



ANTRÀS



OCTUBRE 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Octubre 2024



La aplicación de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El pasado 9 de octubre se publicaba en el [BOE](#) el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Con ello el Gobierno daba cumplimiento, aunque tardíamente, al mandato de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de elaborar un reglamento que determinase el contenido y alcance de dichas medidas. Aprobado el Reglamento, es ahora el turno para que las empresas cumplan con las obligaciones que se establecieron en la Ley 4/2023. Pero, ¿qué empresas están obligadas y a qué están obligadas?, a esas dos preguntas trataremos de dar respuesta:

¿Qué empresas están obligadas? Las que tengan más de 50 personas trabajadoras, pero atención porque, como ocurre con los planes de igualdad, se computan todos los empleados de la empresa, con independencia del centro de trabajo en el que presten servicios y sea cual sea la forma de su contratación, su duración o del número de horas contratadas. Además la norma establece que también deberán ser computadas las personas contratadas para ser puestas a disposición y los trabajadores temporales que, habiendo estado contratados en los seis meses anteriores, tuviesen su contrato extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará

como una persona trabajadora más.

El cómputo de los trabajadores existentes deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año o en el momento en que deba de constituirse la comisión negociadora y se mantendrá durante todo el periodo de vigencia de las medidas planificadas aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno.

Obviamente las empresas de menos de 51 trabajadores podrán, voluntariamente, negociar medidas planificadas.

¿Cómo se determinan las medidas planificadas que deben aplicar las empresas? En principio, a través de la negociación colectiva, pero es preciso diferenciar varios escenarios:

1) Si la empresa regula sus condiciones de trabajo a través de un convenio o acuerdo de empresa o se trata de una empresa que carezca de convenio aplicable, un supuesto excepcional dada la amplia cobertura de nuestro sistema negocial, pero cuenta con representación legal de las personas trabajadoras: deben iniciar un procedimiento negociador de las medidas planificadas antes del 10-01-2025. Si el número de 51 trabajadores se alcanza con posterioridad a la entrada en vigor de la norma (10-10-2024) la empresa



dispondrá de tres meses desde el momento en que alcance ese número de personas trabajadoras. Si el convenio aplicable estaba vigente con anterioridad a la aprobación del RD las partes negociadoras están obligadas a constituir la comisión negociadora para abordar “exclusivamente” la negociación de las medidas planificadas

2) Empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación (por lo antes dicho, supuesto excepcional) y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, deberán constituir comisión negociadora pero en el plazo de 6 meses contados desde la entrada en vigor de este real decreto, esto es, antes del 10-04-2025.

3) Empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas no regulen sus condiciones de trabajo por convenio o acuerdo de empresa y les resulte aplicable un convenio sectorial deberán aplicar las medidas que se establezcan en este (qué ocurre cuando dicho convenio carece de esas medidas se verá más adelante).

¿Con quién se debe negociar en los supuestos en los que la empresa regule sus condiciones de trabajo a través de convenio o acuerdo de empresa? Aquí de nuevo se deben distinguir varios escenarios:

1) En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

2) En las empresas que cuenten con uno o varios centros de trabajo con representación unitaria en todos ellos se aplicarán las reglas que regulan la legitimación para negociar convenios conforme el art. 87 del TRLET (la representación unitaria o la sindical que tenga mayoría en la unitaria)

3) Empresas sin representación unitaria deberán constituir una comisión negociadora de un máximo de 6 miembros por cada parte, en la que el banco social se integrará por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenezca la empresa en proporción a la representatividad de cada organización en el sector. No obstante, y a los efectos de intentar garantizar su constitución, se prevé que la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

4) Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora, que en este caso podrá tener un máximo de 13 miembros por cada parte, estará integrada por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y por personas que representen, conforme a lo establecido anteriormente, a las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella.

