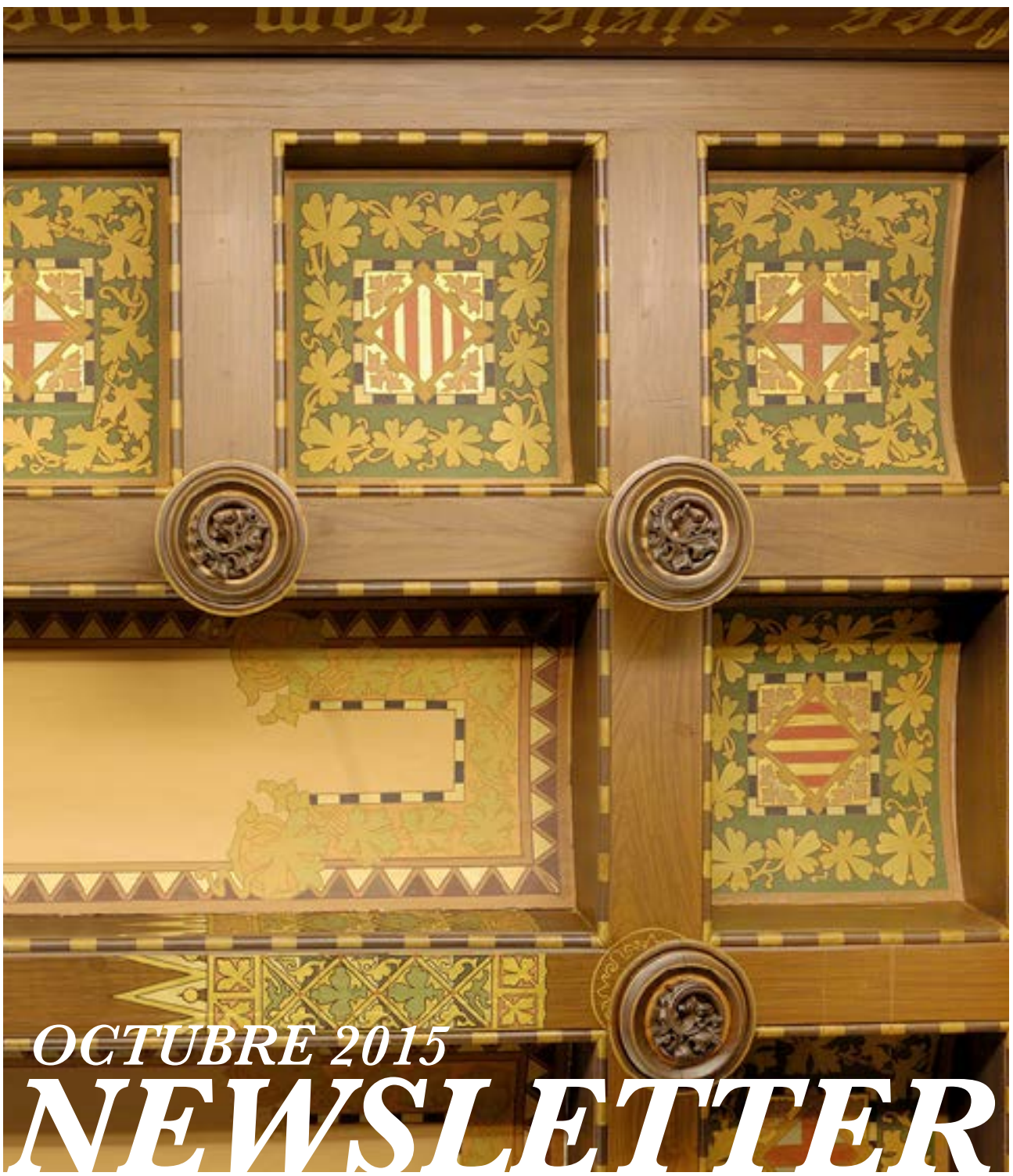




**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*OCTUBRE 2015*

**NEWSLETTER**

# INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2015



## Un nou model de formació professional. La Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral (BOE de 10 de setembre de 2015).

Seguint la línia marcada pel Reial decret llei 4/2015, de 22 de març, per a la reforma urgent del Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació (vegeu la Newsletter de l'abril del 2015), tot i que amb algun canvi important, per exemple, en matèria de finançament, la norma emprèn una reforma integral del sistema, que pretén, segons la seva exposició de motius: 1) garantir el dret a la formació dels treballadors, empleats i aturats; 2) contribuir a la competitivitat de les empreses; 3) enfortir la negociació col·lectiva en l'adequació de l'oferta formativa als requeriments del sistema productiu, i 4) augmentar l'eficiència i la transparència en la gestió dels recursos públics. S'han de ressenyar els següents aspectes del nou marc normatiu:

- **Canvi en el model de gestió.** Es consolida el canvi introduït pel Reial decret llei 4/2015 i els agents socials deixen de ser els únics habilitats per participar en la formació subvencionada o d'oferta. Els arts. 3.e) i 6 de la nova Llei estableixen que el conjunt del sistema s'haurà de gestionar en règim de concurrència competitiva oberta a tots els proveïdors de formació, públics i privats, acreditats i/o inscrits. Les organitzacions empresarials i sindicals queden limitades a participar en el disseny, la programació i la difusió dels plans de formació, i deixen de ser els únics actors en la matèria (arts. 5 i 10.2).

