

2020

Febrero

NEWSLETTER
LABORAL



GARRIGUES

Últimas novedades y tendencias legales - Normas de interés

Flashs de actualidad - Sentencias

ÍNDICE

1. Las nuevas reformas laborales: ¿atacar gigantes o destrozar molinos?

Federico Durán López

2. La protección legal del veganismo en el entorno laboral: ¿una anécdota o un precedente?

Clara Herreros

3. Flashs de actualidad

El pacto de coalición progresista prevé una intensa actividad legislativa en materia laboral

Se publica el nuevo SMI para 2020 y se regula la posibilidad de su compensación y absorción

Los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social se separan

En 2020 se amplía el permiso de paternidad y las empresas de más de 150 trabajadores deberán tener plan de igualdad

Conclusiones del Abogado General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con el disfrute de permisos en días laborables

4. Sentencias

Los umbrales de modificación sustancial y traslado de trabajadores no se rigen por la Directiva de despidos colectivos

Cuando un empleado viaja al extranjero la empresa debe velar por su salud

La jurisdicción social puede ser competente en reclamaciones de daños y perjuicios por competencia desleal

La Audiencia Nacional analiza el registro horario y avala que se descuenten las 'pausas del café'

1. Las nuevas reformas laborales: ¿atacar gigantes o destroz ar molinos?

Federico Durán López

Los convenios colectivos han de ser no solo instrumentos de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores sino también garantía de la productividad y de la competitividad empresarial.

En un vídeo difundido por las redes sociales, pude seguir hace unos días la intervención de un líder sindical que, megáfono en mano, a las puertas de una fábrica, arengaba a un grupo de trabajadores y resumía, más o menos en estos términos, el conflicto planteado en la empresa al hilo de la negociación de un nuevo convenio colectivo: la empresa nos solicita medidas de flexibilidad y plantea determinados objetivos de productividad, pero le hemos dicho, alto y claro, que primero firmen el convenio y después hablaremos de tales medidas y objetivos. Creo que en estas palabras y en esta, si le podemos llamar, *filosofía*, se refleja uno de los grandes problemas de nuestra negociación colectiva: se sigue pensando, sobre todo cuando el protagonismo en la negociación corresponde a los representantes unitarios de los trabajadores y no a los sindicatos, que la negociación colectiva debe fluir en un solo sentido, el de la mejora continua de las condiciones laborales, sin que otras cuestiones, sobre todo las derivadas de las necesidades productivas de las empresas y la mejora de su productividad, deban formar parte de sus contenidos. Décadas de negociación en el seno del sindicato vertical (con esquemas mentales que se han mantenido en buena parte en el sistema democrático de relaciones laborales), la demonización de la productividad (“el gran enemigo de la clase trabajadora”, como se consideraba con frecuencia en el debate sindical de no hace tantos años), las inercias generadas por la famosa *ultraactividad* de los convenios colectivos que fomentaban el enroque en las posiciones negociadoras de los representantes laborales (cuyo *leit motiv* no podía ser otro que el de mantener lo ya obtenido y añadirle nuevas conquistas, en términos de mayor salario y menor jornada, sin revisar ninguna de las regulaciones precedentes), tienen su reflejo en planteamientos como los descritos.

Pretender, en las actuales condiciones económicas, dejar fuera de la negociación colectiva todo lo relacionado con la organización, flexible, de las actividades productivas y de la productividad, carece completamente de sentido. Los convenios han de ser no solo instrumentos de mejora de las condiciones laborales, sobre todo retributivas, de los trabajadores, sino también garantía de la productividad y de la competitividad empresarial, de las que dependen las inversiones productivas y el mantenimiento, o incremento, de los puestos de trabajo. Ello lo saben bien, sobre todo en determinados sectores, los sindicatos, y por eso se han podido alcanzar acuerdos muy importantes para la competitividad de tantas plantas y la obtención de tantas inversiones.

