

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



INFORMACIONS LABORALS

Abril 2018



El delegat de protecció de dades.

El 25 de maig es produirà l'entrada en vigor del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell del 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (Reglament UE 2016/679). Aquest Reglament, que deroga la Directiva 95/46/CE, és directament aplicable i conviurà, mentre no es produeixi l'aprovació de la nova Llei Orgànica de Protecció de Dades (actualment en tràmit parlamentari), amb l'actual LOPD (en allò en què aquesta no és incompatible amb la nova norma europea).

La nova normativa preveu el nomenament de la figura del delegat de protecció de dades (DPD o en anglès DPO, Data Protection Officer). Es tracta d'una persona que s'encarregarà d'informar i d'assessorar l'empresa sobre les obligacions que li incumbeixen en protecció de dades, així com de supervisar-ne el compliment i actuar com a interlocutor davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD).

No totes les empreses hauran de nomenar un DPD de forma obligatòria. D'acord amb el Reglament UE 2016/679 només ho hauran de fer aquelles que tractin dades especialment protegides a gran escala (seria el cas, per exemple, d'empreses financeres, centres sanitaris, asseguradores, centres docents, empreses de seguretat privada... però no una empresa que, per exemple, només compti amb les dades dels clients i dels seus treballadors a l'efecte de la seva gestió laboral). En el cas dels grups d'empreses, és possible nomenar un únic DPD per a tot el grup (Reglament UE 2016/679).

Tant les empreses que estiguin obligades a nomenar un DPD, com aquelles que ho facin voluntàriament, podran designar o contractar un treballador perquè desenvolupi aquestes tasques o externalitzar-les amb una persona o servei extern.

Sigui quina sigui l'opció organitzativa adoptada:

- L'empresa haurà de comunicar les dades del DPO a l'AEPD, així com el seu eventual cessament. Per a això l'AEPD ha creat un sistema de notificació electrònica.
- El DPD ha de tenir coneixements jurídics i pràctics sobre protecció de dades. L'AEPD ha previst un sistema de certificació, no obligatori, que permet certificar que els DPD reuneixen la qualificació professional i els coneixements requerits per exercir la professió. Les certificacions seran atorgades per entitats certificadores degudament acreditades.
- L'empresa haurà de facilitar al DPD els recursos necessaris per desenvolupar les seves funcions, incloent-hi formació, per a la qual cosa podrà utilitzar el crèdit formatiu.
- L'empresa ha de garantir la seva independència, objectivitat i imparcialitat. Per això, tant el Reglament UE 2016/679 com el projecte de LOPD preveuen que no pugui ser sancionat ni acomiadat per dur a terme la seva feina com a delegat



de protecció de dades, excepte si incorre en negligència greu o dol. Això no ha de portar a la confusió d'equiparar-los amb un representant dels treballadors. Ni són elegits pels treballadors ni disposen de la resta de les garanties que tenen aquests representants (dret d'opció en cas d'acomiadament improcedent, prioritat de permanència

davant determinades mesures...). L'empresa els podrà acomiadar o sancionar per motius aliens al desenvolupament de les seves funcions o quan incorrin, com assenyalàvem, en negligència greu o dol.

Trobaran una interessant Guia sobre la figura del DPD al portal de l'AEPD.

Aspectes socials del Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat del 2018.

Encara que la seva aprovació i contingut definitiu són encara una incògnita, creiem convenient destacar els aspectes d'indole laboral més rellevants que conté el Projecte aprovat el 27 de març passat:

1. Les pensions es revaloritzen un 0,25%, si bé algunes s'incrementen entre un 1% i un 3% segons el tipus i el seu nivell. No obstant això, aquest és un dels aspectes que estan sent objecte de negociació al Congrés a l'efecte de determinar, per exemple, si la revalorització s'estableix en funció de l'IPC.

2. Les bases de cotització màxima i mínima a la Seguretat Social s'incrementen un 1,4%.

3. S'amplia el permís per paternitat a 5 setmanes. La cinquena setmana addicional que es reconeix ara no s'ha de gaudir ininterrompudament, i es pot fer dins dels 9 mesos següents al naixement, previ acord amb l'empresari. S'estableix així mateix que la suspensió del contracte per aquesta causa podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, també previ acord de les parts.

