

Newsletter Laboral

España

GARRIGUES

Junio 2024

Índice

1. **Unidad de mercado y negociación colectiva**

Federico Durán López

2. **Actualidad**

3. **En el radar**

4. **Sentencias**

5. **Garrigues Laboral y Sostenible**

6. **Y además...**

7. **Blog Laboral**

8. **En prensa**

1. Unidad de mercado y negociación colectiva

La última reforma en materia de negociación colectiva pretende dotar de mayor protagonismo a los convenios autonómicos e incluso provinciales. No obstante, no afecta a la prioridad aplicativa de los convenios anteriores en el tiempo ni a las reglas relativas a los convenios de empresa.

Federico Durán López

Uno de los cometidos de la negociación colectiva sectorial es el de garantizar condiciones de competencia empresarial que eviten la búsqueda de posiciones de ventaja competitiva basadas en los costes laborales. La negociación colectiva sectorial, por ello, debe ir referida al mercado en el que se desarrollan las actividades económicas y complementada por la negociación de empresa; la estructura de la negociación colectiva debería pivotar sobre los convenios sectoriales nacionales y los de empresa. El protagonismo de los convenios provinciales es una herencia del pasado y carece, en la mayor parte de los casos, de lógica económica. La reforma introducida por el Real Decreto-ley (RDL) 2/2024 se mueve, sin embargo, en sentido contrario: atenta contra la unidad de mercado, revaloriza los convenios provinciales y pone en cuestión el papel ordenador de los convenios sectoriales nacionales. De todas formas, las leyes contienen mandatos objetivos, ajenos a la intención de sus promotores, y en atención a ellos deben ser interpretadas. La falta de diálogo social, la ausencia de intervención de los órganos consultivos o la supresión (por la vía, claramente abusiva en este caso, del uso del decreto ley) de la discusión parlamentaria, hacen que la factura técnica de la norma sea muy deficiente y permiten hacer una interpretación correctora no ya de su letra sino de su intención (política).

Lo primero que hay que tener en cuenta es que la modificación introducida **no afecta, para nada, al mandato del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, que consagra la prioridad aplicativa de los convenios anteriores en el tiempo (la regla del *prior in tempore*), y la imposibilidad de su afectación por otros posteriores, que sigue plenamente vigente. Con los matices que puedan derivar de los eventuales acuerdos sobre estructura de la negociación colectiva (artículo 83.2 del ET, al que se refiere el 84.1; no así del 83.3) sigue sin existir en nuestro ordenamiento, tras la reforma del RDL 2/2024, jerarquía entre convenios. El convenio aplicable es el anterior en el tiempo, sea de empresa o sectorial con uno u otro alcance territorial, y sobre él no pueden incidir, durante su vigencia, otros convenios.

La única excepción a la regla del artículo 84.1 es la de su apartado 2 (“salvo lo previsto en el apartado siguiente”), que exceptúa la aplicación de la regla general permitiendo que, durante su vigencia, un convenio sectorial pueda ser afectado por un convenio de empresa en las materias que el propio precepto indica. Por tanto, **los convenios sectoriales que, al amparo de la nueva normativa de los apartados 3 y 4 del artículo 84 puedan celebrarse no quedan excluidos de la aplicación de lo previsto en el artículo 84.2**, pudiendo ser afectados, durante su vigencia, por los convenios de empresa en relación con las materias indicadas.

Los apartados 3 y 4 del artículo 84 no constituyen excepción a lo regulado en el apartado 1 del mismo precepto, ni excluyen la aplicación de lo previsto en su apartado 2.

La regulación de los apartados 3 y 4 del artículo 84 está relacionada con lo previsto en el artículo 83: “no obstante lo establecido en el artículo anterior”. Se afirma como pórtico de la nueva regulación, **que se añade a la del artículo 83, pero sin modificarla ni alterarla**. El artículo 83 no impide la nueva regulación que se introduce, pero esta ni lo altera ni lo deroga. La formulación es completamente distinta en el apartado 2 del artículo 84 y en el nuevo apartado 3, por lo que no son normas que contengan una regulación equivalente. El 84.2 es excepción al 84.1 y el 84.3 es algo que se añade a lo previsto en el artículo 83, en cuyo marco debe ser interpretado.

