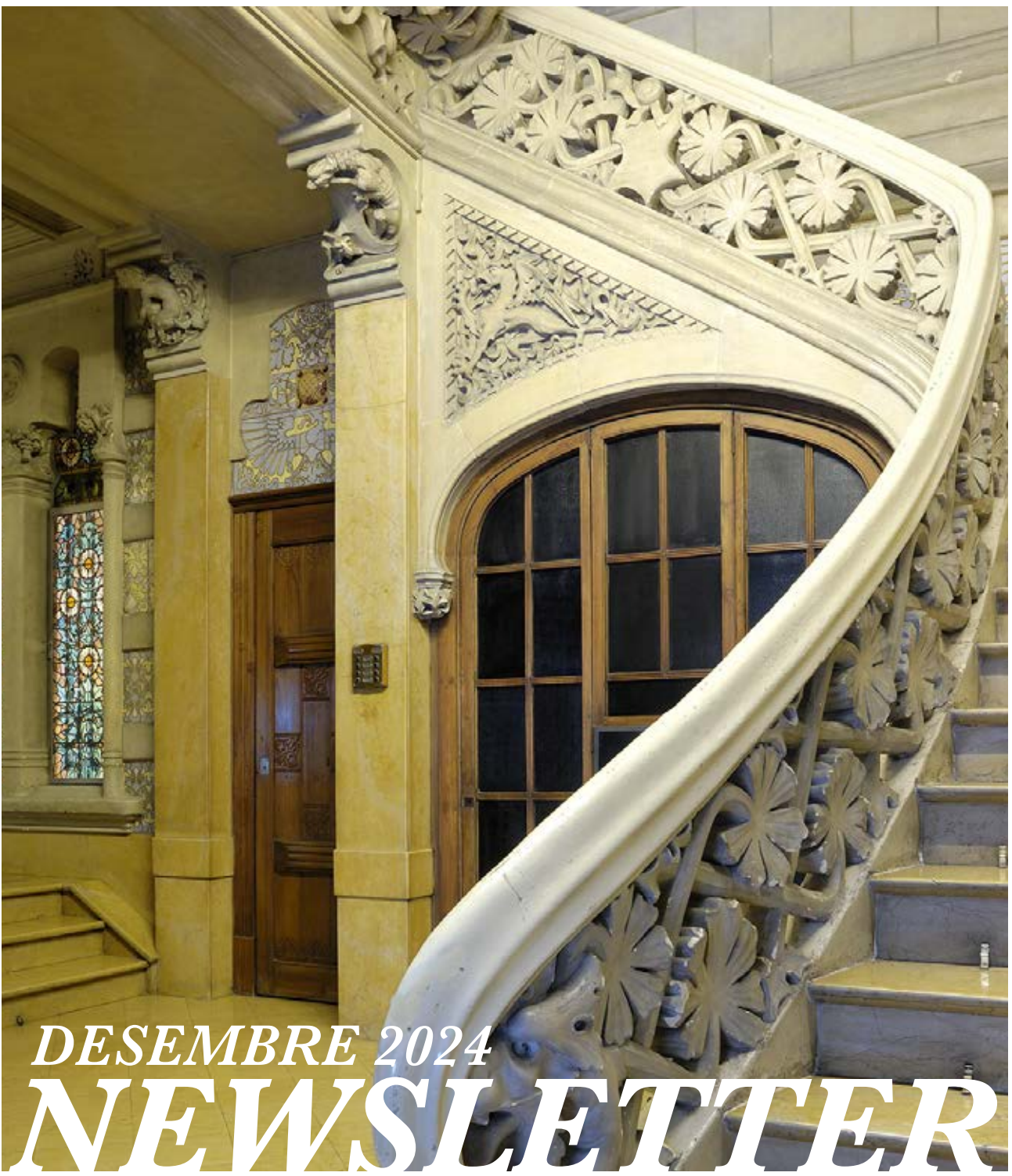




ANTRÀS



DESEMBRE 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Desembre 2024



El Govern aprova activar el Mecanisme RED per al motor i pròrroga provisional de la quantia del SMI.