Se nos anuncia una reforma normativa en la que se quieren replantear las relaciones entre negociación sectorial y de empresa, para reforzar la primera en menoscabo de la segunda. Puede ser una reforma en principio justificada, pero el peligro, al respecto, es que triunfen los planteamientos simplistas. Ni la negociación en la empresa debe ser un cauce para obtener ventajas competitivas a raíz del deterioro de las condiciones laborales (contando con la aquiescencia de representaciones laborales muchas veces organizadas ex profeso) ni sectorialmente deben cerrarse posibilidades de adaptación de la normativa general a las condiciones productivas y competitivas específicas de las empresas. Corremos el riesgo de arrojar el agua sucia que se ha acumulado en la bañera (producto de tantos pactos espurios de deterioro salarial en busca de ventajas competitivas) sin sacar previamente al niño que se bañaba en ella. La

reforma, meditada y debatida (basta ya de decretos leyes) debe incentivar ciertamente la negociación sectorial, potenciando su función ordenadora de las condiciones de trabajo en el conjunto del sector, pero debe abrir nuevos espacios de adaptación de tales condiciones, con exclusión de las retributivas, en el ámbito de la empresa. Si la elusión de los niveles salariales pactados en el convenio sectorial debe limitarse a supuestos excepcionales, e instrumentarse a través de procedimientos también excepcionales, las exigencias productivas específicas de las empresas deben poder afrontarse con facilidad y garantías de seguridad jurídica en cada una de ellas. Y probablemente, al hilo de ello, sea llegado el momento de reservar las competencias negociadoras, también en el ámbito empresarial, a las instancias sindicales, dejando los órganos de representación unitaria para las tareas representativas, de participación, información y control, y no para la labor negociadora.

Si para evitar el *dumping social* y el deterioro de las condiciones de trabajo se cierran, sin matices, las posibilidades de adaptación de la organización de las actividades productivas, y de mejora de la flexibilidad y de la productividad, en convenios y acuerdos de empresa, estaríamos provocando males mayores que los que se tratan de evitar. Solo teniendo en cuenta todos los factores en juego podrá alcanzarse una regulación equilibrada, que evite la precarización de condiciones de trabajo pero que salvaguarde la competitividad de las empresas y permita la defensa del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Y lo mismo cabe decir en relación con otros aspectos de las reformas que se están anunciando, como la referente a la subcontratación. Poner freno a los fenómenos de fragmentación de las actividades productivas y a la externalización de las mismas por medio de la subcontratación, puede ser un objetivo plausible, pero no hay que olvidar que se trata de un fenómeno en parte motivado por la insostenibilidad de condiciones de trabajo pactadas, que pueden llegar a resultar inasumibles para las empresas (y que potencian la huida del convenio colectivo, cuando no del derecho del trabajo), lo que obliga a que los negociadores hagan las cuentas con la realidad; y en parte exigido por la complejidad creciente de las actividades productivas y de la organización empresarial. Nuevamente corremos el riesgo de quemar un bosque entero para erradicar la plaga que solo afecta a algunos árboles del mismo. Una adecuada regulación, tanto por vía legal como de la negociación colectiva, puede permitir compatibilizar, y de ello es buen ejemplo el sector de la construcción, la defensa de los intereses de los trabajadores, en términos de razonables condiciones de trabajo, y los de la productividad empresarial. Lo importante es la tutela de los derechos de los trabajadores y la atención a sus intereses, pero la vía para ello no puede ser la de pretender imponer una determinada estructura de la organización de las actividades empresariales, que se aferra a modelos del pasado e ignora los cambios continuos a que se enfrentan las actividades productivas de las empresas.

Procuremos evitar que, en sus ínfulas justicieras, los reformadores confundan gigantes con molinos, y, sin hacer caso de los sensatos consejos de Sancho Panza, creyendo atacar a los gigantes de la desalmada patronal, acaben destrozando molinos que aseguran el sustento de la población y proveen de trabajo a sus integrantes.



2. La protección legal del veganismo en el entorno laboral: ¿una anécdota o un precedente?

Clara Herreros

Un tribunal inglés ha catalogado el veganismo como una creencia filosófica susceptible de protección legal. Esta decisión plantea multitud de situaciones en las que podría entrar en conflicto la protección de las creencias del empleado con el derecho a la libertad de empresa y a la defensa de la productividad de éstas.

