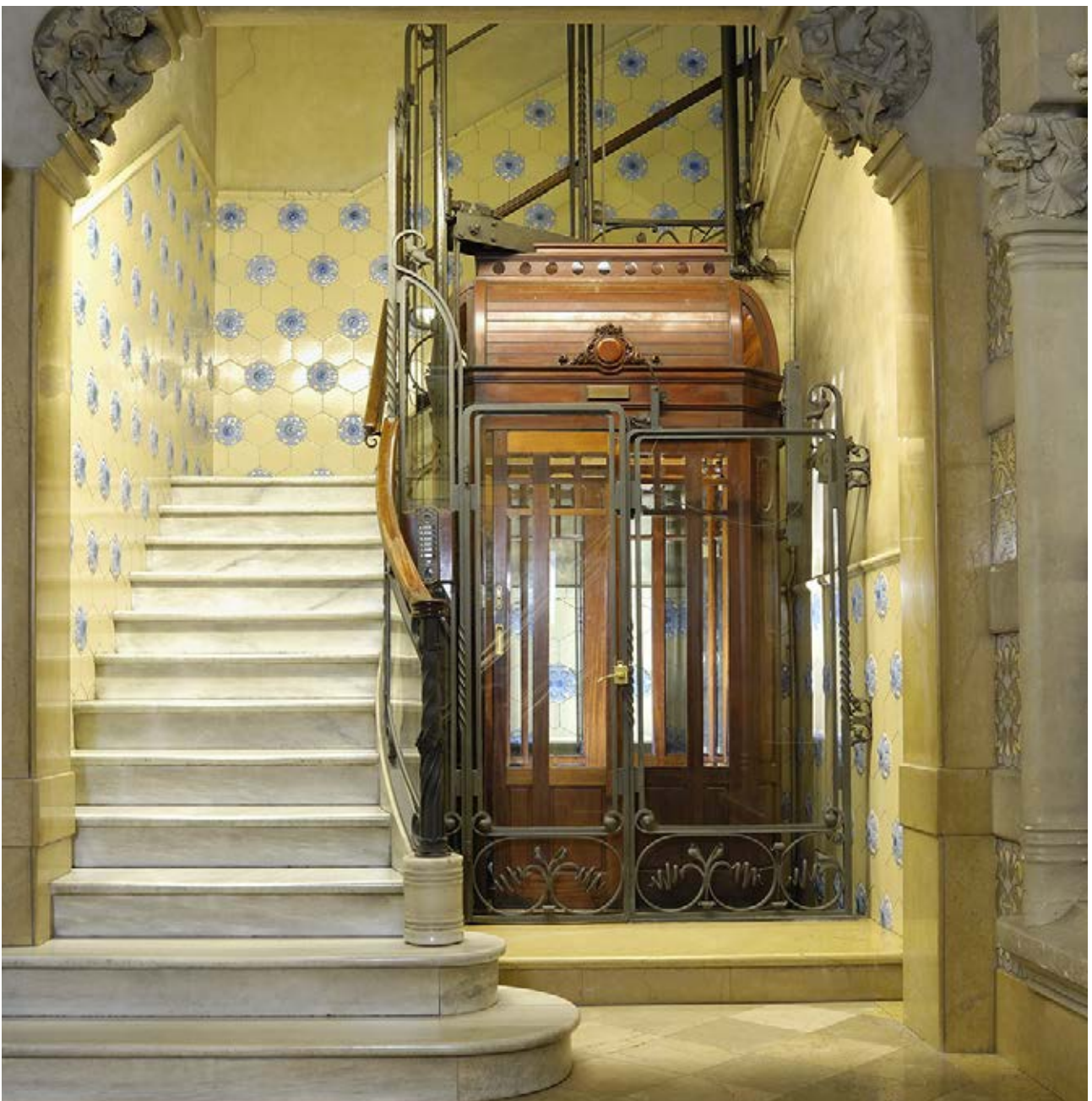




ANTRÀS



ENERO 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Enero 2025



Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante: nuevo permiso y nueva situación de incapacidad temporal.

El pasado 21 de enero, el BOE publicaba la [Ley 6/2024, de 20 de diciembre](#), para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante.

A efectos laborales dos son los aspectos que cabe destacar:

- Creación de una nueva situación especial de IT (regulada en el [art. 169 LGSS](#))
- Creación de un nuevo permiso retribuido ([art. 37.3.g](#)) ([sic](#)) [TRLET](#))

Antes de entrar en el comentario de ambas novedades, hay que destacar que entrarán en vigor el “primer día hábil del tercer mes siguiente al de su publicación”, esto es, el lunes 3 de marzo.

