

## ÍNDICE

**Boletines Oficiales****Estatat**

Miércoles 11 de septiembre de 2024



Núm. 220

**EMPLEADAS DEL HOGAR.** [Real Decreto 893/2024](#), de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

[\[pág. 2\]](#)**Aragón**

Núm. 176

Boletín Oficial de Aragón

10/09/2024



**COMUNICACIÓN ENFERMEDADES PROFESIONALES.** [DECRETO 150/2024](#), de 2 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el procedimiento para la comunicación electrónica de sospechas de enfermedades profesionales en Aragón.

[\[pág. 4\]](#)**Sentencias****COMPENSACIÓN DE GASTOS**

**TELETRABAJO.** La AN dictamina que en el teletrabajo no cabe sustituir la compensación de gastos por tiempo de descanso retribuido

[\[pág. 5\]](#)**PLAZO DEL PERIODO DE CONSULTAS**

**MSCT.** El Tribunal Supremo confirma que la superación del plazo de 15 días para el período de consultas no invalida el acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo

[\[pág. 6\]](#)**Convenios colectivos Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía**[\[pág. 8\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estatal

**Miércoles 11 de septiembre de 2024**



**Núm. 220**

**EMPLEADAS DEL HOGAR.** [Real Decreto 893/2024](#), de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

[Acceder al Consejo de Ministros de 10/09/2024](#)

### Objeto y finalidad.

(art. 1)

Este real decreto tiene por objeto regular la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico.

(art. 3)

- La persona empleadora **deberá realizar una evaluación inicial** de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.
- La evaluación de riesgos **será actualizada** con la periodicidad que en ella se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.

### Equipos de trabajo y equipos de protección individual.

(art. 4)

- La persona empleadora **deberá proporcionar** a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar **equipos de trabajo adecuados** para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.
- Cuando los riesgos **no se puedan evitar o no puedan limitarse** suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, la persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar **aquellos equipos de protección individual** adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos.

### Información, participación y formación de las personas trabajadoras

(art. 5)

La persona empleadora deberá asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan.
- b) Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

### Organización de la actividad preventiva.

(art. 7 y DF 5ª)

Para prevenir los riesgos profesionales, la persona empleadora **podrá**:

- asumir personalmente dicha actividad,
- designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, o
- concertará dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

### Herramienta gratuita de evaluación de riesgos.

(DA 1ª y DF 5ª)

- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de **diez meses** desde la publicación de esta norma, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, **una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas en los artículos 3, 4 y 5, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en los términos previstos en el artículo 7.2**, así como, en su caso, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria de conformidad con el artículo 7.3.
- Las obligaciones previstas en este real decreto **no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la**, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

#### Vigilancia de la salud.

(art. 8 y DA 6ª)

- Las personas trabajadoras tienen derecho a la **vigilancia de su estado de salud, que será responsabilidad de la persona empleadora**.
- Esta vigilancia podrá incluir la realización de un **reconocimiento médico adecuado** que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos.
- El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización

#### Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico.

(DA 1ª)

- Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar **tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso**, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.
- El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora **no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido**, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### Entrada en vigor.

(DF 5ª)

- El real decreto entrará en vigor el **12 de septiembre de 2024**.
- Las obligaciones previstas en este real decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

**Aragón**

Núm. 176

Boletín Oficial de Aragón

10/09/2024



COMUNICACIÓN ENFERMEDADES PROFESIONALES. [DECRETO 150/2024](#), de 2 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el procedimiento para la comunicación electrónica de sospechas de enfermedades profesionales en Aragón.

**Objeto.**

Este Decreto tiene por objeto regular en la Comunidad Autónoma de Aragón el procedimiento para las comunicaciones electrónicas de sospechas de enfermedades profesionales a las que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Para ello:

- a) Se establece el sistema informático de comunicación de sospecha de enfermedades profesionales en Aragón (InfoEP).
- b) Se regula el mecanismo de colaboración entre los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el Servicio Aragonés de Salud y las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, para la detección y estudio de las sospechas de enfermedades profesionales, previsto en los artículos 38 y 39 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

**Entrada en vigor.**

Este Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

# Sentencias

## COMPENSACIÓN DE GASTOS

**TELETRABAJO.** La AN dictamina que en el teletrabajo no cabe sustituir la compensación de gastos por tiempo de descanso retribuido



Fecha: 03/06/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia de la AN de 03/06/2024](#)

### ANTECEDENTES:

La Federación de Servicios de CCOO presentó una demanda contra DXC Technology Spain S.A. y otros sindicatos (UGT, CSIF, USO) **para impugnar ciertas cláusulas de los acuerdos individuales de teletrabajo** implementados por la empresa tras la pandemia de COVID-19.

#### Cláusula 2ª: Disponibilidad Presencial

La empresa impuso una cláusula que permite requerir a los trabajadores para prestar servicios de manera presencial **hasta un 20% de su jornada laboral mensual, sin que este porcentaje sea acumulable para otros meses.** Esta cláusula fue impugnada por CCOO por considerar que vulnera la Ley de Teletrabajo (Ley 10/2021) al alterar unilateralmente el porcentaje de teletrabajo acordado.