L'últim Consell de Ministres i Ministres de l'any, del 23 de desembre, ha aprovat l'acord pel qual es declara l'activació del Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació per al sector de la fabricació de vehicles de motor.

L'activació d'aquest instrument, previst a l'article 47 bis TRLET, permet que les empreses puguin sol·licitar mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball i, en la modalitat sectorial, beneficiar-se d'exoneracions de fins al 40% en les quotes a la Seguretat Social, sempre que es realitzin activitats de formació per als treballadors afectats i es garanteixi el manteniment de l'ocupació dels treballadors afectats durant els sis mesos següents a la finalització del període d'aplicació del Mecanisme RED. L'incompliment donarà lloc al reintegrament de l'import de les cotitzacions exonerades, recàrrec i interessos de demora. A més, el Mecanisme RED implica un compromís de manteniment de l'ocupació durant dos anys per a les empreses que s'hi acullin.

L'objectiu de l'activació del Mecanisme RED en el motor és permetre que aquest sector pugui fer front als canvis estructurals que requereixen la requalificació de les persones treballadores d'un sector que representa un 10% del PIB i dona feina, de manera directa, a unes 200.000 persones. Segons dades del Govern, Espanya es posiciona com el segon major productor de vehicles a Europa i el novè a nivell mundial, ja que més del 80% de la producció es destina a

l'exportació. No obstant això, aquest sector s'enfronta a importants problemes estructurals i conjunturals, com la transició cap a la mobilitat elèctrica, els avenços en l'automatització i la pressió de competidors internacionals. Una justificació genèrica que no pot ocultar que l'activació del mecanisme es focalitza també en la gestió de la problemàtica ocasionada per la DANA a la fàbrica de Ford a Almussafes i en la seva indústria auxiliar.

L'activació del Pla RED de Flexibilitat i Estabilització en l'Ocupació fa referència a totes les empreses integrants de la cadena de valor de les empreses del sector de la fabricació de vehicles l'activitat de les quals es classifiqui en algun dels codis de la CNAE-09 que es detallen a continuació i en les quals, a més, la seva facturació durant l'any 2023 s'hagi generat, almenys en un 40%, en operacions realitzades de forma directa amb les empreses que s'acullin al Mecanisme RED:



Codi CNAE-09	Activitat econòmica
2910	Fabricació de vehicles de motor.
2920	Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs.
2931	Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor
2932	Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor.
2229	Fabricació d'altres productes de plàstic.
4531	Comerç a l'engròs de recanvis i accessoris de vehicles de motor.
5210	Dipòsits i emmagatzemament.
5221	Activitats annexes al transport terrestre.
8121	Neteja general d'edificis.
8292	Activitats d'envasat i embalatge.

L'art. 87 del Reial decret llei 9/2024, de 23 de desembre, pel qual s'adopten mesures urgents en matèria econòmica, tributària, de transport, i de Seguretat Social, i es prorroguen determinades mesures per fer front a situacions de vulnerabilitat

social, prorroga la quantia actual del Salari Mínim Interprofessional (SMI) perquè no decaigui el 2025 mentre no s'estableixi la nova quantia per a l'any vinent.

La reducció de la jornada: acord entre sindicats i Govern.

En el darrer número d'aquest [Newsletter](#) ens preguntàvem si l'anunciada reducció de la jornada era una reforma imminent i informàvem de la ruptura de les negociacions amb la patronal. Aquest passat 20 de desembre, el Govern i els sindicats van signar "[l'Acord social per a la reducció de la jornada laboral. Treballar menys, viure millor](#)". L'acord constitueix un pas més en l'objectiu d'aconseguir que aquesta reducció es pugui produir, però, tanmateix, manca de qualsevol valor normatiu. La reducció de la jornada a les 37,5 hores setmanals de mitjana en còmput anual

requerirà una modificació legislativa o la seva negociació en conveni col·lectiu. Encara que la tramitació legislativa incorporarà segurament, a causa de la transcendència del tema i la distribució dels escons, canvis importants, volem destacar alguns elements rellevants de l'esborrany d'avantprojecte elaborat pel Ministeri de Treball i Economia Social:

