



ANTRÀS



OCTUBRE 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2024



L'aplicació d'un conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

El passat 9 de octubre es va publicar al BOE el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses. Amb això, el Govern donava compliment, encara que tardanament, al mandat de la Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI d'elaborar un reglament que determinés el contingut i l'abast d'aquestes mesures. Aprovat el Reglament, ara és el torn perquè les empreses compleixin amb les obligacions establertes a la Llei 4/2023. Però, quines empreses estan obligades i a què estan obligades? Tractarem de donar resposta a aquestes dues preguntes:

Quines empreses estan obligades? Les que tinguin més de 50 persones treballadores, però atenció perquè, com passa amb els plans d'igualtat, es comptabilitzen tots els empleats de l'empresa, amb independència del centre de treball en el qual presten serveis i sigui quina sigui la forma de la seva contractació, la seva durada o el nombre d'hores contractades. A més, la norma estableix que també han de ser comptabilitzades les persones contractades per ser posades a disposició i els treballadors temporals que, havent estat contractats en els sis mesos anteriors, tinguessin el contracte extingit en el moment de fer el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es comptabilitzaran com una persona treballadora més.

El còmput dels treballadors existents s'haurà de fer l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any o en el moment en què s'hagi de constituir la comissió negociadora i es mantindrà durant tot el període de vigència de les mesures planificades encara que el nombre de persones treballadores es situï per sota de cinquanta-u.

Òbviament, les empreses de menys de 51 treballadors podran, voluntàriament, negociar mesures planificades.

Com es determinen les mesures planificades que han d'aplicar les empreses?
En principi, a través de la negociació col·lectiva, però cal diferenciar diversos escenaris:

1) Si l'empresa regula les seves condicions de treball a través d'un conveni o acord d'empresa o es tracta d'una empresa que no disposi de conveni aplicable (supòsit excepcional donada l'àmplia cobertura del nostre sistema negociador), però compta amb representació legal de les persones treballadores: han d'iniciar un procediment negociador de les mesures planificades abans del 10-01-2025. Si el nombre de 51 treballadors s'assoleix després de l'entrada en vigor de la norma (10-10-2024) l'empresa disposarà de tres mesos des del moment en què assoleixi aquest nombre de persones treballadores. Si el conveni aplicable estava vigent amb anterioritat a l'aprovació del



RD les parts negociadores estan obligades a constituir la comissió negociadora per abordar “exclusivament” la negociació de les mesures planificades.

2) Empreses que, tot i tenir l'obligació de negociar mesures planificades, no disposen de conveni col·lectiu d'aplicació i no tenen representació legal de les persones treballadores, hauran de constituir una comissió negociadora, però en el termini de 6 mesos comptats des de l'entrada en vigor d'aquest reial decret, és a dir, abans del 10-04-2025.

3) Empreses que, tenint l'obligació de negociar mesures planificades, no regulen les seves condicions de treball per conveni o acord d'empresa i els resulta aplicable un conveni sectorial hauran d'aplicar les mesures que s'estableixin en aquest (què passa quan el conveni no inclou aquestes mesures es veurà més endavant).

Amb qui s'ha de negociar en els supòsits en què l'empresa regula les seves condicions de treball a través de conveni o acord d'empresa? Aquí de nou cal diferenciar diversos escenaris:

1) A les empreses amb diversos centres de treball, negociarà el comitè intercentres, si existeix i té establertes competències per a la negociació.

2) A les empreses que compten amb un o diversos centres de treball amb representació unitària en tots ells s'aplicaran les regles que regulen la legitimació per negociar convenis d'acord amb l'art. 87 del TRLET (la representació unitària o la sindical que tingui majoria a la unitària).

3) Empreses sense representació unitària hauran de constituir una comissió negociadora de màxim 6 membres per cada part, en la qual el banc social s'integrarà pels

sindicats més representatius i els representatius del sector al qual pertanyi l'empresa en proporció a la representativitat de cada organització en el sector. No obstant això, i a efectes d'intentar garantir la seva constitució, es preveu que la part social d'aquesta comissió negociadora estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies hàbils, ampliables en altres deu dies hàbils si cap no respon en el primer període. En cas que no s'obtingués resposta en aquest nou termini, l'empresa podrà procedir unilateralment a la determinació de les mesures planificades d'acord amb els continguts recollits en aquest reial decret.

4) Si hi ha centres de treball amb representació legal de persones treballadores i centres de treball sense ella, la part social de la comissió negociadora, que en aquest cas podrà tenir un màxim de 13 membres per cada part, estarà integrada pels representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb representació i per persones que representin, d'acord amb el que s'ha establert anteriorment, les persones treballadores dels centres que no compten amb ella.

