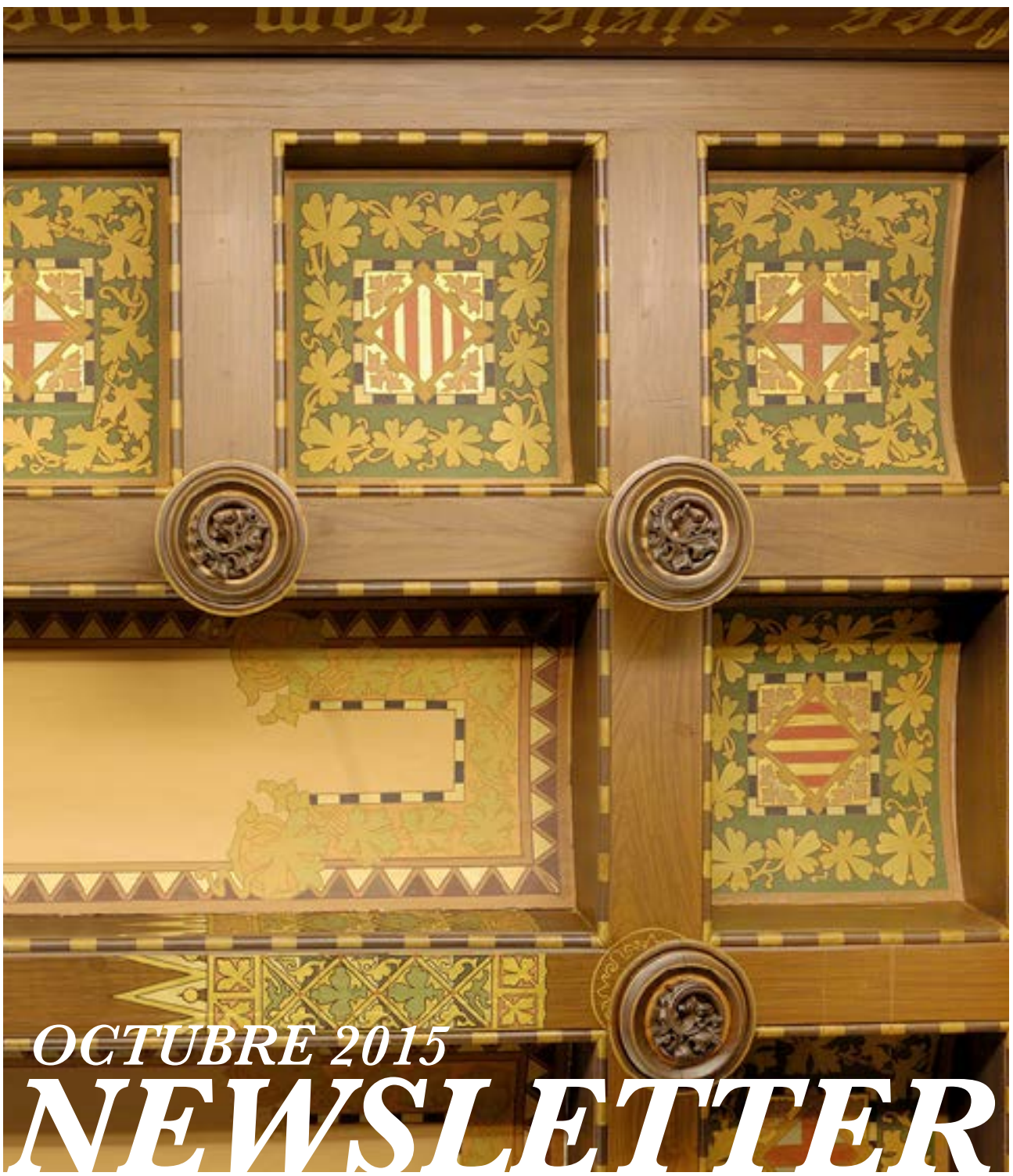




ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



OCTUBRE 2015

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Octubre 2015



Un nuevo modelo de formación profesional. La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE de 10 de septiembre de 2015).

