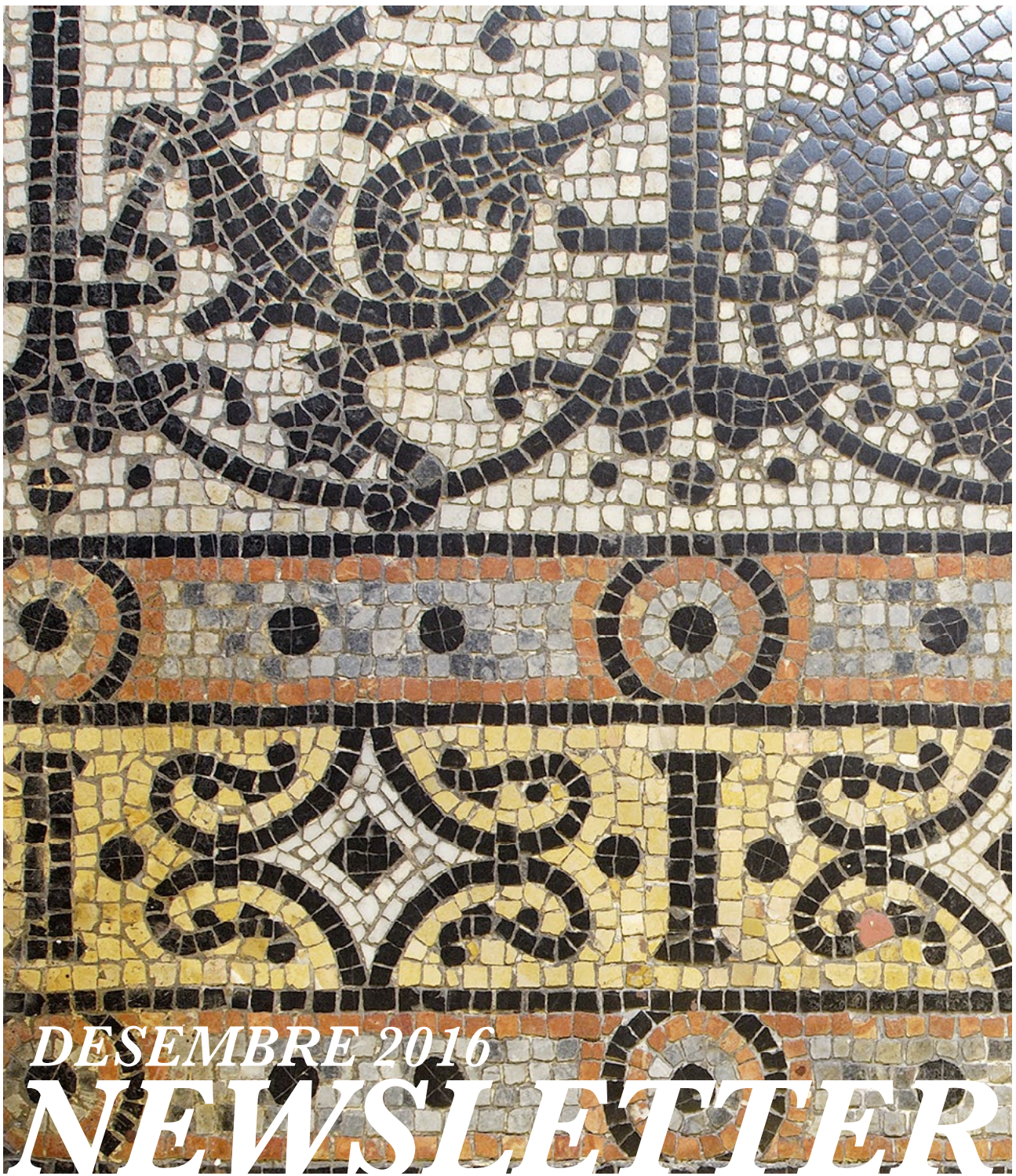




ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



DESEMBRE 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Desembre 2016



Un 75 aniversari que acaba. Un nou any que comença.