Hasta hace no mucho, en España resultaba impensable que un trabajador o un alumno planteara alguna objeción (más allá de la típica queja acerca de lo poco *apetitosa* que resultaba la comida) al menú del comedor de la fábrica o del colegio. Tiempos en los que no comerse el filete de hígado que tocaba ese día no era una opción porque, además de “ser buenísimo para la anemia”, era impensable que el servicio del comedor tuviera que atender a los gustos individuales de sus comensales.

Sin embargo, la sociedad ha ido cambiando, adaptándose a las nuevas realidades y exigencias de los distintos colectivos que la conforman, yendo incluso más allá de las históricas reivindicaciones en materia de religión, raza y sexo. Así, ya hace unos años, el Wadham College de la Universidad de Oxford (una de las primeras en admitir mujeres) aprobó una moción para prohibir los productos cárnicos, favoreciendo las cenas veganas, para combatir el cambio climático. Un paso aún más significativo lo dio la Universidad de Cambridge el pasado noviembre, cuando retiró un cuadro de caza de un comedor para atender a las peticiones de algunos estudiantes veganos, que consideraban incómodo comer ante la imagen de numerosas aves muertas (por muy del siglo XVII que fuera).

Dentro de dicho proceso de cambio (no necesariamente compartido por todos), hace apenas un mes, un zoólogo de origen español logró que un tribunal inglés declarara que el veganismo es una creencia filosófica susceptible de protección legal. El origen de este pronunciamiento es un litigio laboral planteado por un trabajador de una asociación animalista al considerar que su despido es discriminatorio por traer causa de las quejas que planteó ante su empleadora al descubrir que en el plan de pensiones del grupo empresarial participaban compañías que realizan experimentos con animales.

Por el momento, la justicia británica ya ha dictaminado que el veganismo cumple con las características para ser considerada una creencia filosófica protegida por la Ley de Igualdad de 2010, que merece de protección legal para evitar ser objeto de cualquier forma de discriminación (como la religión o las creencias). Queda aún por resolver si el despido del trabajador es procedente o, como él defiende, discriminatorio.

Con independencia de la calificación que acabe dándose al despido, lo cierto es que la declaración del veganismo como creencia filosófica digna de una protección legal similar a la reconocida a las religiones y a las creencias puede suponer un antes y un después en diversos ámbitos (entre ellos, en el de las relaciones laborales), que no ha dejado indiferente a nadie.

Así, existen desde firmes defensores de conceder al veganismo una protección legal, por tratarse de un modo de vida que responde a una creencia seria (y no a una mera opción dietética), que beneficia a los animales, al medio ambiente y a la salud pública, hasta críticos que opinan que sería una locura aceptar que los estilos de vida puedan reivindicarse como un derecho que condicione al resto de la sociedad (incluyendo a los empresarios).

Descendiendo al ámbito de las relaciones laborales, parece lógico pensar que, en principio, no debería haber conflicto con motivo del veganismo de los trabajadores en aquellos casos en los que éstos presten servicios en empresas acordes con sus principios y creencias. Ahora bien, ¿qué ocurrirá en el resto de compañías, tanto las vinculadas, directa o indirectamente, a los animales, como las que no cumplen con las exigencias veganas sencillamente porque hasta ahora no había tanta concienciación al respecto? Desde luego, la cuestión genera numerosos interrogantes, sin que haya una respuesta única aplicable a todos los casos y, mucho menos, satisfactoria para todas las partes.

En efecto, podrían darse multitud de situaciones en las que entre en conflicto el derecho del empleado con motivo de su veganismo (una vez equiparada su protección a la de las religiones y creencias) con el derecho a la libertad de empresa y a la defensa de la productividad de ésta. Y dentro de esas situaciones, si bien algunos casos no deberían ser difíciles de resolver, otros muchos, en cambio, podrían presentar gran dificultad a la hora de determinar el derecho susceptible de prevalecer.

Así, no parece razonable que un empresario se vea obligado a aceptar exigencias que hagan imposible su objeto social o que le obliguen a cambiar de forma desproporcionada o significativa su modelo de negocio. Pero, ¿sería exigible que la empresa tuviera que atender a las peticiones derivadas de la condición de vegano de algunos miembros de la plantilla en caso de que no fuera así, incluso aunque supusiera un coste adicional? Es más, llevando el caso al extremo, si solo se contemplara la opción vegana por motivos económicos para no incurrir en dichos sobrecostes, ¿qué ocurriría con el resto de trabajadores no veganos?