¿Qué ocurre si transcurridos 3 meses desde el inicio del procedimiento de negociación no se llega a un acuerdo? ¿O el convenio sectorial aplicable no incluye medidas planificadas? Las empresas aplicarán, se entiende que unilateralmente, el conjunto de medidas establecidas en el Real Decreto hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa. Cabe destacar, no obstan-



te, que debe valorarse si dichas medidas pueden implicar la exigencia de informar o consultar a la representación legal de las personas trabajadoras conforme al [art. 64 del TRLET](#).

¿Qué medidas planificadas deben aplicarse? Aunque el RD establece un principio de libertad de las partes para determinar su contenido, el [Anexo I](#) fija un contenido mínimo y además la obligatoriedad de incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación. Respecto al contenido mínimo que el Anexo I configura para las medidas planificadas, debe destacarse el mismo, adolece de un elevado grado de inconcreción, no identificando medidas concretas o específicas sino contenidos muy genéricos que precisarán de concreción en ámbitos, entre otros, como el acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional, formación, sensibilización y lenguaje, el régimen disciplinario...

La necesidad de establecer un protocolo frente al acoso y la violencia a las personas LGTBI donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación. Forma parte del contenido mínimo que, “en todos los casos”, deben incluir las medidas planificadas. No obstante, la norma para evitar multiplicidades perturbadoras, permite que esta obligación se entienda cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas. En cualquiera de los dos casos, protocolo específico o general, debe entenderse que su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el [Anexo II](#).

Sin perjuicio de la necesidad de consultar dicho [Anexo II](#), debe destacarse:

- es de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad

“dentro del ámbito organizativo de la empresa”. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

- Debe respetar y proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, asegurando la confidencialidad.

- Debe proteger suficiente a la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud.

- El protocolo determinará el procedimiento de actuación que debe ser ágil, diligente y rápido tanto en la investigación como en la resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo (así el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución).

- Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

- Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.



Calendario laboral: fiestas laborables del 2025.

El pasado 18 de octubre el [BOE](#) publicaba la relación de fiestas laborables del 2025, en la que, además de los 8 festivos nacionales, se relacionan los 4 festivos autonómicos, a los que habrá que añadir los dos festivos locales.

Los 8 días festivos nacionales, comunes a todo el Estado, serán: miércoles 1 de enero (Año Nuevo), viernes 18 de abril (Viernes Santo), jueves 1 de mayo (Fiesta del Trabajo), viernes 15 de agosto (Día de la Asunción), sábado 1 de noviembre (Todos los Santos), sábado 6 de diciembre (día de la Constitución Española), lunes 8 de diciembre (día de la Inmaculada Concepción), y el jueves 25 de diciembre (Navidad).

Además, el lunes 6 de enero (día de Reyes) será festivo en toda España porque todas las regiones han decidido incluirlo en sus calendarios laborales.

El 12 de octubre (Día de la Hispanidad) será domingo, algunas Comunidades (Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla y León y Extremadura) lo han trasladado al lunes posterior, mientras que otras han optado por escoger otra festividad para incluir en su calendario de festivos.

Jurisprudencia. No todas las secciones sindicales tienen derecho a recibir la información que la empresa debe suministrar al comité de empresa.

Impugnada la decisión empresarial de no suministrar determinada información relativa a un proceso de reestructuración empresarial que había solicitado una de las secciones sindicales presentes en la empresa, el Tribunal Supremo, revocando la sentencia de la Audiencia Nacional, declara que aunque el derecho a recibir información forma parte del contenido de la libertad sindical, ello no significa que cualquier sección sindical tenga derecho a acceder a la prolija información que le corresponde recibir a los comités de empresa por mandato del art. 64 del TRLET.

El Tribunal considera que el derecho que el art. 10.3 del LOLS reconoce a los delegados sindicales a acceder a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa queda referido a los delegados sindicales regulados en aquel precepto y no a cualquier delegado sindical nombrado por las secciones sindicales.

Así, este derecho, como los otros reconocidos en el art. 10.3 de la LOLS --derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas y a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y especialmente en los despidos y sanciones de los trabajadores afiliados a su sindicato--, sólo se reconoce a los delegados sindicales que pertenezcan a secciones sindicales constituidas en empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato y cuando cuenten con presencia en los órganos de representación unitaria que existan en la empresa o centros de trabajo.