Amb aquest Butlletí finalitzem els números corresponents a l'any 2016, i és un moment propici per a la introspecció i per fer balanç.

Hem celebrat el 75 aniversari de la fundació del Bufet en els inicis de la creació del dret laboral, i hem pogut constatar els vincles d'afecte i amistat que hem generat durant tots aquests anys, tot i el canvi que ha suposat la gestió de les relacions laborals en aquest llarg periple, que es tanca amb la trista notícia de la mort de l'advocat Francesc Casares Potau, un dels laboralistes històrics, al qual rendim homenatge.

Són molts els elements que han contribuït a fer

que ens mantinguéssim en constant creixement durant més de 75 anys: el vincle de confiança i col·laboració en el qual es basa la nostra relació professional amb els clients; el profund respecte als companys de la professió i al personal al servei de l'administració de justícia i de les altres entitats públiques amb els quals interactuem en la nostra activitat professional, i la nostra passió pel món del dret i les relacions laborals, la qual cosa ens ha fet guanyar la confiança de què gaudim i ens estimula a seguir en un futur que es perfila amb canvis substancials.

Moltes gràcies i els nostres millors desitjos per a un feliç i pròsper 2017.

Increment del límit i les bases màximes de cotització i el salari mínim interprofessional per al 2017.

El Reial decret llei 3/2016, del 2 de desembre, pel qual s'adopten mesures en l'àmbit tributari dirigides a la consolidació de les finances públiques i altres mesures urgents en matèria social (BOE del 3 de desembre de 2016), ha suposat un increment de les bases màximes i límits de cotització, sobretot del salari mínim interprofessional, amb efectes a partir de l'1 de gener de 2017. D'aquesta manera:

- Pugen un 3% el límit i les bases màximes de cotització a la Seguretat Social en aquells règims que el tinguin establert, de manera que:

- Límit i bases màximes mensuals passen de 3.642,00 a 3.751,26 euros.

- Límit i bases màximes diaris passen de 121,40 a 125,04 euros/dia.

- Puja un 8% el salari mínim interprofessional. Un increment que la norma estableix que s'aplicarà a les referències al salari mínim interprofessional contingudes en els convenis col·lectius vigents en aquell moment. Així:

- L'SMI anual passa de 9.172,80 a 9.906,62 euros.

- L'SMI mensual passa de 655,20 a 707,62 euros.

- I l'SMI diari passa de 21,84 a 23,56 euros.



• Com a conseqüència directa –tot i que no expressa– de la pujada del salari mínim interprofessional, ja que les bases i límits mínims de cotització s’hi referencien tant en la Llei de pressupostos generals de l’Estat, que es prorroga, com en l’Ordre de cotització, pugen un 8% les bases i límits mínims de cotització.

Per això, segons els grups professionals, les bases mínimes passaran a ser:

- Grup 1, enginyers i llicenciats: de 1.067,40 a 1.152,79 euros/mes.
- Grup 2, enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats: de 885,30 a 956,12 euros/mes.
- Grup 3, caps administratius i de taller: de 770,10 a 831,71 euros/mes.
- Grups 4 a 7: de 764,40 a 825,55 euros/mes.
- Grups 8 a 11: de 25,48 a 27,52 euros/dia.

Anuncis i proposicions en matèria laboral.

Passant dels fets als desitjos, o de la realitat normativa a la proposició normativa, ens trobem amb dues actuacions en certa mesura contraposades derivades de l’actual correlació de forces parlamentàries. Així, d’una banda, ens trobem amb una **proposició no de llei per la qual s’insta a derogar la reforma laboral** del 2012. En concret, el text de la proposició, aprovada el 13 de desembre passat, insta a “adoptar de forma immediata les mesures necessàries per derogar les normes contingudes en la reforma laboral que han generat devaluació de les condicions de l’ocupació, i que el PP va imposar a la X Legislatura. D’aquesta derogació s’han de salvar els preceptes que, fruit del diàleg social i polític, no es considerin lesius per als treballadors, com aquells que van introduir mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar”. Cal destacar que l’aprovació de la proposició no té valor efectiu, perquè és una iniciativa no de llei i s’haurà de formalitzar en una proposició de llei perquè, després d’un llarg tràmit parlamentari, quedi derogada la reforma laboral.