Siguiendo la línea marcada por el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (véase Newsletter de Abril 2015), aunque con algún cambio importante, por ejemplo, en materia de financiación, la norma acomete una reforma integral del sistema, que pretende, según su exposición de motivos: 1) garantizar el derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados; 2) contribuir a la competitividad de las empresas; 3) fortalecer la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo y 4) una mayor eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. Deben reseñarse los siguientes aspectos del nuevo marco normativo:

- **Cambio en el modelo de gestión.** Se consolida el cambio introducido por el Real Decreto-ley 4/2015 y los agentes sociales dejan de ser los únicos habilitados para participar en la formación subvencionada o de oferta. Los arts. 3.e) y 6 de la nueva Ley establecen que el conjunto del sistema deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos. Las organizaciones empresariales y sindicales quedan limitadas a participar en el diseño, programación y difusión de los planes de

formación, dejando de ser los únicos actores en la materia (arts. 5 y 10.2).

- **Respecto a la formación programada por las empresas (antigua formación de demanda).**

- Las empresas podrán impartir por si mismas la formación cuando dispongan de los medios necesarios para ello.

- Alternativamente, podrán encomendar la impartición de la formación a una entidad externa (agentes sociales, estructuras paritarias creadas por convenio u otras entidades externas...), que, en todo caso, deberá estar acreditada y/o inscrita en el correspondiente registro. Ha de tenerse en consideración, no obstante, que se prohíbe la subcontratación tanto de la organización como de la impartición de la formación y que en los supuestos en los que la empresa decida encargar la organización de los cursos a una entidad externa se prevé una responsabilidad solidaria.

- Cuando se encargue la realización de los cursos a estas entidades externas los costes de organización no podrán superar el 10% de la actividad formativa (hasta el 15% en empresas de entre seis y nueve empleados y hasta un 20% si hay hasta cinco personas en plantilla).



- Los cursos bonificados tendrán una duración mínima de 2 horas, y las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial (arts. 8.2 y 9.2).

• La financiación de los costes derivados de la formación programada por las empresas.

- En el nuevo modelo, todas las empresas de más de 5 trabajadores deberán participar con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según determinados porcentajes mínimos (en el anterior Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, las empresas de 1 a 5 trabajadores no estaban exentas de cofinanciar). Así, con la nueva norma:

- Empresas de 6 a 9 trabajadores: 5%
- de 10 a 49 trabajadores: 10%
- de 50 a 249 trabajadores: 20%
- de 250 o más trabajadores: 40%

- Anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas.

- El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio

presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo al crédito de hasta los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores (art. 9).

- En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar, bien de forma independiente por cada una, bien agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agrupación, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación (art. 9.3). Asimismo, a partir de 1 de enero de 2016, cada empresa podrá disponer del importe del crédito de formación que corresponda al grupo, con el límite del 100% de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional (art. 9.4).

• El permiso retribuido de 20 horas anuales previsto en el art. 23.3 ET. Se establece expresamente que se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación (art. 9.6).

• Supresión de la formación a distancia tradicional con efectos desde 1 de enero de 2016 para admitirse únicamente que la formación profesional para el empleo se desarrolle “de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores” (art. 14.1).



Alcance temporal de los efectos de los descuelgues. Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2015.

El TS analiza el ámbito de aplicación temporal que puede tener el acuerdo de inaplicación de un convenio estatal alcanzado en el seno de una empresa de seguridad. La sentencia, efectuando una interpretación contraria a la posibilidad de dotar de efectos retroactivos a los acuerdos de inaplicación, considera que éstos sólo pueden tener efectos a partir del momento en que se pactan.

Aunque la interpretación restrictiva que orienta esta sentencia puede dificultar y restar operatividad a este tipo de acuerdos, obliga a que los procesos de inaplicación se inicien en cuanto exista la constatación de su eventual necesidad.

Condición más beneficiosa y modificación de las condiciones de trabajo. Sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de julio de 2015.