En definitiva, la declaración de la justicia británica podría acabar derivando en un cambio de las reglas de juego (incluyendo las aplicables a las relaciones laborales), si bien aún es pronto para determinar el impacto real que va a tener. Solo el tiempo dirá si dicho reconocimiento finalmente arraiga en la sociedad y en la gestión empresarial (como ya ha ocurrido en parte con las históricas reivindicaciones religiosas, de raza y sexo) o si, únicamente, queda como un caso anecdótico fruto de un momento social concreto.

En todo caso, lo que sí que parece claro es que, con independencia de lo que suceda finalmente, el pronunciamiento judicial ya ha dado más visibilidad al veganismo, reforzándolo socialmente.

3. Flashes de actualidad

El pacto de coalición progresista prevé una intensa actividad legislativa en materia laboral

Una vez constituido el nuevo Gobierno, se inicia la actividad legislativa y la aplicación del denominado pacto de coalición progresista suscrito entre el Partido Socialista y Unidas Podemos. Dicho pacto tiene entre sus objetivos la derogación de los aspectos que ambos partidos consideran más lesivos de la reforma laboral.

Algunas de las medidas laborales que se anuncian en el mismo son, además de la derogación del despido objetivo por absentismo causado por bajas por enfermedad, la derogación de las limitaciones del ámbito temporal de los convenios colectivos (esto es, el retorno a la ultraactividad), la eliminación de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, la revisión de las modalidades contractuales o la limitación de las posibilidades de subcontratación.

También se prevé revisar las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción y reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y la autoridad laboral en el control de los despidos colectivos, así como limitar la capacidad de modificación unilateral de las condiciones de trabajo y restringir las posibilidades de inaplicación de los convenios colectivos.

El texto del documento del pacto de coalición progresista se puede consultar en este [ENLACE](#).

Se publica el nuevo SMI para 2020 y se regula la posibilidad de su compensación y absorción

Se ha publicado en el BOE el [Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020](#), estableciendo un incremento del 5,5% respecto del vigente en el año 2019.

Tal y como apuntábamos en nuestra [Alerta del pasado 5 de febrero](#), el SMI mensual queda fijado, por tanto, en 950 euros y el anual en 13.300 euros con inclusión de las pagas extraordinarias.

Además, el real decreto regula cómo opera la compensación y absorción en aquellos supuestos en los que la retribución de los trabajadores supere, en su conjunto y cómputo anual, los 13.300 euros —o cuantía correspondiente conforme a la jornada realizada—, de forma que estas “percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto”.

Se puede consultar la Alerta [AQUÍ](#).

Los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social se separan

El nuevo Gobierno ha separado las competencias en materia de Seguridad Social y Trabajo. La cartera del Ministerio de Trabajo y Economía Social queda en manos de Yolanda Díaz, mientras que el nuevo ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones es José Luis Escrivá.

De acuerdo con la nueva estructura de los ministerios, corresponde a la cartera de Trabajo y Economía Social la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo, economía social y responsabilidad social de las empresas. Por su parte, corresponde al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y clases pasivas.

El texto del real decreto con la nueva estructura ministerial se encuentra [AQUÍ](#).



En 2020 se amplía el permiso de paternidad y las empresas de más de 150 trabajadores deberán tener plan de igualdad

Desde el 1 enero de 2020, resulta de aplicación lo establecido en la disposición transitoria decimotercera del Real Decreto 6/2019 por la que se amplía la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica (tradicionalmente denominado permiso de paternidad) hasta las doce semanas.

Por otro lado, a partir del 7 de marzo de 2020, las empresas que tengan entre 150 y 250 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria décimo segunda de la mencionada norma.

El texto del Real Decreto 6/2019 se encuentra [AQUÍ](#) y se puede acceder a la Alerta que preparamos para esta norma en el siguiente [ENLACE](#).