Por lo que se refiere a la creación de una **nueva situación especial de incapacidad temporal**, no se trata de dar cobertura a una situación hasta ahora no protegida, sino de mejorar su protección en forma de cobertura por la Seguridad Social. Se trata de una situación protegida en la que se entremezclan rasgos de la protección por contingencias comunes y de las contingencias profesionales. Sus características más relevantes son:

- Duración: comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía y los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación. Se exige pues asistencia sanitaria y que la persona esté incapacitada.
- Cuantía prestación: 100% de la base reguladora por contingencias comunes.
- La prestación se abonará desde el primer día de baja y el responsable del pago será la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes
- Se exige afiliación, alta o situación asimilada, pero no cotización previa.
- Es aplicable también en los regímenes de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, Fuerzas Armadas, funcionarios civiles del Estado, Mutualismo Administrativo y sector marítimo-pesquero.



Complementariamente se modifica el art. 37.3 g) TRLET, añadiendo **un nuevo permiso retribuido** «g) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada

de trabajo». Como en los demás permisos regulados en el art. 37.3 la persona trabajadora que quiera beneficiarse deberá preavisar y justificar su utilización. El permiso también se prevé en el ámbito de los empleados públicos ([art. 48 m\) EBEP](#)).

Teletrabajo y el retorno al trabajo presencial. ¿Las fórmulas de trabajo híbrido como opción recomendable?

Si el 2020, como consecuencia de la pandemia, se caracterizó por la implantación del teletrabajo y el 2021 y el 2022 fueron los años en los que esta modalidad de trabajo se asentó, el 2024 viene marcado por el fenómeno de la vuelta al trabajo presencial. Noticias como que Amazon obligaría a todos sus trabajadores desde el 2 de enero de 2025 a trabajar en sus oficinas de lunes a viernes son un ejemplo concreto del 58% de las empresas que, según algunos estudios, declaran haber optado por volver a un modelo completamente presencial.

Al margen de la mayor o menor fiabilidad de unos datos que contrastan con otros que indican que el 90% de las empresas afirma que el trabajo remoto tiene un impacto positivo para la conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados, creemos que puede ser interesante destacar algunos aspectos con relación a esta cuestión. Así, en primer lugar, que tanto la opción por el trabajo presencial como por el trabajo en remoto a distancia presentan ventajas e inconvenientes; en segundo lugar, que, como casi siempre, la virtud está en el equilibrio y que éste parece situarse en las fórmulas de trabajo híbrido y, en tercer lugar, indicar algunas pautas jurídicas.

En torno a las ventajas e inconvenientes que presentan trabajo presencial versus el trabajo a distancia, la literatura de la organización empresarial presenta numerosos estudios con diferentes evidencias. Sintéticamente podría

afirmarse que mientras que **las fórmulas de trabajo presencial presentan ventajas con relación a aspectos como pueden ser:**

- **El fortalecimiento de la colaboración y la comunicación** entre los miembros del equipo y ejecutivos de la organización como consecuencia de las mayores posibilidades de interacción directa que facilita la presencia física. Se considera que mejora la comprensión de las tareas y genera una resolución de problemas más ágil y efectiva; evitando las barreras comunicativas que pueden surgir en entornos remotos. Permite recobrar el sentido de conexión y colaboración entre los equipos fomentando su interacción y la generación de puntos de encuentro.
- **Derivado de lo anterior, puede suponer un reforzamiento de la cultura organizacional y los valores corporativos de la empresa.** La presencia proporciona oportunidades para transmitir y reforzar la misión, visión y valores de la empresa y mantener un sentido compartido de propósito y pertenencia.
- **Mayor control y supervisión por parte de los empleadores.** El trabajo presencial ofrece una mayor oportunidad para la supervisión directa.



- **Incremento de la productividad y la eficiencia en ciertas posiciones.**

Especialmente cuando se requiere el acceso a recursos específicos, la coordinación en la ejecución o realizar ajustes en tiempo real.

- **Más socialización y networking,** facilitando la construcción de relaciones interpersonales y profesionales más sólidas y un sentido de pertenencia.

Por su parte, **el trabajo a distancia presenta, entre otras, las siguientes ventajas:**

- **Menores costes de derivados de la ausencia de desplazamientos de las personas trabajadoras hacia el lugar de trabajo.** La evitación de los tiempos de desplazamiento al centro de trabajo de la empresa supone un menor coste desde diversas perspectivas como puede ser el menor tiempo invertido, el ahorro de gastos en locomoción o dietas que pudieran formar parte de las condiciones contractuales de la persona trabajadora, menores riesgos derivados de eventuales accidentes de trabajo in itinere, menor incidencia del estrés y cansancio derivados de los desplazamientos.