D’altra banda, la ministra d’Ocupació i Seguretat Social, Fátima Báñez, va avançar a la Comissió d’Ocupació i Seguretat Social del

Congrés que el govern impulsarà la **implantació de la coneguda com a “motxilla austríaca”** –que a grans trets consisteix en un sistema en el qual el treballador disposa d’un sistema propi d’indemnització per acomiadament que funciona com un fons d’estalvi, que pot mantenir encara que canviï de feina i que l’Estat incentiva en la seva utilització com a complement a la pensió pública–, la instauració d’una “targeta social” en què es detallen les prestacions dels ciutadans i l’**ampliació del permís per paternitat** a quatre setmanes.

L’anunci de l’ampliació a un mes del permís de paternitat va ser reiterat posteriorment pel portaveu del govern, en la roda de premsa de després del Consell de Ministres del divendres 17 de desembre passat, que va concretar que entraria en vigor el gener del 2017. Cal recordar que l’ampliació de dues a quatre setmanes del permís patern per naixement o adopció d’un fill estava prevista a la Llei d’igualtat del 2007, que donava com a marge fins a l’1 de gener del 2013 per fer-la efectiva.

Convé no oblidar que, com assenyalàvem, estem davant de propòsits que encara no tenen valor normatiu.



Calendari laboral .

L'elaboració del calendari laboral constitueix una obligació periòdica que les empreses han de realitzar per mandat de l'art. 34.6 del TRLET. La regulació legal resulta molt parca, perquè a part d'establir l'obligació anual de elaborar-lo i d'exposar-ne un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball, la disp. addic. 3a del RD 1561/1995 es limita a afegir el dret de consulta dels representants dels treballadors i el seu dret a emetre un informe previ a l'elaboració definitiva del calendari. La negociació col·lectiva pot complementar i desenvolupar aquestes previsions. Si això és així, caldrà atènyer-se a aquestes prescripcions. En qualsevol cas, i al marge del que es pugui establir en conveni col·lectiu, cal tenir en compte que:

- La normativa legal no determina el moment en què s'ha d'elaborar el calendari, es limita a establir que s'elaborarà anualment, però no el moment precís en què s'ha de fer. L'element determinant és que els treballadors el puguin conèixer amb una periodicitat anual, i per això el factor decisiu és que existeixi amb aquesta periodicitat, però això no es pot identificar amb la necessitat que sigui realitzat l'1 de gener.
- Contingut. Com recorden diverses sentències del Tribunal Suprem, no existeix, des de l'any 1995, l'obligació legal d'incorporar els horaris de treball en el calendari laboral. (Entre altres, les STS del 21 de juny de 2016 i del 20 de juliol de 2015). Davant el silenci normatiu, els tribunals han considerat que en el calendari únicament hi hauran de figurar aquells elements relatius a l'ordenació del temps de treball que figurin en el conveni col·lectiu, com poden ser els dies festius, els ponts o el període de gaudi de vacances dels treballadors (STS del 3 de maig de 1994 o del 20 de juliol de 2015).
- El calendari laboral és un document que

es podria qualificar de declaratiu, ja que no serveix per innovar la regulació de la jornada establerta a través dels diferents instruments que sí que tenen capacitat per regular, sinó que es limita a reflectir el resultat obtingut en aquells. No obstant això, s'ha de tenir la cautela que no s'hi estableixin concrecions que es puguin interpretar com un límit a les possibilitats de flexibilització que es poguessin derivar d'aquells instruments.