Conclusiones del Abogado General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con el disfrute de permisos en días laborables

El pasado 12 de diciembre de 2019, el Abogado General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) presentó sus [conclusiones](#) en relación con una cuestión prejudicial suscitada sobre si los permisos retribuidos deben iniciarse y/o disfrutarse en días laborables.

El abogado general considera que la regulación de los permisos retribuidos no entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2033/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Asimismo, entiende que la citada directiva no se opone a la normativa nacional y a los convenios colectivos que no prevén que se concedan permisos retribuidos cuando las circunstancias que justifican su concesión acaezcan en días en los que no se trabaja.

4. Sentencias

Los umbrales de modificación sustancial y traslado de trabajadores no se rigen por la Directiva de despidos colectivos

El Tribunal Supremo concluye, [en una sentencia de 19 de noviembre de 2019](#), que la normativa europea sobre despidos colectivos no es aplicable a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ni a la movilidad geográfica.

Por lo tanto, los umbrales para que la modificación sustancial sea colectiva (no individual) los define la norma nacional en la que el referente numérico hace alusión a la totalidad de la plantilla de la empresa, no a quienes presten sus servicios en el centro de trabajo.

Cuando un empleado viaja al extranjero la empresa debe velar por su salud

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su [sentencia de 26 de marzo de 2019](#), ha confirmado el recargo de prestaciones de una compañía por incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en viajes al extranjero. En este caso, la compañía había desplazado al trabajador durante unos días a Camerún, remitiéndole únicamente los criterios sanitarios indicados por el Ministerio de Asuntos Exteriores.

El tribunal considera insuficiente esta remisión y señala que cuando un empleado se desplaza en virtud de una orden empresarial, la compañía debe velar por su salud y cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales. Por tanto, la empresa debía haber comprobado que el trabajador se había vacunado convenientemente, así como debía haber realizado las advertencias necesarias para adoptar medidas de seguridad en el país de destino.

La jurisdicción social puede ser competente en reclamaciones de daños y perjuicios por competencia desleal

El Tribunal Supremo ha declarado la competencia del orden social en caso de reclamaciones de daños y perjuicios derivados de un posible ejercicio de competencia desleal en un supuesto en el que unos trabajadores constituyeron una sociedad mercantil, dedicada a la misma actividad de la empresa, vigente sus contratos de trabajo, que inició las posibles actividades concurrentes una vez los dos trabajadores ya habían causado baja voluntaria.

En concreto, la [sentencia de 1 de octubre de 2019](#) dispone que, en el caso de la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios que deriva del contrato de trabajo, la cuestión litigiosa se promueve entre empresario y trabajadores, fundamentada en un posible incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, por lo que resulta competente el orden social.

Además, la sentencia añade que la referencia a los conflictos entre empresarios y trabajadores no es obstáculo para que el orden social pueda conocer también de la solución de conflictos que separen a una de las partes del contrato con otros empresarios, por lo que podría darse un litigio entre empresarios en el orden social, siempre que esté presente un trabajador.

La Audiencia Nacional analiza el registro horario y avala que se descuenten las ‘pausas del café’

En una reciente [sentencia](#) de fecha 10 de diciembre de 2019, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha analizado el registro horario implantado por una empresa como consecuencia de la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019.

En primer lugar, la sentencia indica que el hecho de que no se descontase el tiempo para fumar o la pausa de café no implica que existiría una condición más beneficiosa, sino la confianza empresarial en que los trabajadores llevarían a cabo su jornada. Por tanto, resulta posible descontar esas pausas del tiempo efectivo de trabajo como consecuencia de la implantación del registro horario.



Asimismo, la Audiencia concluye que, de acuerdo con la regulación establecida en la compañía, solo podrán contabilizarse las horas extra que siendo aprobadas por el superior jerárquico, hayan sido consentidas por ambas partes.

Finalmente, la Audiencia declara que no existe ninguna modificación sustancial de las condiciones laborales derivada del hecho de que, en caso de desplazamientos, el sistema de registro compute un número determinado de horas para establecer la jornada de trabajo diaria, con independencia del tiempo realmente invertido en los mismos.

Sobre este tema, hablamos en nuestro [Blog Laboral](#)



Más información: Departamento Laboral

Síguenos:



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

www.garrigues.com