Se analiza en esta sentencia la decisión empresarial, adoptada unilateralmente, de eliminar la jornada continua que durante los meses de verano y los viernes venían disfrutando los trabajadores desde hacía más de 10 años, así como el modelo de flexibilidad horaria de entrada y salida implantado en el año 2012. En contra de los argumentos empresariales de justificar que el modelo de flexibilidad horaria constituía un programa piloto y que, en consecuencia, se trataba de una situación de mera tolerancia, la sentencia considera que el tiempo de implantación supera en dos años el inicialmente previsto y que, por tanto, se trata de verdaderas condiciones de trabajo vigentes en la empresa. Ello conduce a la Audiencia Nacional a considerar que se ha producido una modificación sustancial, por cuanto se alteran gravosamente las condiciones de trabajo preestablecidas, y declara nula la decisión empresarial por haber omitido la preceptiva negociación con los representantes de los trabajadores.

La aplicación de la doctrina de la condición más beneficiosa a supuestos como el analizado en la sentencia supone que no toda concesión unilateral pueda ser suprimida unilateralmente y la conveniencia de revisar las políticas empresariales unilaterales para dotarlas de una configuración que permita, de modo claro, su modificación unilateral y, en todo caso, evitar que su continuidad en el tiempo pueda generar “derechos adquiridos”.

La consideración como tiempo de trabajo de los tiempos de desplazamiento del domicilio del trabajador al cliente. Sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015.

El Tribunal de Justicia dicta esta importante sentencia al hilo del conflicto planteado en una empresa española. La empresa, dedicada a la instalación y mantenimiento de aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos industriales y comerciales, como consecuencia de una remodelación de su organización productiva, consistente fundamentalmente en la supresión de los centros de trabajo provinciales, cambia la



forma de cómputo del tiempo de trabajo. Con el nuevo sistema no se computa como tiempo de trabajo el empleado por el trabajador en desplazarse desde su domicilio al del centro de trabajo del cliente en el que deba de prestar servicios ni aquél empleado en trasladarse desde el último cliente a su domicilio. Debe reseñarse que la empresa remite a sus trabajadores, mediante una aplicación telefónica, la ruta a realizar en la jornada laboral del día siguiente y que pone a su disposición un vehículo. La distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde debe llevar a cabo una intervención es muy variable, siendo a veces superior a 100 kilómetros. Con anterioridad a esta modificación los trabajadores debían desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo para recoger el vehículo, desplazamiento que no se consideraba tiempo de trabajo pero sí el empleado en trasladarse al centro de su primer cliente. Una situación análoga a la que ocurría con el desplazamiento desde el último cliente al centro de trabajo (sí tiempo de trabajo) y del centro al domicilio (no tiempo de trabajo).

El Tribunal europeo va a considerar que el tiempo de desplazamiento del domicilio del trabajador a las instalaciones de su primer cliente y, a la inversa, de su último cliente a su domicilio, constituyen tiempo de trabajo. Así, en contra de las alegaciones empresariales respecto a que durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, dichos trabajadores no están en ejercicio de sus actividades o de sus funciones, el Tribunal señala que, en un caso como el controvertido, los desplazamientos que los trabajadores realizan para dirigirse a los centros de los clientes que les asigna su empresario son el “instrumento necesario” para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes y que, por lo tanto, debe considerarse que “están en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes”. Asimismo el Tribunal considera que durante esos trayectos el trabajador está a disposición del empresario y carece de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales. Por último y en relación a la exigencia de que el trabajador permanezca en el trabajo, el Tribunal indica que, en las hipótesis en las que el trabajador carece de centro de trabajo fijo o habitual, los desplazamientos son consustanciales y por ello el centro de trabajo de estos trabajadores no puede reducirse a los lugares de intervención física debiendo considerarse que durante los desplazamientos permanecen en el trabajo.

Por último y muy importante a la hora de un eventual rediseño de las políticas retributivas, debe reseñarse que el Tribunal, ante la alegación formulada por el Gobierno del Reino Unido del incremento de costes que se puede derivar para las empresas, advierte que la normativa europea nada establece acerca de cual haya de ser la retribución del tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, que podrá ser fijada libremente por la empresa.