Los convenios de empresa no están afectados por la nueva regulación, se siguen rigiendo por las reglas contenidas en el 84.1 y respecto de ellos ha de seguir vigente la doctrina sobre sucesión de convenios y cambios de las unidades de negociación. El propio artículo 84.3 habla de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma sobre los **convenios sectoriales** o acuerdos de ámbito estatal. **Un convenio de empresa vigente y con prioridad aplicativa no podrá ser afectado por convenios ni acuerdos interprofesionales o sectoriales autonómicos concluidos en virtud de lo previsto en el artículo 84.3 en relación con el 83.2 del ET, ni tampoco por convenios provinciales con la prioridad aplicativa del apartado 4 del artículo 84.**

El artículo 84.3 permite que se negocien convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma, que tendrán prioridad aplicativa sobre los convenios sectoriales o acuerdos de ámbito estatal. Son dos figuras distintas, convenios sectoriales y acuerdos interprofesionales, que están contempladas en dos apartados distintos del artículo 83.2 del ET, por lo que deben ser consideradas separadamente.

En primer lugar, pueden negociarse **convenios colectivos (sectoriales) de comunidad autónoma**, que tendrán prioridad aplicativa sobre los de ámbito estatal, siempre que su regulación resulte más favorable para los trabajadores (apreciada en su conjunto, sin la técnica del “espiguelo”). Por tanto, se trata de convenios de mejora de los estatales que:

- Han de ser de ámbito de comunidad autónoma (de una sola comunidad autónoma).
- Ha de tratarse de convenios reguladores de condiciones de trabajo y no de la estructura de la negociación colectiva, en relación con la cual no cabe apreciar el carácter más favorable de una u otra regulación.
- En ningún caso pueden resultar afectados los convenios de empresa que gocen de prioridad aplicativa.
- En ningún caso cabe negociar, ni para mejorar, sobre las condiciones expresamente excluidas por el apartado 5 del artículo 84.

Pueden negociarse también **acuerdos interprofesionales** (artículo 84.3 en relación con el 83.2 segundo párrafo) autonómicos, que, si son de estructura de la negociación colectiva, pueden ser de aplicación, como ya lo eran antes, en el ámbito de la correspondiente comunidad autónoma. Pero si existe un acuerdo interprofesional estatal sobre la estructura de la negociación colectiva, no está clara la prioridad aplicativa del acuerdo autonómico. El artículo 84.3 no la establece explícitamente y la regla de que el acuerdo autonómico haya de resultar más favorable para los trabajadores pone de manifiesto que se está pensando en acuerdos reguladores de condiciones de trabajo, no de estructura de la negociación colectiva. Por tanto, **puede defenderse que los acuerdos interprofesionales estatales sobre estructura de la negociación colectiva no resultan afectados y los acuerdos interprofesionales autonómicos no gozan de prioridad aplicativa frente a ellos.**

¿Qué sentido tendría, entonces, la mención a los acuerdos interprofesionales del nuevo apartado 3 del artículo 84? Probablemente el único sentido viene dado por su conexión con el apartado 4: los acuerdos interprofesionales autonómicos, de estructura de la negociación colectiva podrán establecer la prioridad aplicativa de los convenios provinciales (de la correspondiente comunidad autónoma) sobre los convenios sectoriales estatales (o supraprovinciales), siempre que su regulación resulte más favorable para los trabajadores. Y ello, aunque nada prevea al respecto el acuerdo interprofesional estatal que pudiera existir. **La estructura de la negociación colectiva**

fijada por un acuerdo interprofesional estatal no puede, por tanto, ser alterada por un acuerdo interprofesional autonómico, con la salvedad de que este pueda consagrar la prioridad aplicativa de los convenios provinciales, en los términos del apartado 4 del artículo 84.

En principio, los acuerdos sobre materias concretas (artículo 83.3) podrían considerarse excluidos de las nuevas reglas de prioridad aplicativa del artículo 84.3. Este se refiere expresamente a los “acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma”, que son los contemplados en el artículo 83.2 ET. Los acuerdos sobre materias concretas del 83.3 son distinguidos por el legislador de los acuerdos interprofesionales: “Estos acuerdos, (sobre materias concretas) así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 (...)”. Así pues, estamos en presencia de dos figuras distintas: acuerdos interprofesionales (artículo 83.2) y acuerdos sobre materias concretas (artículo 83.3). El nuevo artículo 84.3 hace referencia a los acuerdos interprofesionales y no a los acuerdos sobre materias concretas. Y en el apartado 4 se hace referencia a los acuerdos interprofesionales suscritos “de acuerdo con el artículo 83.2”. Por tanto, **el artículo 83.3 no ha resultado afectado por la nueva regulación, y respecto de los acuerdos sobre materias concretas, que pueden ser estatales o autonómicos, no juega la regla de la prioridad aplicativa de los acuerdos autonómicos.**