- Això no implica que no es puguin fer actualitzacions del calendari al llarg de l'any, sempre que responguin a alteracions de l'ordenació del temps de treball que s'hagin ajustat a les vies legals. En aquests casos, l'actualització o modificació del calendari s'ha d'ajustar als mateixos requisits procedimentals que la seva elaboració.
- L'àmbit per al qual s'efectua el calendari laboral és, en principi, l'empresa; però res impedeix que s'elaborin calendaris particulars per als diferents centres de treball i, fins i tot, per a determinades seccions o departaments d'un mateix centre.
- Els representants dels treballadors tenen dret a ser consultats i a emetre un informe previ. Aquest informe, que és preceptiu –els representants tindran un termini de 15 dies per emetre'l, i si no ho fan, es considerarà complert el tràmit–, no és, però, vinculant. Alguns convenis col·lectius amplien les potestats dels representants dels treballadors exigint negociació o, fins i tot, l'acord per a la seva elaboració. En tots dos casos, s'ha d'entendre que el que s'exigeix és l'obertura d'un procés de negociació de bona fe sobre el particular.
- Cal recordar que el conveni col·lectiu pot establir obligacions addicionals. Així



mateix, caldrà atènyer-se als possibles acords que s'haguessin pogut establir o, fins i tot,

a decisions unilaterals empresarials que s'haguessin convertit en condicions més

El lot de Nadal, regal o obligació? Sobre la STS del 21 d'abril del 2016.

Aquests dies, els mitjans de comunicació s'han fet ressò d'una sentència en la qual es considerava il·lícit que una empresa pogués suprimir unilateralment el lliurament del lot de Nadal. Certament, el Tribunal Suprem, en una sentència datada el 21 d'abril passat, reconeixia el lot de Nadal com un dret adquirit que no podia ser suprimit unilateralment, però els titulars dels mitjans –“El lot de Nadal és sagrat”, “El Suprem obliga les empreses a mantenir els lots de Nadal”, “El Tribunal Suprem blindava els lots de Nadal”– s'han de posar en quarantena i s'han de relativitzar.

En aquest cas concret, el Tribunal ha considerat que estàvem davant d'una autèntica condició més beneficiosa, és a dir, davant d'una obligació adquirida per l'empresa a través d'una actuació unilateral continuada en el temps que evidenciava una voluntat inequívoca de reconèixer aquest dret i quedar vinculada més enllà del que estableixen la llei o el conveni. No obstant això, cal tenir en compte que hi ha altres sentències en què el mateix Tribunal ha considerat que aquesta mateixa pràctica no es pot considerar una obligació sinó una mera liberalitat.

I és que, com assenyala la mateixa sentència, “no sempre resulta una tasca senzilla determinar si ens trobem en presència d'una condició més beneficiosa”. Es tracta de realitzar una anàlisi casuística en què es valorin tots els elements concurrents per valorar si l'actuació empresarial adquireix un caràcter obligatori (“condició més beneficiosa”) o esdevé una mera liberalitat que no incorpora cap avantatge al nexa contractual.

En aquest cas concret, en l'actuació empresarial hi havia elements dels quals es podia inferir el caràcter obligatori de la pràctica, i per això la seva naturalesa de condició més beneficiosa:

- *Es tractava d'una pràctica empresarial, continuada durant més de 40 anys, per la qual s'equiparava els treballadors de l'empresa que no tenien reconegut aquest dret en conveni a un altre col·lectiu de treballadors que sí que el tenia reconegut, una equiparació que es podia interpretar que abastava el propi caràcter obligatori.*
- *El comitè d'empresa participava en l'elecció de la qualitat dels articles.*
- *I, de forma destacada, l'empresa l'incloïa en l'oferta de contractació de personal.*

Quan no concorrin elements que demostrin el caràcter obligatori del lliurament del lot de Nadal, es podrà seguir defensant el seu caràcter d'obsequi i, per tant, la possibilitat que l'empresa en modifiqui unilateralment les característiques o fins i tot el supprimeixi. Addicionalment, encara en la hipòtesi que es considerés una condició més beneficiosa, no estaria blindada, ja que l'empresa la podria modificar/suprimir acudint a l'expedient de l'art. 41 del TRLET (o per la més complexa via de l'art. 82.3 del TRLET si estigués prevista en conveni estatutari).

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.