- **Pel que fa a la reducció de la jornada**, la norma estableix una reducció de la jornada setmanal a 37,5 hores de treball efectiu



de mitjana en còmput anual, equivalents a 1.712,5 hores anuals, sense afectació (disminució) del salari. Finalment, i davant la demora en la negociació, l'executiu ha descartat establir una reducció progressiva primer a 38,5 hores setmanals per aplicar de forma immediata les 37,5 hores. El moment d'entrada en vigor és una de les qüestions que més debat ha suscitat, fins i tot dins del mateix Govern. A diferència dels textos inicials, l'esborrany presentat conté en aquest aspecte concret una entrada en vigor diferida perquè les comissions negociadores puguin, fins al 31 de desembre de 2025, realitzar les adaptacions necessàries que assegurin el compliment de la jornada ordinària prevista a la norma.

- **La reducció de la jornada no implica una reducció salarial** i afectarà les persones treballadores que tinguin un contracte a temps parcial i aquells que gaudeixin d'una reducció de jornada. D'aquesta manera, els treballadors a temps parcial amb una jornada de 37,5 hores o superior passaran, automàticament, a tenir la consideració de treballadors a temps complet amb una jornada de 37,5 hores setmanals, mentre que aquells que tinguessin jornades inferiors tindran dret a continuar realitzant el mateix nombre d'hores de treball que venien efectuant però amb dret a l'increment proporcional del seu salari (al voltant d'un 6,25%). Les persones treballadores amb jornada reduïda en virtut del que preveuen els articles 37 i 47 del TRLET tindran dret a continuar realitzant el mateix nombre d'hores de treball que venien efectuant abans de l'entrada en vigor d'aquesta norma.

- El Govern proposa, així mateix, una modificació dels articles 7.5 i 40.1 del TRLISOS amb un increment de les quanties de les sancions per incompliments en matèria de jornada. A més, i això és molt rellevant, s'estableix que hi hagi una infracció per cada

persona treballadora afectada (això implica, en el cas del registre de jornada, que hi hagi una infracció per cada treballador afectat en els supòsits d'absència de registre, així com en els de manca de dades o inclusió de dades falses o inexactes, i no una única infracció).

- **En matèria de registre de jornada**, amb la finalitat de garantir-ne la fiabilitat i efectivitat com a mecanisme de control, la voluntat del Govern és establir que aquest sigui digital, accessible en remot i configurat de manera que els assentaments s'hagin de realitzar de forma que l'empresa no pugui condicionar-ne el contingut.

- **Es modifica l'article 20 bis del TRLET** amb l'objectiu de fer més efectiu el dret a la desconnexió de les persones treballadores, partint d'una regla general d'absència de comunicacions fora de l'horari de treball i permetent que sigui la negociació col·lectiva la que pugui establir excepcions en determinats casos.

- **S'anuncia que, en el termini de 18 mesos**, el Govern revisarà la normativa sobre jornades especials de treball per adequar les ampliacions i limitacions en l'ordenació i en la durada de la jornada de treball a la nova jornada màxima legal.



Nous drets i obligacions laborals vinculats a la gestió de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos.

La [Disposició final segona](#) del Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre, pel qual s'adopten mesures urgents complementàries en el marc del Pla de resposta immediata, reconstrucció i relançament davant els danys causats per la DANA, ha suposat la modificació de diversos preceptes del TRLET que passen a incorporar-se de manera definitiva a la nostra normativa. Es tracta d'una sèrie de drets i obligacions vinculats a la gestió de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos que impliquen la creació d'un nou "permís climàtic retribuït", la modificació de l'ERTO per força major, del treball a distància unilateral, un nou dret d'informació de la RLPT i nous protocols en la negociació col·lectiva.