Por último, los **convenios provinciales “con cobertura autonómica”**, cuando así lo prevean acuerdos interprofesionales de la correspondiente comunidad autónoma, tendrán prioridad aplicativa sobre los convenios sectoriales estatales, siempre que resulten más favorables para los trabajadores. La referencia a los “acuerdos estatales” es incorrecta y probablemente sobra, pero en todo caso ha de venir referida a acuerdos estatales de fijación de condiciones de trabajo que no sean los acuerdos sobre materias concretas del artículo 83.3 del ET, por las razones que ya hemos indicado.

Esta prioridad aplicativa de los convenios provinciales no alcanza a los convenios de empresa, por las razones ya expuestas, y por la propia restricción de la formulación general del artículo 84.3 a los convenios sectoriales, a cuya luz hay que interpretar las posteriores referencias a los convenios. Además, la referencia expresa del apartado 4 del artículo 84 al artículo 83.2 del ET, nos sitúa en el ámbito de esta norma y deja al margen los acuerdos sobre materias concretas del artículo 83.3 que, como ya hemos indicado, no están afectados por la prioridad aplicativa de los convenios y acuerdos autonómicos que introduce la nueva regulación de los apartados 3 y 4 del artículo 84.

2. Actualidad

[La acumulación del permiso de lactancia, la prioridad aplicativa de los convenios colectivos autonómicos y la protección asistencial por desempleo se aprueba finalmente](#)

Tras no convalidarse el anterior real decreto-ley que introducía estas novedades, que quedó derogado, se ha publicado el Real Decreto-ley 2/2024 que las aprueba nuevamente con ciertos cambios, como la posibilidad de la extensión de la prioridad aplicativa a los convenios colectivos provinciales.

3. En el radar

El Consejo de Ministros aprueba la eliminación de la extinción automática del contrato por incapacidad permanente

El Gobierno ha aprobado la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores. Esta **modificación** eliminará la incapacidad permanente como causa automática de terminación de la relación laboral.

Las empresas estarán obligadas a realizar los ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, incluso si adquieren la discapacidad después de haber comenzado su actividad profesional.

El Grupo Mixto del Congreso de los Diputados plantea una proposición de ley para modificar el Estatuto de los Trabajadores con importantes novedades

Destacamos algunas de las modificaciones al Estatuto de los Trabajadores (ET) que incluye la **proposición** de ley del Grupo Mixto:

- En materia de jornada laboral, se establece un máximo de 35 horas semanales y la compensación de todas las horas extras con descansos.
- Se prohíbe la subcontratación de actividades principales y permanentes y se exige la subrogación obligatoria en caso de cambio de contrata.
- Con respecto a los despidos, se elimina la declaración de improcedencia de los despidos, pudiendo únicamente ser calificados como procedentes o nulos. Si el despido se considera no justificado o presenta defectos formales, será declarado nulo, permitiendo al trabajador elegir entre la reincorporación o la indemnización. Todo despido deberá seguir un expediente contradictorio.
- En el ámbito del despido colectivo, se incluye que la autoridad laboral tenga la potestad de autorizarlo o denegararlo tras el periodo de consultas.
- Se incluyen nuevos permisos retribuidos y se aumenta el número de días de duración.

El Ministerio de Trabajo intentará alcanzar próximamente un acuerdo con los agentes sociales para la reducción de la jornada laboral

El Ministerio de Trabajo quiere alcanzar un acuerdo con los agentes sociales (sindicatos y patronal) antes de iniciar la tramitación parlamentaria del cambio legal que plantea reducir la jornada laboral.

Por su parte, las organizaciones empresariales no descartan la posibilidad de alcanzar un acuerdo, si bien manifiestan la necesidad de hacer el análisis sector por sector o en cada mesa de negociación.

Una de las cuestiones más controvertidas y que ha sido rechazada por la patronal es la posibilidad de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) pueda controlar directamente en remoto las horas trabajadas en tiempo real.

Se admite a trámite la reclamación colectiva para que se establezca una remuneración incrementada de las horas extraordinarias

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha admitido a trámite la reclamación colectiva que presentó en enero UGT contra España. La reclamación argumenta que la legislación española no obliga a pagar una “remuneración incrementada” por las horas extraordinarias y esto conlleva la vulneración del artículo 4.2 de la Carta Social Europea.

Admitida a trámite la reclamación, el Gobierno y las patronales pueden realizar alegaciones.