4. S'eleva el llindar de tributació en l'IRPF de 12.000 a 14.000 euros, i s'incrementa la reducció per a rendes del treball fins a 18.000 euros

5. El tipus d'interès legal del diner queda establert en el 3,00%, i el de demora en el 3,75%.

6. Es manté la quantia de l'IPREM (17,93 euros/dia, 537,84 euros/mes i 6.454,03 euros/any).

7. Es regula una ajuda econòmica d'acompanyament a joves inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil amb menys formació que subscriguin un contracte per a la formació i l'aprenentatge. L'ajuda ascendeix al 80% de l'IPREM i té la durada del contracte fins a un màxim de 18 mesos.

8. Es preveu la bonificació per conversió en indefinits a jornada completa dels contractes per a la formació i l'aprenentatge anteriors. Puja a 250 euros/mes o 3.000 euros/any durant un període de 3 anys.

9. Es manté la bonificació del 50% de la cotització empresarial en cas de canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, o de malaltia professional.

10. S'estableixen mesures de suport a la prolongació de l'activitat dels treballadors fixos discontinus en els sectors de turisme i comerç i hostaleria vinculats a l'activitat



turística (bonificació del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, Atur, FOGASA i FP d'aquests treballadors).

Específicament per al sector públic:

1. Increment de les retribucions. D'acord amb el recent II Acord Govern-Sindicats per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball 2018-2020, les retribucions del personal del sector públic s'incrementen un 1,5%, al qual se sumará un altre 0,25% si l'increment del producte

interior brut (PIB) el 2017 arriba al 3,1% o el supera.

2. S'estableix una taxa de reposició de les Administracions Públiques del 100% tot i que amb limitacions per a aquelles administracions que no compleixin els objectius d'estabilitat pressupostària. La taxa és del 115% per a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat, Cossos de Policia Autònoma i Policies Locals.

3. S'estableix una jornada de treball de 37,5 hores en el sector públic.

Arriba el sol. La crema de protecció solar i la seva consideració com a EPI.

Segurament ha estat la proximitat de l'estiu, o potser les ganes, el que explica que els mitjans de comunicació s'hagin fet ressò d'una sentència que, tot i que en rebaixava la quantia de 8.196 € a 5.120 €, confirmava la sanció imposada per la Inspecció de Treball (ITSS) a la Societat Estatal de Correus i Telègrafs SA per no haver avaluat el risc associat a l'exposició a les radiacions solars tot i els requeriments de la ITSS.

Tot i que es tracta d'una sentència del Jutjat social de Las Palmas de Gran Canària amb una certa antiguitat, 22 de desembre de 2017, i que pot ser objecte de recurs, ens serveix per destacar 1) la importància que té l'avaluació de riscos laborals i la necessitat que es realitzi de manera correcta; 2) que el procediment d'avaluació utilitzat haurà de proporcionar confiança sobre el seu resultat i que, en qualsevol cas, si hi hagués normativa específica d'aplicació, s'haurà d'ajustar a les condicions concretes que s'hi estableixin (art. 5 del Reglament de Serveis de Prevenció, RSP); 3) l'avaluació l'ha de realitzar el personal que, de conformitat amb l'RSP, tingui les competències requerides, normalment les corresponents a una tècnica superior en prevenció de riscos laborals; 4) la importància que poden tenir les Guies tècniques que elaboren diferents institucions amb competències en matèria preventiva (com l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball) o les elaborades per altres entitats de reconegut prestigi per valorar la correcta realització d'aquestes avaluacions; i 5) que el llistat d'equips de protecció individual que estableix el Reial Decret 773/1997, del 30 de maig, no és exhaustiu sinó indicatiu.



La retribució de les vacances.

La sentència del 28 de febrer de 2018 continua perfilant la nova doctrina del Tribunal Suprem en matèria de retribució de les vacances. Sobre això cal recordar que, com a conseqüència de la jurisprudència europea, que exigeix que durant aquest període el treballador percebi la «retribució ordinària» i «comparable als períodes de treball», el Tribunal va haver de canviar la seva anterior doctrina sobre l'absoluta llibertat dels negociadors col·lectius per fixar l'import de la retribució en vacances. Ara, tot i que continua permetent que la negociació col·lectiva pugui continuar fixant, exigirà que aquesta sigui l'«ordinària» o la «remuneració normal o mitjana» que prescriu el Conveni 138 de l'OIT.