#### Cláusula 5ª: Compensación por Gastos

Se cuestiona la cláusula que establece una compensación por teletrabajo mediante días de libre disposición, en lugar de la compensación económica prevista en el artículo 41 del convenio sectorial, argumentando que no se respeta el derecho a la compensación de gastos recogido en la normativa vigente.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

- La Sala considera que la cláusula que permite a la empresa requerir trabajo presencial hasta un 20% de la jornada laboral **contraviene lo dispuesto en la Ley 10/2021**, ya que la modificación del porcentaje de teletrabajo debe ser acordada con el trabajador.
- La **compensación de los gastos de teletrabajo mediante días de libre disposición tampoco se ajusta a derecho, ya que la ley establece una compensación económica que no puede ser sustituida por otros beneficios.**

#### Artículos a los que hace referencia esta sentencia:

##### Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

[Artículo 1:](#) Definición y ámbito de aplicación del trabajo a distancia.

[Artículo 5:](#) Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo entre las partes.

[Artículo 7.b\):](#) Obligación del empresario de asumir los gastos derivados del trabajo a distancia.

[Artículo 8:](#) Modificación del acuerdo de trabajo a distancia, incluida la presencialidad, que debe ser acordada entre la empresa y el trabajador.

[Disposición adicional](#) (DA): Regulación de la negociación colectiva respecto al trabajo a distancia, incluida la jornada mínima presencial y otras condiciones específicas.

## PLAZO DEL PERIODO DE CONSULTAS

# MSCT. El Tribunal Supremo confirma que la superación del plazo de 15 días para el período de consultas no invalida el acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo



Fecha: 22/02/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a sentencia del TS de 22/02/2024](#)

## Cuestión Jurídica:

El recurso de casación interpuesto por Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada (AST) cuestiona, entre otros puntos, **la validez del acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) alcanzado** entre las empresas y los sindicatos, **argumentando que el período de consultas superó el plazo máximo de 15 días** establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sin cumplir con los requisitos de buena fe.

## Fundamentos del Tribunal Supremo sobre el Plazo del Período de Consultas:

### Superación del Plazo de 15 Días:

- El Tribunal Supremo aclara que, aunque el artículo 41 ET establece un plazo máximo de 15 días para el período de consultas en casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, **la superación de este plazo no implica necesariamente la nulidad del acuerdo alcanzado.**
- La Sala menciona que, cuando el período de consultas finaliza con un acuerdo entre las partes, **y no hay evidencia de fraude, coacción o mala fe**, la extensión del plazo más allá de los 15 días **es permitida y no afecta la validez del acuerdo.**

### Condiciones para la Validez del Acuerdo:

- Se considera que la superación del plazo es válida siempre que haya una actividad negociadora efectiva entre las partes y ambas hayan acordado prolongar el período de consultas.
- El Tribunal cita precedentes jurisprudenciales, como la STS de 25 de mayo de 2015 (Rec. 307/2013), que sostienen que la ampliación del plazo es admisible si se evidencia que ambas partes acordaron dicha prolongación y no existe fraude en dicha extensión.

### Rechazo del Recurso por Mala Fe:

- El Tribunal Supremo desestima el argumento de AST de que hubo falta de buena fe en el período de consultas. Considera que nada en los hechos probados sugiere la existencia de mala fe por parte de las empresas o los sindicatos en la negociación del acuerdo.
- Además, se resalta que, para que la superación del plazo sea considerada inválida, tendría que demostrarse que dicha prolongación se utilizó de manera fraudulenta o como una coacción encubierta, lo cual no fue el caso en esta situación.

### Conclusión del Tribunal Supremo:

El Tribunal Supremo confirma que **la superación del plazo de 15 días para el período de consultas no invalida el acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo**, siempre que:

- **Exista acuerdo entre las partes para extender el período de consultas.**
- **No haya evidencia de fraude, dolo o mala fe en dicha extensión.**

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre):

[Artículo 41](#): Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Establece el procedimiento para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, incluyendo la necesidad de un período de consultas de un máximo de 15 días y las condiciones para su validez.

[Artículo 51](#): Despido colectivo.

Regula el procedimiento de despido colectivo, incluyendo la obligación de un período de consultas y las medidas de acompañamiento para mitigar los efectos del despido.

[Artículo 82.3](#): Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Dispone los supuestos en los que se pueden inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos.

[Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(Ley 36/2011, de 10 de octubre\)](#):

[Artículo 124](#): Procedimiento para impugnar despidos colectivos.

Establece el procedimiento judicial específico para impugnar despidos colectivos, incluyendo la posibilidad de impugnar acuerdos alcanzados durante el período de consultas.

[Artículo 207.e\)](#): Motivos del recurso de casación.

Permite interponer recurso de casación por infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia.

[Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada](#):

[Artículo 7.5](#): Plazo del período de consultas.

Especifica el plazo máximo de 15 días para el período de consultas en los procedimientos de despido colectivo.

#### **Jurisprudencia Relevante Citada:**

STS 27 de enero de 2015, [Rec. 28/2014](#): Establece que las medidas de acompañamiento acordadas durante el procedimiento de consultas de despido colectivo deben ser combatidas a través del procedimiento específico de impugnación de despidos colectivos.

STS 25 de mayo de 2015, [Rec. 307/2013](#): Considera válida la extensión del período de consultas más allá de 15 días cuando hay acuerdo entre las partes y no existe fraude o mala fe.

STS 15 de abril de 2014, [Rec. 188/2013](#): Determina que el plazo máximo para el período de consultas debe ser respetado, pero que su superación no implica nulidad automática si no hay coacción o fraude.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

---

**ESTATAL ALIMENTOS.** Resolución de 9 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Alimentación, por la que se publica el Convenio con la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas, para la promoción de los productos de alimentación y bebidas en los mercados internacionales, a través de ferias y certámenes en los años 2024 y 2025.. [\[BOE 13/09/2024\]](#)