La Inspección de Trabajo va a examinar prioritariamente los posibles abusos en las extinciones durante el periodo de prueba

La ITSS va a lanzar una [campaña](#) para verificar posibles vulneraciones de la normativa relacionadas con las extinciones que se producen por no superación del periodo de prueba en los contratos de trabajo.

Concretamente, se enfocará en revisar con mayor atención los contratos que se terminan por no superar el periodo de prueba después de haber excedido su duración máxima o que han sido contratados previamente para realizar las mismas funciones.

Planteada una cuestión prejudicial ante el TJUE sobre el cómputo del desplazamiento con vehículo de la empresa como tiempo de trabajo efectivo

La pretensión del sindicato demandante en [esta cuestión prejudicial planteada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(TJUE\)](#) consiste en que se declare el derecho a que se compute como tiempo de trabajo efectivo el empleado en los desplazamientos efectuados con vehículo de la empresa desde la base al tajo (al inicio de la jornada) y desde el tajo a la base (al terminar la jornada).

El Ministerio de Trabajo y Economía Social somete a audiencia pública el desarrollo reglamentario de la Ley 4/2023 en lo que respecta a medidas LGTBI

El artículo 15 de la Ley 4/2023 establece la obligación de las empresas con más de 50 trabajadores de tener medidas LGTBI y prevé el desarrollo reglamentario de esta obligación. En virtud de esa previsión, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha presentado a audiencia pública la propuesta de real decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Entre otras cuestiones, la propuesta de reglamento señala que el conjunto planificado de medidas previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023 debe contener, al menos, las siguientes cuestiones: (i) cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, (ii) medidas de acceso al empleo, (iii) clasificación y promoción profesional que eviten discriminación, (iv) formación, sensibilización y lenguaje; (v) promoción de entornos laborales diversos, (vi) permisos y beneficios sociales e (vii) inclusión en el régimen disciplinario de los convenios de los comportamientos que atenten contra la libertad sexual o la orientación sexual.

4. Sentencias

Los acuerdos individuales de teletrabajo no son objeto de negociación colectiva

Un sindicato demandó para que se declarara la nulidad de la implantación unilateral por la empresa del régimen colectivo de teletrabajo y la vulneración de la libertad sindical.

La [Audiencia Nacional](#) no comparte que deban ser objeto de negociación colectiva los acuerdos individuales de teletrabajo, recordando también lo razonado en otra sentencia donde declaró que el hecho de que el contrato sea de adhesión no significa *per se* que sea nulo, sino que tal situación debe ser especialmente tenida en cuenta al momento de su interpretación y el análisis de la validez de algunas de sus cláusulas.

Es ajustada a derecho la denegación de adaptación de jornada tras la investigación por un detective privado

El trabajador solicitó un cambio en su horario laboral para cuidar a su madre, quien supuestamente no podía valerse por sí misma tras un ictus. Sin embargo, una investigación reveló que la madre vivía con su hija y podía salir sola, lo que llevó a la empresa a denegar la solicitud. El trabajador demandó pidiendo la adaptación y una indemnización por daños morales.

La [sentencia](#) del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de marzo de 2024 desestima el recurso del trabajador, argumentando que el seguimiento del detective fue idóneo, necesario y no vulneró su intimidad ni su dignidad ni la de sus familiares. Además, el tribunal concluye que no se vulneraron los derechos fundamentales del trabajador ni se justificaba la adaptación de jornada, ya que no se demostró la convivencia ni la dependencia total de la madre.

Se puede entregar la copia de la carta de despido objetivo a la representación de los trabajadores cinco días hábiles después de la entrega al trabajador

La [sentencia](#) del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2024 confirma que la empresa puede entregar la copia de la carta de despido por causas objetivas a la representación legal de los trabajadores cinco días hábiles después de la entrega al trabajador, ya que “en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información ni los del propio trabajador despedido”.

El Tribunal Supremo declara el carácter extrasalarial de los tiques de comida

La [sentencia](#) del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2024 pone de relieve que los tiques de comida no se venían abonando a quienes prestaban trabajo en su propio domicilio y no se acredita que tuvieran naturaleza salarial, pues se anuda a los gastos de comida que los trabajadores deben asumir en los días de prestación de sus servicios fuera de su domicilio (sea en el centro de trabajo o en el de un cliente).

El plazo para impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo caduca a los 20 días de la comunicación a los representantes de los trabajadores

La representación de los trabajadores había impugnado la implementación unilateral de un nuevo sistema de puestos de trabajo habiendo pasado el plazo de 20 días hábiles previsto legalmente desde la comunicación de su implantación.