Què passa si transcorreguts 3 mesos des de l'inici del procediment de negociació no s'arriba a un acord? O el conveni sectorial aplicable no inclou mesures planificades?

Les empreses aplicaran, s'entén que unilateralment, el conjunt de mesures establertes en el Reial decret fins que entrin en vigor les que posteriorment es puguin acordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa. Cal destacar, no obstant això, que cal valorar si aquestes mesures poden implicar l'exigència d'informar o consultar a la representació legal de les persones treballadores d'acord amb l' [art. 64 del TRLET](#).

Quines mesures planificades s'han d'aplicar? Encara que el RD estableix un prin-



cipi de llibertat de les parts per determinar-ne el contingut, l'[Annex I](#) fixa un contingut mínim i a més la obligatorietat d'incloure un protocol contra l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació. Pel que fa al contingut mínim que l'Annex I configura per a les mesures planificades, cal destacar que presenta un grau elevat d'inconcreció, sense identificar mesures concretes o específiques sinó continguts molt genèrics que requeriran concreció en àmbits, entre altres, com l'accés a l'ocupació, la classificació i promoció professional, formació, sensibilització i llenguatge, el règim disciplinari...

La necessitat d'establir un protocol contra l'assetjament i la violència a les persones LGTBI on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació. Forma part del contingut mínim que, "en tots els casos", han d'incloure les mesures planificades. No obstant això, la norma per evitar multiplicitats pertorbadores, permet que aquesta obligació es consideri complerta quan l'empresa compta amb un protocol general contra l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé l'ampliï específicament per incloure-les. En qualsevol dels dos casos, protocol específic o general, s'ha d'entendre que el seu contingut s'ajustarà, com a mínim, al que disposa l'[Annex II](#).

Sense perjudici de la necessitat de consultar aquest [Annex II](#), cal destacar:

- és d'aplicació directa a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat "dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa". També s'aplicarà a qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

- S'ha de respectar i protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, assegurant la confidencialitat.

- S'ha de protegir prou la víctima davant possibles represàlies, tenint cura de la seva seguretat i salut.

- El protocol determinarà el procediment d'actuació que ha de ser àgil, diligent i ràpid tant en la investigació com en la resolució de la conducta denunciada, que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol (així el protocol determinarà el procediment per a la presentació de la denúncia o queixa, així com el termini màxim per a la seva resolució).

- Després de la recepció de la queixa o denúncia i, un cop constatada la situació d'assetjament, s'adoptaran mesures cautelars o preventives que apartin la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

- Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, es procedirà a arxivar la denúncia.



Calendari laboral: festes laborals del 2025.

El passat 18 d'octubre el [BOE](#) publicava la relació de festes laborals del 2025, en la qual, a més dels 8 festius nacionals, es relacionen els 4 festius autonòmics, als quals caldrà afegir els dos festius locals.

Els 8 dies festius nacionals, comuns a tot l'Estat, seran: dimecres 1 de gener (Any Nou), divendres 18 d'abril (Divendres Sant), dijous 1 de maig (Festa del Treball), divendres 15 d'agost (Dia de l'Assumpció), dissabte 1 de novembre (Tots Sants), dissabte 6 de desembre (dia de la Constitució Espanyola), dilluns 8 de desembre (dia de la Immaculada Concepció) i dijous 25 de desembre (Nadal).

A més, el dilluns 6 de gener (dia de Reis) serà festiu a tot Espanya perquè totes les regions han decidit incloure'l en els seus calendaris laborals.

El 12 d'octubre (Dia de la Hispanitat) serà diumenge; algunes Comunitats (Andalusia, Aragó, Astúries, Castella i Lleó i Extremadura) l'han traslladat al dilluns posterior, mentre que d'altres han optat per escollir una altra festivitat per incloure-la en el seu calendari de festius.

Jurisprudència: No totes les seccions sindicals tenen dret a rebre la informació que l'empresa ha de subministrar al comitè d'empresa.

Impugnada la decisió empresarial de no subministrar determinada informació relativa a un procés de reestructuració empresarial que havia sol·licitat una de les seccions sindicals presents a l'empresa, el Tribunal Suprem, revocant la sentència de l'Audiència Nacional, declara que encara que el dret a rebre informació forma part del contingut de la llibertat sindical, això no significa que qualsevol secció sindical tingui dret a accedir a la informació que correspon rebre als comitès d'empresa per mandat de l'art. 64 del TRLET.

El Tribunal considera que el dret que l'art. 10.3 del LOLS reconeix als delegats sindicals per accedir a la mateixa informació i documentació que l'empresa posa a disposició del comitè d'empresa es refereix als delegats sindicals regulats en aquell precepte i no a qualsevol delegat sindical nomenat per les seccions sindicals.