- **Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.** El trabajo presencial suele estar asociado con horarios fijos que no siempre se alinean con los picos de productividad individuales de las personas. La flexibilidad en la gestión del tiempo es una ventaja clave del trabajo remoto, ya que permite a las personas trabajar en los momentos en que se sienten más productivos y creativos. Por otro lado, los entornos de trabajo presenciales son susceptibles a interrupciones y distracciones que pueden afectar la concentración y la eficiencia de los empleados. Aunque el trabajo remoto no está exento de estos riesgos, ofrece la

posibilidad de crear un entorno de trabajo personalizado y controlado.

- **Facilita la conciliación de la vida laboral y personal,** especialmente para las personas con responsabilidades familiares, pero también desde otras perspectivas o responsabilidades personales. La posibilidad de desarrollar proyectos personales y actividades recreativas, sociales o de bienestar integral no solo complementan o benefician a la persona en su dimensión privada, sino que también benefician su desempeño profesional.

- **Reducción de los costos operativos derivados de la presencialidad,** como pueden ser los derivados de la existencia de espacios corporativos y su mantenimiento.

- **Facilita la incorporación a la empresa de personas trabajadoras de otros mercados o con limitaciones en su movilidad o accesibilidad.**

La opción por una u otra fórmula debe realizarse valorando y teniendo en consideración las **concretas circunstancias del escenario en el que debe aplicarse** la medida reorganizativa. Aspectos como el tamaño de la empresa, su actividad, su ubicación y mercado o la predisposición de las personas trabajadoras deben ser aspectos que valorar, pero, en cualquier caso, no es necesario optar por fórmulas puras. Siempre que sea posible, la **opción por fórmulas mixtas se revela como la mejor elección** y ello no sólo porque garantiza lo mejor de los dos mundos, sino porque es la opción que menores resistencias puede generar por parte de las personas trabajadoras.

Al respecto, conviene tener presente que los estudios evidencian que la mayoría de las personas trabajadoras, el 73 % de empleados en grandes compañías, rechaza las políticas



estrictas de vuelta al modelo presencial. La necesidad de retener este personal y captar a nuevo talento constituyen un elemento de valoración fundamental. Una necesidad de tener en consideración la voluntad de las personas trabajadoras que, en el caso español, se refuerza por cuanto en el trabajo a distancia regular, esto es, aquel que, conforme al [art. 1 de la Ley de Trabajo a Distancia](#), se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, la modificación de sus condiciones de trabajo,

entre otras la reversión del teletrabajo, requerirá que se efectúe en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo de teletrabajo pero no, en principio, a través de una decisión unilateral empresarial.

Por último, debe destacarse que las fórmulas híbridas o mixtas de trabajo a distancia, cuando sitúan el trabajo a distancia en un porcentaje inferior al 30% de la jornada total de la persona trabajadora, evitan la aplicación de la Ley de Trabajo a Distancia, permitiendo una regulación más flexible de este.

Avances en favor de la implementación de los Planes de Igualdad: la actuación del registro como mecanismo de verificación y remedios a la falta de interlocución.

Inicialmente, solo las empresas con más de 250 empleados estaban obligadas a implementar Planes de Igualdad. Con el Real Decreto-ley 6/2019, dicha obligación se extendió, desde el 8 de marzo de 2023, a las empresas con más de 50 empleados. La ampliación del número de empresas que restan obligadas a disponer de un Plan de Igualdad ha puesto de manifiesto algunas carencias derivadas de la ampliación exponencial del número de empresas obligadas.

El pasado 20 de diciembre, el Tribunal Supremo dictó tres sentencias que, desestimando los recursos interpuestos por el Ministerio de Trabajo, suponen la consolidación del posicionamiento jurisprudencial en torno a dos cuestiones importantes en torno a la operatividad de los planes de igualdad: la consideración del silencio del Registro como un silencio positivo y la admisibilidad de la elaboración unilateral empresarial del Plan de Igualdad en caso de que no se haya podido constituir la comisión negociadora por falta de respuesta sindical.

Por lo que se refiere a la consideración del silencio administrativo como un silencio positivo,

el Tribunal Supremo considera aplicable el art. 24.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común, por el que, transcurrido el plazo de tres meses allí establecido desde la solicitud de inscripción, esta debe considerarse estimada por silencio administrativo positivo. El Tribunal considera que se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando la Administración no atiende eficazmente sus funciones y que impide que la Administración pueda efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto.