Jurisprudencia. Registro de la jornada y obligaciones de información con la representación legal de las personas trabajadoras.

La actual regulación del registro de la jornada, contenida en el art. 34.9 del TRLET se caracteriza por una cierta parquedad normativa que ha tenido que ir siendo suplida por la actividad jurisprudencial. En este sentido, el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre el alcance del derecho de los representantes de los trabajadores a conocer el contenido del registro que se realizaba en una entidad bancaria. La representación de los trabajadores solicitaba, en primer lugar, que en la información facilitada por la empresa constase la identidad de los trabajadores, así como la provincia y población en la que desempeñaban su trabajo; en segundo lugar, que la empresa facilitase el historial del registro (se trataba de un sistema de registro que permitía que hasta el día 10 del mes siguiente se pudiese modificar y además debía ser autorizado por el superior) y, en tercer lugar, que en el registro se consignasen las pausas de trabajo no efectivo. El Tribunal considera ajustada a derecho la primera de las peticiones por considerar que la labor de vigilancia que corresponde a la representación legal de los trabajadores exige que estos dispongan de los datos sobre identidad (nombre y apellidos), provincia y población de los trabajadores, sin que esta cesión de datos contravenga la normativa sobre protección de datos por estar justificada en la necesidad legal de controlar la jornada y las condiciones de seguridad y salud del trabajador. Por el contrario, descarta que la empresa deba de suministrar el historial de datos por considerar que tanto la normativa legal como la convencional obligan a suministrar el registro pero que de ello no cabe colegir el acceso al histórico de modificaciones. Una respuesta negativa que se reitera respecto a la demanda de que se registren las pausas de registro no efectivo por considerar ni el artículo 34.9 ET, ni el convenio colectivo, ni el acuerdo cuyos términos se consignan en el relato fáctico de la sentencia combatida, imponen la obligación de registrar los tiempos y pausas que no tengan la consideración de tiempo trabajo.



Jurisprudencia. El disfrute del permiso parental no devenga vacaciones y debe hacerse por semanas.

Una muy reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha establecido importantes criterios con relación al disfrute del permiso parental regulado en el [art. 48 bis del TRLET](#) que a la espera de su eventual confirmación pasamos a destacar. Se trata de un conflicto colectivo planteado en el ámbito de la asistencia sanitaria privada en el que se reclamaba la declaración de ilegalidad de dos prácticas empresariales que, de una parte, exigían que el ejercicio del permiso parental se realizase por periodos mínimos de una semana y, de otra, no computaban a efecto del devengo de las vacaciones el periodo de disfrute del permiso parental por considerar que durante el ejercicio de tal derecho no se devengan días de vacaciones al encontrarse el contrato en suspenso.

La sentencia va a rechazar las dos peticiones de la demanda. Así, con relación a la primera cuestión establece que la exigencia empresarial de que los periodos mínimos de disfrute y por tanto de fragmentación del tiempo de disfrute del permiso parental sea en periodos semanales no puede considerarse limitativa o impeditiva del ejercicio de ese derecho por ajustarse a la interpretación literal del precepto en el que no hay otra referencia temporal.

Respecto a la segunda de las peticiones, determinar si un periodo de permiso parental ha de asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, considera que partiendo de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los periodos efectivamente trabajados, la interpretación realizada por la empresa en el sentido de no considerar el tiempo de disfrute de dicho permiso parental del artículo 48 bis del ET, cuya naturaleza es la de un periodo de suspensión del contrato de trabajo, como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de la generación de vacaciones es correcta y se ajusta a lo establecido por la STJUE de 4 de octubre de 2018, Asunto C-12/2017 que consideró “que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que dicho artículo garantiza a un trabajador respecto de un periodo de referencia, no considera periodo de trabajo efectivo la duración de un permiso parental disfrutado por ese trabajador durante el citado periodo”.