Vegem, de manera molt resumida, quins són aquests drets i obligacions, remarcant que són d'aplicació general a totes les empreses:

- **S'incorpora a l'art. 37.3 del TRLET el denominat pel Govern, "permís climàtic retribuït"**, que suposa el reconeixement d'un permís de fins a 4 dies "per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers". El permís s'haurà de concedir exclusivament quan existeixi una "impossibilitat" d'accés al centre de treball o de trànsit, i no una mera dificultat. Encara que inicialment té prevista una durada de fins a 4 dies, la norma adverteix, però, que transcorreguts aquests 4 dies el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa

d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6 del TRLET. De la mateixa manera, la durada del permís podrà reduir-se si la impossibilitat d'accés o trànsit té una durada inferior a 4 dies.

- **Es reconeix la possibilitat que, en aquestes circumstàncies, les empreses puguin acordar unilateralment el treball a distància.** No obstant això, s'estableix que hauran d'observar "la resta d'obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequades". D'aquesta manera, el que fa la norma és exceptuar la voluntarietat del treball a distància en aquests escenaris de risc greu i imminent que impedeixi l'accés al centre de treball.

- **Es modifica l'art. 47.6 del TRLET regulador de la suspensió del contracte per força major** per acollir de manera expressa aquests supòsits d'impossibilitat d'accedir al centre de treball o a les vies de circulació necessàries per acudir-hi, però sobretot per establir dues limitacions o condicionants: 1) es podrà sol·licitar la suspensió sempre que no sigui possible el treball a distància i 2) la seva activació es produirà després dels 4 dies del permís retribuït, que, d'aquesta manera, correran a càrrec de l'empresari, tret que es pugui justificar la suspensió en altres causes.

- **Nou dret d'informació de la representació legal de les persones treballadores (art. 64.4.e) del TRLET):**



el comitè d'empresa o els delegats de personal tindran dret a ser informats per l'empresa de les mesures d'actuació previstes amb motiu de l'activació d'alertes per catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos. Tot això, sense perjudici dels drets d'informació, consulta i participació previstos en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

- **S'incorpora un nou paràgraf a l'art. 85.1 TRLET** que suposa l'obligació de negociar en els convenis col·lectius protocols d'actuació que recullin mesures de prevenció de riscos específicament referides a l'actuació davant catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos. Sense perjudici de la seva conveniència, l'obligació de negociar no suposa, però, l'obligació d'arribar a acords.

- **Finalment, la Disposició final 5a anuncia un futur reglament**, en el termini de 12 mesos, sobre la protecció de les persones treballadores davant els efectes del canvi climàtic en l'àmbit laboral i les catàstrofes naturals.

Per últim, cal destacar que el Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre, conté múltiples mesures urgents complementàries a les ja adoptades en el marc del Pla de resposta immediata, reconstrucció i relançament davant els danys causats per la DANA.

Jurisprudència. Una primera sentència del Tribunal Suprem sobre la (no) indemnització addicional en els acomiadaments improcedents.

El mes de desembre que acaba ens deixa dues importants sentències en matèria d'acomiadament. Si en el anterior [Newsletter](#) informàvem sobre la sentència per la qual el Tribunal Suprem, canviant la seva línia jurisprudencial anterior, passava a exigir que, com a regla general, en els acomiadaments disciplinaris es donés audiència prèvia al treballador, ara el Tribunal, sense canviar la seva doctrina, s'ha pronunciat sobre la (im)possibilitat que els Tribunals reconeguin una indemnització addicional a la prevista legalment quan declarin la improcedència dels acomiadaments.

Estem davant d'una sentència llargament esperada, ja que en els Tribunals inferiors, cada cop amb més freqüència, trobàvem sentències en què, basant-se en la Carta Social Europea (revisada) i en el Conveni 158 de l'OIT, es reconeixien quantitats superiors a la quantia fixada legalment (art. 56 TRLET) de 33 dies per any de servei amb un límit equivalent a 24 mesos de salari. Els Tribunals consideraven que el sistema legal d'indemnització fixada i la seva quantia no s'ajustava a l'exigència establerta en aquestes normes internacionals, segons la qual la indemnització o reparació ha de ser "adequada" o "apropiada". Per tant, en base a aquestes normes i en determinats supòsits, quan la indemnització resultant d'aplicar el sistema legal era exigua i no tenia, per això, un efecte dissuasiu, es podien reconèixer quantitats addicionals als 33 dies/24 mensualitats.