El Tribunal, asimismo, advierte que una vez opera el silencio positivo, se avala la inscripción y registro del Plan de Igualdad de la Empresa (PIE), y deviene innecesario entrar a conocer sobre los requisitos para acceder al registro del Plan de Igualdad.

Respecto la segunda de las cuestiones, la elaboración unilateral del plan de igualdad cuando no hay respuesta por los sindicatos más representativos al llamamiento de la empresa para conformar la mesa negociadora del Plan de Igualdad no existiendo en la empresa



representación de los trabajadores en alguno de los centros de trabajo, debe destacarse que este es uno de los principales problemas que tienen las empresas a la hora de cumplir la obligación de elaborar el Plan de Igualdad. Con mucha frecuencia los sindicatos no responden o no pueden comparecer, por falta de medios y recursos suficientes, en la constitución provocando una situación de imposibilidad de cumplimiento de la obligación de elaborar el plan de igualdad con importantes repercusiones para la empresa:

- Posible sanción administrativa, normalmente grave con sanciones de hasta 7.500€ pero que sería muy grave cuando no se elaborase un plan que hubiese sido impuesto como sanción accesoria (en ese caso la sanción podría ir de los 7.501 a 225.018€).
- Imposibilidad de beneficiarse de bonificaciones a la contratación ([art. 8 e\) del RDLey 1/2023](#), de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral).

- Imposibilidad de efectuar contratos públicos con las entidades del sector público ([art. 71.1d\) de la Ley 9/2017](#), de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público):

Ante esa falta de respuesta, algunas compañías han optado por la elaboración unilateral o con una comisión ad hoc de trabajadores escogidos por estos del plan. El TS ya se pronunció en su sentencia 545/2024, de 11 de abril, abriendo la puerta a la elaboración unilateral del Plan en caso de que la empresa pudiera acreditar que ha intentado el llamamiento de manera reiterada a los sindicatos mayoritario sin respuesta. Ahora, las sentencias del Tribunal Supremo de 20 de noviembre, confirman el criterio de admitir de manera excepcional la elaboración unilateral cuando la empresa acredite la existencia de un bloqueo negociador reiterado imputable a la contraparte y no existan órganos representativos en la empresa con legitimación para negociar el plan de igualdad.

Jurisprudencia. Para el Tribunal Supremo el tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador a su primer cliente y el del regreso desde el último cliente a su domicilio.

La diversificación de las formas en que se desarrolla el trabajo comporta la necesidad de normas cada vez más específicas y por lo tanto de un Derecho del trabajo cada vez más complejo. Un claro ejemplo de ello nos lo ofrece la determinación del tiempo de trabajo en los cada vez más frecuentes supuestos de deslocalización del trabajo a través de fórmulas como el trabajo a distancia o el trabajo a través de plataformas.

Si en la empresa taylorista o clásica, con un trabajo básicamente desarrollado en el centro de trabajo, la norma prevista en nuestro art. 34.5 del TRLET, al establecer que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo» podía ser plenamente funcional, mayores dudas se plantean cuando se debe de aplicar al trabajo que se desarrolla fuera de los establecimientos empresariales e implica desplazamientos. Una reciente sentencia del Tribunal Supremo se plantea, a instancias de una demanda de conflicto colectivo planteada por un sindicato, si los tiempos empleados por los trabajadores para acudir desde su domicilio al del primer cliente, así como el de retorno desde el domicilio del último



cliente hasta su domicilio particular deben ser computados como tiempo de trabajo, con el consiguiente derecho de los trabajadores afectados a reclamar las remuneraciones que en su caso les correspondiesen. Aunque la sentencia de la Audiencia Nacional estimó la demanda sindical y consideró ese tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo, el Tribunal Supremo revoca el pronunciamiento de la instancia y considera que no estamos ante tiempo de trabajo.

Un conflicto similar se le había planteado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 10 de septiembre de 2015, Asunto Tyco) respecto a un asunto también originado en España. En ese caso el tribunal europeo había considerado que estábamos ante tiempo de trabajo por concurrir los tres elementos constitutivos del concepto de tiempo de trabajo conforme el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE: a) El trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones; b) Debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo; c) El trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado.