El [Tribunal Supremo desestima](#) el recurso de casación presentado por el sindicato dado que había caducado la acción.

5. Garrigues Laboral y Sostenible

[El reglamento que prohíbe la entrada de productos elaborados con trabajo forzoso en el mercado de la Unión Europea da nuevos pasos en su tramitación](#)

La Comisión Europea creará una base de datos en relación con zonas geográficas o productos específicos sobre los que pueda existir un riesgo de este tipo.

6. Y además...

[Reducción de jornada de trabajo: una tendencia global que llega a Latinoamérica](#)

En nuestra nueva *newsletter* de Laboral de Latinoamérica analizamos la tendencia de reducción de la jornada de trabajo. Mientras que en países como Chile ya se está reduciendo la semana laboral de 45 a 40 horas y en Colombia de 48 a 42; en otras jurisdicciones como México o Perú también hay algunas propuestas sobre la mesa en este sentido, pero todavía no se han terminado de concretar.

7. Blog Laboral

[Las nuevas obligaciones de la directiva europea sobre transparencia e igualdad retributiva que tendrán que adoptarse en España en los próximos años](#)

La directiva sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres de 2023 contiene una serie de medidas de transparencia salarial que los Estados miembros tendrán que adoptar. Aunque la legislación española ya cuenta con medidas en esa materia, la directiva va más allá. Por ello, conviene prepararse para los cambios normativos que llegarán con su transposición al derecho español. Analizamos las principales novedades.

[Lucha contra el trabajo infantil en el mundo: obligaciones de las empresas españolas para su erradicación](#)

En el Día Mundial contra el Trabajo Infantil recordamos las obligaciones que deben cumplir las empresas en España con el objetivo de erradicar el trabajo infantil en el mundo. Estas medidas se traducen en deberes de información sobre el personal propio y el de las empresas de su cadena de valor en materia de derechos humanos, incluyendo el trabajo infantil. Asimismo, apuntamos la próxima normativa que establece expresamente obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y prohíbe la entrada en la Unión Europea de producto fabricado con trabajo forzoso infantil.

[La definición de 'persona con discapacidad' para el cálculo de la cuota de reserva del 2 %](#)

La definición del concepto de 'persona con discapacidad' incluye a quienes tengan reconocidas pensiones de incapacidad permanente en el grado de total (IPT), absoluta (IPA) o gran invalidez

(GI) y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Los últimos cambios normativos y los que se esperan corroborarían la posibilidad de que estas personas sean empleadas y, por tanto, computen para la cuota de reserva del 2 %.

Así computa el Tribunal Supremo los periodos de inactividad en los contratos fijos-discontinuos

Analizamos los pronunciamientos del Alto Tribunal español sobre el período a tener en cuenta a la hora de determinar el complemento de antigüedad, el premio de vinculación, la promoción profesional o la indemnización por extinción laboral en los contratos fijos-discontinuos.

Reducción de la jornada máxima laboral: ¿semana de 4 días o menos horas en cómputo anual?

En distintos países se analiza si ha de reducirse o no la jornada laboral. Se ha hablado mucho en los últimos años de la posible reducción de la jornada semanal a 4 días. Pero este cambio no está exento de debate por el impacto que tendrá en la organización de las empresas. Para un cambio legislativo al respecto, está por decidir la fórmula para implementar esa reducción: eliminar un día de trabajo a la semana o reducir la jornada máxima en cómputo anual.

8. En prensa

El blindaje de los convenios autonómicos beneficiará a los trabajadores, pero genera dudas jurídicas y augura conflictos

Nuestro socio de Laboral José Manuel Mateo analiza la nueva regulación que blindará los convenios colectivos autonómicos frente a los estatales, en este artículo de prensa.

Vivir en España y trabajar en Francia o Portugal: el TJUE abre la puerta a prestaciones ‘transfronterizas’

En este artículo, Jesús Merino, asociado sénior de Laboral de Garrigues, analiza la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre trabajadores transfronterizos.

Los agentes sociales buscan alternativas para reducir la carga sobre la negociación en las empresas

Clara Herreros, socia de Laboral de Garrigues, comenta en este artículo los efectos de las normas en materia laboral que han ido aumentando progresivamente la carga en la negociación colectiva.

Más información:

[Departamento Laboral](#)

Síguenos en:



Blog

GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **J&A Garrigues, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

garrigues.com