El Tribunal, en sentències anteriors, ha reconegut que estem davant d'un concepte jurídic indeterminat que presenta una zona de certesa (integrada per una faceta «positiva» que obliga a incloure els conceptes que integren la retribució «ordinària» del treballador, com ara el salari base, els complements deguts a «condicions personals» del treballador i a circumstàncies de «l'activitat empresarial» [toxicitat; penositat; perillositat...], que sempre són percebuts pels treballadors individualment considerats, i per una faceta «negativa», que inclou els conceptes retributius extraordinaris [amb caràcter general i sense perjudici de la seva excepció en circumstàncies singulars, els bonus; determinats incentius, les hores extraordinàries...]) i una zona o «halo» de dubte (integrada per complements vinculats a les circumstàncies relatives al «treball realitzat» concret [nocturnitat esporàdica; treball per torns esporàdic, les mateixes hores extraordinàries, quan presenten certa reiteració...], i la qualificació dels quals –com a retribució ordinària o extraordinària– dependrà de les circumstàncies concurrents [particularment l'habitualitat en la seva execució]), i que és precisament el punt en el qual pot operar una certa discrecionalitat de la negociació col·lectiva.

La novetat d'aquesta sentència radica en el fet que, tot i que el TS adverteix que el concepte determinant és l'«habitualitat», i que per això tot concepte que sigui habitual, per correspondre a una activitat ordinària de l'empresa, ha de figurar en el conveni com a concepte computable en la paga de vacances, adverteix que això no implica el dret automàtic per a tot treballador a percebre la seva «mitjana» en vacances sinó que tan sols tindran dret a percebre-la els que haguessin estat retribuïts habitualment amb aquesta mitjana. A falta d'especificació convencional, considera que aquesta habitualitat es produeix tan sols quan el complement es percep en la majoria de les mensualitats de l'any, és a dir, en 6 mesos o més.

A l'efecte del càlcul de la mitjana, estableix que s'haurà de dividir la totalitat dels ingressos percebuts pel complement entre 11 mesos.



El còmput de l'antiguitat dels treballadors fixos discontinus.

La sentència del TS del 18 de gener de 2018 estableix que en relació amb el còmput de l'antiguitat dels treballadors fixos discontinus a l'efecte de percebre un complement salarial per antiguitat s'ha de fer, llevat de previsió en contra en el conveni col·lectiu, tenint en compte el temps de prestació efectiva de serveis i no el total de vinculació contractual. Cal destacar que la sentència: 1) reconeix que el concepte d'antiguitat no és unívoc, sinó complex i que per això pot ser regulat de diferents maneres a efectes també diversos; 2) permet que sigui la negociació col·lectiva la que reguli amb llibertat aquesta qüestió; 3) que, si no ho fa, s'ha d'entendre que el concepte "prísti" d'antiguitat és el de temps real d'execució del contracte.

Més sobre còmput: la data d'inici del còmput dels permisos.

La sentència del Tribunal Suprem del 13 de febrer de 2018 ha establert, en relació amb els permisos per matrimoni, naixement de fill o mort de familiars regulats en el Conveni Col·lectiu Estatal per al Sector del Contact Center, que la data d'inici del còmput, quan el fet causant es produeixi en un dia festiu, ha de ser el primer dia feiner següent. Referent a això s'ha de tenir en consideració 1) que, encara que la sentència es refereix expressament a la regulació d'un conveni específic, aquesta era molt semblant al tenor literal de la regulació prevista amb caràcter general en l'art. 37.3 del TRLET, i per això la seva doctrina podria ser aplicable als supòsits en què apliquem directament el TRLET; 2) la sentència no es refereix als dies que han de computar-se sinó només a la data d'inici; 3) la sentència admet expressament que és el conveni col·lectiu d'aplicació qui en cada cas regula les condicions per al gaudi dels permisos retribuïts que millora, en no poder reduir els que estableix l'art. 37.3 del TRLET, "podent-ne fixar en cada cas la data d'inici i durada".