- **Pel que fa a la formació programada per les empreses (antiga formació de demanda:**

- Les empreses podran impartir per si mateixes la formació quan disposin dels mitjans necessaris per fer-ho.
- Alternativament, poden encarregar la impartició de la formació a una entitat externa (agents socials, estructures paritàries creades per conveni o altres entitats externes...), que, en tot cas, haurà d'estar acreditada i/o inscrita en el corresponent registre. S'ha de tenir en compte, però, que es prohibeix la subcontractació tant de l'organització com de la impartició de la formació i que en els supòsits en què l'empresa decideixi encarregar l'organització dels cursos a una entitat externa es preveu una responsabilitat solidària.
- Quan s'encarregui la realització dels cursos a aquestes entitats externes, els costos d'organització no podran superar el 10% de l'activitat formativa (fins al 15% en empreses d'entre sis i nou empleats i fins a un 20% si hi ha fins a cinc persones en plantilla).
- Els cursos bonificats tindran una durada mínima de 2 hores, i les accions formatives



programades per les empreses han de tenir relació amb l'activitat empresarial (arts. 8.2 i 9.2).

**• El finançament dels costos derivats de la formació programada per les empreses.**

- En el nou model, totes les empreses de més de 5 treballadors hauran de participar amb els seus propis recursos en el finançament de la formació dels seus treballadors segons determinats percentatges mínims (en l'anterior Reial decret llei 4/2015, de 22 de març, per a la reforma urgent del Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació, les empreses d'1 a 5 treballadors no estaven exemptes de cofinançar). Així, amb la nova norma:

- Empreses de 6 a 9 treballadors: 5%
- de 10 a 49 treballadors: 10%
- de 50 a 249 treballadors: 20%
- de 250 o més treballadors: 40%

- Anualment, des del primer dia de l'exercici pressupostari, les empreses disposaran d'un «crèdit de formació» que podran fer efectiu mitjançant bonificacions en les corresponents cotitzacions empresarials a la Seguretat Social a mesura que es realitza la comunicació de finalització de les accions formatives.

- L'import d'aquest crèdit de formació s'obtindrà en funció de les quanties ingressades per cada empresa l'any anterior en concepte de quota de formació professional i el percentatge que, en funció de la seva mida, s'estableixi anualment en la Llei de pressupostos generals de estat.

- Les empreses de menys de 50 treballadors podran comunicar, sempre dins dels primers mesos de cada exercici pressupostari, la seva voluntat de reservar el crèdit de l'exercici en

curs per acumular-lo amb el crèdit de fins als dos exercicis següents, amb l'objectiu de poder desenvolupar accions formatives de més durada o en què puguin participar més treballadors (art. 9).

- En el cas dels grups d'empreses, la formació es podrà organitzar, bé de forma independent per cadascuna, bé agrupant-ne algunes o agrupant-les totes. En el cas d'agrupació, qualsevol de les empreses del grup podrà organitzar la formació dels treballadors del grup per si mateixa, així com impartir la formació utilitzant mitjans propis o bé recorrent a la seva contractació (art. 9.3). Així mateix, a partir de l'1 de gener de 2016, cada empresa podrà disposar de l'import del crèdit de formació que correspongui al grup, amb el límit del 100% del que hagi cotitzat cadascuna en concepte de formació professional (art. 9.4).

• El permís retribuït de 20 hores anuals que preveu l'art. 23.3 ET. S'estableix expressament que s'entendrà complert, en tot cas, el dret quan el treballador pugui realitzar les accions formatives adreçades a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Així mateix, aquest permís retribuït de 20 hores anuals s'entendrà complert amb l'autorització al treballador del permís individual de formació (art. 9.6).

• Supressió de la formació a distància tradicional amb efectes d'1 de gener de 2016 per admetre's únicament que la formació professional per a l'ocupació es desenvolupi "de manera presencial, mitjançant teleformació, sota plataformes i continguts accessibles a les persones amb discapacitat, o bé de forma mixta, mitjançant la combinació de les dues modalitats anteriors" (art. 14.1).