Així, aquest dret, com els altres reconeguts a l'art. 10.3 de la LOLS –dret a assistir, amb veu però sense vot, a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene o dels òrgans de representació que s'estableixin a les Administracions públiques i a ser escoltats per l'empresa abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors i especialment en els acomiadaments i sancions dels treballadors afiliats al seu sindicat–, només es reconeix als delegats sindicals que pertanyin a seccions sindicals constituïdes en empreses que ocupin més de 250 treballadors, sigui quina sigui la classe de contracte i quan comptin amb presència als òrgans de representació unitària que existeixin a l'empresa o centres de treball.



Jurisprudència: Registre de la jornada i obligacions d'informació amb la representació legal de les persones treballadores.

L'actual regulació del registre de la jornada, continguda a l'art. 34.9 del TRLET es caracteritza per una certa parquedat normativa que ha hagut de ser suplerta per l'activitat jurisprudencial. En aquest sentit, el Tribunal Suprem s'ha pronunciat sobre l'abast del dret dels representants dels treballadors a conèixer el contingut del registre que es realitzava en una entitat bancària. La representació dels treballadors sol·licitava, en primer lloc, que en la informació facilitada per l'empresa constés la identitat dels treballadors, així com la província i població on desenvolupaven la seva feina; en segon lloc, que l'empresa facilités l'historial del registre (es tractava d'un sistema de registre que permetia que fins al dia 10 del mes següent es pogués modificar i a més havia de ser autoritzat pel superior) i, en tercer lloc, que en el registre es consignessin les pauses de treball no efectiu. El Tribunal considera ajustada a dret la primera de les peticions per considerar que la tasca de vigilància que correspon a la representació legal dels treballadors exigeix que aquests disposin de les dades sobre identitat (nom i cognoms), província i població dels treballadors, sense que aquesta cessió de dades contravingui la normativa sobre protecció de dades per estar justificada en la necessitat legal de controlar la jornada i les condicions de seguretat i salut del treballador. Per contra, descarta que l'empresa hagi de subministrar l'historial de dades per considerar que tant la normativa legal com la convencional obliguen a subministrar el registre però que d'això no es pot col·legir l'accés a l'històric de modificacions. Una resposta negativa que es reitera respecte a la demanda que es registrin les pauses de treball no efectiu per considerar que ni l'article 34.9 ET, ni el conveni col·lectiu, ni l'acord els termes del qual consten en el relat fefaent de la sentència impugnada, imposen l'obligació de registrar els temps i pauses que no tinguin la consideració de temps de treball.



Jurisprudència: El gaudi del permís parental no genera vacances i s'ha de fer per setmanes.

Una molt recent sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ha establert criteris importants respecte al gaudi del permís parental regulat a l'art. 48 bis del TRLET que a l'espera de la seva eventual confirmació passem a destacar. Es tracta d'un conflicte col·lectiu plantejat en l'àmbit de l'assistència sanitària privada en què es reclamava la declaració d'il·legalitat de dues pràctiques empresarials que, d'una banda, exigien que l'exercici del permís parental es fes per períodes mínims d'una setmana i, de l'altra, no es comptabilitzaven a efecte de la generació de les vacances el període de gaudi del permís parental per considerar que durant l'exercici d'aquest dret no es generen dies de vacances en trobar-se el contracte en suspens.

La sentència rebutja les dues peticions de la demanda. Així, respecte a la primera qüestió, estableix que l'exigència empresarial que els períodes mínims de gaudi i per tant de fragmentació del temps de gaudi del permís parental sigui en períodes setmanals no es pot considerar limitativa o impeditiva de l'exercici d'aquest dret, ja que s'ajusta a la interpretació literal del precepte en el qual no hi ha cap altra referència temporal.

Respecte a la segona petició, determinar si un període de permís parental s'ha d'assimilar a un període de treball efectiu a efectes de determinar el dret a vacances anuals retribuïdes, considera que, partint que el dret a vacances anuals retribuïdes s'ha de determinar, en principi, en funció dels períodes efectivament treballats, la interpretació realitzada per l'empresa en el sentit de no considerar el temps de gaudi d'aquest permís parental de l'article 48 bis de l'ET, la naturalesa del qual és la d'un període de suspensió del contracte de treball, com a temps de treball efectiu a efectes de la generació de vacances és correcta i s'ajusta al que estableix la STJUE de 4 d'octubre de 2018, Assumpte C-12/2017, que va considerar que "l'article 7 de la Directiva 2003/88 s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una disposició nacional, com la controvertida en el litigi principal, que, a efectes de determinar el dret a vacances anuals retribuïdes que aquest article garanteix a un treballador respecte d'un període de referència, no considera període de treball efectiu la durada d'un permís parental gaudit per aquest treballador durant el període esmentat".

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