En contra d'aquest procediment, la sentència del Tribunal Suprem considera que el Conveni 158 de l'OIT no constitueix una norma directament aplicable pels Tribunals, sent necessària la intermediació legislativa per concretar-la. Un desenvolupament normatiu, el realitzat pel legislador a l'art. 56 del TRLET, que a més es considera adequat i al qual s'han de cenyir els Tribunals. D'aquesta manera, el Tribunal declara expressament que



“la indemnització fixada per la qual ha optat el nostre legislador a l’art. 56.1, no pot dir-se que estigui al marge de la disposició internacional que tan sols indica que sigui adequada”, declarant explícitament que la nostra norma interna, quan estableix un sistema d’indemnitzacions fixat en les quanties establertes, respecta les exigències d’una indemnització “adequada” i “apropiada”.

La sentència del Tribunal Suprem, dictada en ple, constitueix, al nostre parer, un primer pas per tornar a dotar de claredat i certesa una qüestió de summa importància com és la determinació de la quantia indemnitzatòria en els supòsits d’acomiadament improcedent. Així, encara que certament resol un supòsit en què no era aplicable la Carta Social Europea (revisada) i, per tant, no valora la seva possible aplicabilitat directa, al nostre entendre, la sentència aporta suficients elements interpretatius per inferir que tampoc aquesta norma pot ser directament aplicable pels Tribunals, evitant l’aplicació del sistema tancat i objectiu d’indemnitzacions previst a l’art. 56 del TRLET.

No obstant això, queda per resoldre el vector polític. El Tribunal Suprem considera que el nostre sistema indemnitzatori compleix amb les exigències d’adequació” i “apropiació” que exigeixen tant la Carta Social Europea (revisada) com el Conveni 158 de l’OIT, però això no impedeix que políticament es pugui considerar que, almenys en determinats escenaris, les quanties reconegudes siguin insuficients. En aquest sentit, convé no oblidar que el Comitè Europeu de Drets Socials ha considerat que la legislació espanyola i la pràctica judicial en matèria d’extinció del contracte de treball vulnera el contingut de la Carta per considerar que la fixació de límits i els mòduls per al càlcul de l’acomiadament al nostre país no són prou elevats per reparar el dany en tots els casos i per dissuadir l’empresari de prendre la decisió d’acomiadar.

En aquesta línia, més recentment, el Consell de Ministres del Consell d’Europa (òrgan executiu del Consell d’Europa, integrat pels ministres d’Afers Exteriors de cada Estat membre o pels seus representants diplomàtics permanents a Estrasburg) ha recomanat al Regne d’Espanya continuar amb “els esforços per garantir que la quantia dels danys pecuniaris i no pecuniaris atorgats a les víctimes d’acomiadaments il·legals sense motiu vàlid sigui dissuasiva per a l’empresari, a fi de garantir la protecció dels treballadors davant aquests acomiadaments il·legals”, aconsellant-nos “procedir a revisar i modificar la legislació pertinent segons el previst en el Pla de Política Anual 2024 per garantir que les indemnitzacions concedides en els casos d’acomiadament improcedent, i qualsevol escala utilitzada per calcular-les, tinguin en compte el dany real sofert per les víctimes i les circumstàncies individuals del seu cas”.

Encara que aquestes decisions no tenen caràcter vinculant, poden suposar que, en un futur, el legislador nacional adopti mesures que, sense acabar amb el sistema fixat d’indemnitzacions, incorporin certes correccions. En qualsevol cas, haurà de ser el legislador qui ens indiqui com actuar. Mentrestant, i a l’espera d’una ulterior sentència del Tribunal Suprem, per als acomiadaments als quals sí que els resulti aplicable la Carta Social Europea (revisada), produïts des de l’11 de juny de 2021, sembla que el camí de les indemnitzacions addicionals hauria de quedar tancat.