El Tribunal Supremo, sin embargo, en la sentencia comentada, considera que no debe aplicar dicha solución porque en el supuesto no se ha probado que concurran las circunstancias específicas de la sentencia del TJUE del asunto Tyco, ni tampoco la de sus sentencias del 605/2020, de 7 julio y 617/2021, de 9 junio: la empresa no ha cerrado las oficinas abiertas en diferentes provincias, ni ha adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales; no se ha probado que los trabajadores tuvieran que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros; tampoco existen otros trabajadores de la empresa a los que sí se les compute ese tiempo sin razones objetivas y proporcionadas que justifiquen la diferencia de trato; ni ha habido un cambio en la prestación de servicios de la empresa, de forma que anteriormente el empleador considerase tiempo de trabajo el desplazamiento de sus trabajadores desde su respectiva delegación al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador.

Sea cual sea la opinión que, desde la perspectiva de su adecuación al derecho europeo, pueda merecer la sentencia del Tribunal Supremo, debe destacarse que en el ámbito de las relaciones laborales ordinarias, a las que se les aplica la regulación del tiempo de trabajo establecida en el Estatuto de los Trabajadores, –dejando pues al margen aquellas a las que se aplica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, como por ejemplo el transporte–, el tiempo puesto a disposición por el trabajador sólo puede ser conceptualizado como tiempo de trabajo o tiempo de descanso, no existen categorías intermedias (como pudieran ser tiempos de presencia o tiempos de disponibilidad). Ello supone que el margen de disponibilidad sobre aquello que es o no tiempo de trabajo es muy reducido, si concurren los elementos constitutivos del concepto de tiempo de trabajo, esta y no otra deberá ser su consideración a los efectos de la aplicación de los límites legales en materia de tiempo de trabajo. Donde existe mayor margen de maniobra es en la configuración jurídica de la retribución del tiempo de trabajo. En este terreno, la normativa europea no establece limitaciones y será básicamente la negociación colectiva o, en su defecto, el acuerdo de empresa o la decisión empresarial la que podrá configurar especialidades en el régimen retributivo del tiempo de trabajo en atención, por ejemplo, a las singularidades que presente en relación a sus exigencias para la persona trabajadora.



Jurisprudencia. A propósito de la inaplicación de un plus de quebranto previsto en convenio por desaparición de la causa que justificaba su atribución.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 11 de diciembre, valida la actuación de una empresa que deja de abonar un plus de quebranto previsto en el convenio en el que se establecía “Quebranto de moneda: Todos aquellos trabajadores que realicen operaciones de caja y cuadre de la misma, percibirán un plus de quebranto de moneda de 51,5€ mensuales a fin de responder de las eventuales pérdidas de efectivo de la misma”. Cuatro son los aspectos que interesa destacar con relación a dicho pronunciamiento:

- 1) La calificación del plus de quebranto como una gratificación extrasalarial;*
- 2) La consideración de que la previsión en convenio de un determinado concepto salarial o extrasalarial no determina per se su necesaria percepción siendo determinante que se mantenga la causa que justificaba su atribución. Así el Tribunal, lógicamente considera que la falta de abono del plus quebranto tiene una causa justificada consistente en que como consecuencia de la eliminación de los pagos en efectivo, ya no hay trabajadores que manejen dinero efectivo y que cuadren caja. Una decisión de no permitir el pago en metálico a los clientes que además resulta lícita por tener cabida en uno de los supuestos en los que el art. 47 ñ) de la [Ley de defensa de consumidores y usuarios](#) y la jurisprudencia del TJUE permite la supresión con dinero efectivo o metálico.*
- 3) No toda decisión o medida que afecte negativamente en mayor medida a las personas trabajadoras de sexo femenino constituye una actuación que quepa reputar como discriminatoria. Para constatar o, simplemente, intuir la infracción del principio de igualdad entre mujeres y hombres, no basta con acreditar que el colectivo afectado por una determinada medida está compuesto por más mujeres que hombres, es necesario además justificar, al menos indiciariamente, que la medida tiene un sesgo discriminatorio o que pone a las mujeres en una situación de desventaja respecto a los hombres.*
- 4) Que la empresa haya canalizado formalmente la inaplicación del convenio a través de un procedimiento de consultas con la representación de los trabajadores que calificó como modificación sustancial no prejuzga esta calificación por cuanto deberá de estarse a la realidad de los hechos en orden a su calificación. La decisión de la empresa de dejar de abonar el plus previsto en el Convenio Colectivo no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo porque la inaplicación de una norma convencional estatutaria nunca puede ser así considerada. La jurisprudencia es muy clara al establecer que el art. 41 TRLET se refiere a las condiciones más beneficiosas pactadas individualmente o incorporadas al contrato por decisión unilateral del empresario, también a condiciones establecidas en pactos o acuerdos de empresa, pero no a condiciones que provengan de disposiciones contenidas en convenios colectivos estatutarios.*

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.