**Abast temporal dels efectes de les desvinculacions. Sentència del Tribunal Suprem de 7 de juliol de 2015 .**

*El TS analitza l'àmbit d'aplicació temporal que pot tenir l'acord d'inaplicació d'un conveni estatal aconseguit en el si d'una empresa de seguretat. La sentència, fent una interpretació contrària a la possibilitat de dotar d'efectes retroactius els acords d'inaplicació, considera que aquests només poden tenir efectes a partir del moment en què es pacten.*

*Tot i que la interpretació restrictiva que orienta aquesta sentència pot dificultar i treure operativitat a aquest tipus d'acords, comporta que els processos d'inaplicació s'iniciïn quan hi hagi la constatació de la seva eventual necessitat.*

**Condicció més beneficiosa i modificació de les condicions de treball. Sentència de l'Audiència Nacional de 27 de juliol de 2015.**

*S'analitza en aquesta sentència la decisió empresarial, adoptada unilateralment, d'eliminar la jornada contínua dels mesos d'estiu i els divendres de què gaudien els treballadors des de feia més de 10 anys, així com el model de flexibilitat horària d'entrada i sortida implantat l'any 2012. En contra dels arguments empresarials de justificar que el model de flexibilitat horària constituïa un programa pilot i que, en conseqüència, es tractava d'una situació de mera tolerància, la sentència considera que el temps d'implantació supera en dos anys el que estava previst inicialment i que, per tant, es tracta de veritables condicions de treball vigents en l'empresa. Això condueix l'Audiència Nacional a considerar que s'ha produït una modificació substancial, ja que s'alteren perjudicialment les condicions de treball preestablertes, i declara nul·la la decisió empresarial per haver omès la preceptiva negociació amb els representants dels treballadors.*

*L'aplicació de la doctrina de la condició més beneficiosa a supòsits com el que s'analitza en la sentència suposa que no tota concessió unilateral pugui ser suprimida unilateralment i la conveniència de revisar les polítiques empresarials unilaterals per dotar-les d'una configuració que permeti, de manera clara, la seva modificació unilateral i, en tot cas, evitar que la seva continuïtat en el temps pugui generar "drets adquirits".*

**La consideració com a temps de treball dels temps de desplaçament del domicili del treballador al client. Sentència del Tribunal de la Unió Europea de 10 de setembre de 2015.**

*El Tribunal de Justícia dicta aquesta important sentència arran del conflicte plantejat en una empresa espanyola. L'empresa, dedicada a la instal·lació i manteniment d'aparells de seguretat en domicilis i establiments industrials i comercials, com a conseqüència d'una remodelació de la seva organització productiva, consistent fonamentalment en la supressió dels centres de treball provincials, canvia la forma de còmput del temps de treball. Amb el nou sistema no es computa com a temps de treball l'empleat pel*



*treballador per desplaçar-se des del seu domicili al del centre de treball del client en què hagi de prestar serveis ni l'empleat per traslladar-se des de l'últim client al seu domicili. S'ha de ressenyar que l'empresa remet als seus treballadors, mitjançant una aplicació telefònica, la ruta a realitzar en la jornada laboral del dia següent i que posa a la seva disposició un vehicle. La distància des del domicili d'un treballador fins al centre on ha de dur a terme una intervenció és molt variable, i de vegades és superior a 100 quilòmetres. Amb anterioritat a aquesta modificació, els treballadors s'havien de desplaçar des del seu domicili al centre de treball per recollir el vehicle, desplaçament que no es considerava temps de treball, però sí l'empleat per traslladar-se al centre del seu primer client. Una situació anàloga a la que es donava amb el desplaçament des de l'últim client al centre de treball (sí temps de treball) i del centre al domicili (no temps de treball).*

*El Tribunal europeu considera que els temps de desplaçament del domicili del treballador a les instal·lacions del seu primer client i, al revés, del seu últim client al seu domicili, constitueixen temps de treball. Així, en contra de les al·legacions empresarials respecte al fet que durant el temps de desplaçament domicili-clients aquests treballadors no estan en exercici de les seves activitats o de les seves funcions, el Tribunal assenyala que, en un cas com el controvertit, els desplaçaments que els treballadors realitzen per dirigir-se als centres dels clients que els assigna el seu empresari són "l'instrument necessari" per executar prestacions tècniques per part dels treballadors en els centres d'aquests clients i que, per tant, s'ha de considerar que "estan en exercici de la seva activitat o de les seves funcions durant el temps de desplaçament domicili-clients". Així mateix, el Tribunal considera que durant aquests trajectes el treballador està a disposició de l'empresari i no té la possibilitat de disposar lliurement del seu temps i dedicar-se als seus assumptes personals. Finalment i en relació amb l'exigència que el treballador sigui al lloc de treball, el Tribunal indica que, en les hipòtesis en què el treballador no té centre de treball fix o habitual, els desplaçaments són consubstancials i per això el centre de treball d'aquests treballadors no pot reduir-se als llocs d'intervenció física, i s'ha de considerar que durant els desplaçaments són al lloc de treball.*

*Finalment i molt important a l'hora d'un eventual redisseny de les polítiques retributives, s'ha de ressenyar que el Tribunal, davant l'al·legació formulada pel govern del Regne Unit de l'increment de costos que se'n pot derivar per a les empreses, adverteix que la normativa europea no estableix res sobre quina ha de ser la retribució del temps de desplaçament domicili-clients, que podrà ser fixada lliurement per l'empresa.*