Jurisprudència. L'obligació de registrar la jornada de treball del personal al servei de la llar familiar.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea, en una sentència de 19 de desembre de 2024, ha establert que les normatives o pràctiques administratives en virtut de les quals els ocupadors domèstics estan exempts de l'obligació d'establir un sistema que permeti computar la jornada laboral realitzada pels empleats de la llar suposen una vulneració de la normativa europea en matèria d'ordenació del temps de treball.

Aquesta sentència implica la necessitat d'abordar la reforma del Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, que eximia de l'obligació de registrar la jornada de treball d'aquest col·lectiu de treballadors.

Així mateix, es planteja que els titulars de la llar familiar hagin d'establir mecanismes de registre de la jornada que permetin deixar constància de les hores d'inici i finalització del treball realitzat per aquestes persones.

Jurisprudència. El Tribunal Suprem avala l'acomiadament disciplinari per l'apropiació indeguda de béns de poc valor. La importància dels codis de conducta.

El Tribunal Suprem ha emès una sentència rellevant sobre la procedència de l'acomiadament disciplinari d'una treballadora d'un gran centre comercial, acusada d'apropiar-se indegudament de dos cupons de descompte de tres i sis euros que no van ser entregats als clients.

L'acomiadament es va fonamentar en la vulneració de la bona fe contractual i l'abús de confiança en l'exercici de les funcions laborals, segons el previst a l'Estatut dels Treballadors i al conveni col·lectiu estatal de grans magatzems. Aquest conveni enumera entre les faltes molt greus el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol persona dins de les instal·lacions de l'empresa, així com l'apropiació indeguda de mostres promocionals, descomptes o beneficis destinats als clients.

El Jutjat Social va considerar que l'acomiadament era improcedent pel baix valor econòmic dels cupons sostrets, entenent que la sanció era desproporcionada en relació amb la falta comesa. No obstant això, el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia el va declarar procedent, argumentant que l'apropiació dels cupons representava una transgressió greu de la bona fe contractual i un abús de confiança en l'exercici del treball. Malgrat el baix valor dels cupons sostrets, el Tribunal Suprem va concloure que la conducta de l'empleada constituïa una falta molt greu, ratificant la procedència de l'acomiadament.

El Tribunal va destacar que la falta comesa encaixava perfectament dins de les faltes molt greus tipificades en el conveni col·lectiu. En aquest sentit, va reiterar que el valor econòmic del sostret no era l'únic factor a considerar a l'hora d'avaluar la gravetat de la infracció. La confiança és un dels pilars fonamentals en la relació laboral, i el seu trencament pot justificar l'extrema sanció de l'acomiadament. En aquest cas, l'apropiació dels cupons



no només constituïa una violació d'aquesta confiança, sinó que afectava l'entorn laboral en el seu conjunt, ja que generava una pèrdua de credibilitat davant dels clients i altres treballadors.

El Tribunal també va subratllar la importància de les normes internes de l'empresa com a elements per valorar la conducta de la treballadora. Aquestes normes prohibien expressament l'ús de cupons descompte per part dels empleats, i la treballadora, en desobeir-les, va evidenciar un comportament deslleial i una violació del deure d'obediència que tenen els empleats respecte a les polítiques internes de la companyia.

Jurisprudència. Segons el Tribunal Suprem, el registre retributiu no ha de recollir informació salarial individualitzada.

El Tribunal Suprem, en la seva sentència 1302/2024 de 21 de novembre, corregint el que va dictaminar l'Audiència Nacional en primera instància, ha establert que l'obligació d'incloure valors en el registre retributiu es refereix a valors mitjans i no a valors individuals de la retribució desglossada per sexe.

Així, el Tribunal admet que l'empresa no subministri aquestes dades quan, en grups professionals o llocs de treball ocupats per una sola persona, això pugui permetre identificar la retribució individualitzada d'un treballador.

Amés, la sentència destaca que el subministrament d'aquestes dades només està justificat i té sentit quan es demostra la necessitat del seu coneixement en relació amb la finalitat d'aconseguir la igualtat retributiva entre homes i dones, i no amb altres finalitats.