



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



FEBRERO 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Febrero 2019



El 8 de marzo. Día de la mujer trabajadora y convocatoria de huelga.

El 8 de marzo será el Día Internacional de la Mujer o el Día de la Mujer Trabajadora, celebrado por primera vez en Estados Unidos en 1909 y en Europa en 1910 e institucionalizado por decisión de las Naciones Unidas en 1975. Con ese motivo, y siguiendo la pauta iniciada el año pasado, los sindicatos han convocado huelgas o paradas con el objeto de reivindicar, entre otros objetivos, el papel de la mujer al ámbito laboral, rechazar la desigualdad y la discriminación por razón de sexo o la lucha contra la violencia machista en el ámbito laboral.

Las convocatorias son diversas, pero, en todos los casos, tienen carácter general y se refieren tanto al ámbito privado como público. Así, en el ámbito estatal las convocatorias han sido estas:

- Comisiones Obreras (CCOO) convoca una huelga general de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo. Las horas de paro convocadas son de 12 a 14 horas en el turno de mañana; de 16 a 18 horas en el de tarde y las dos primeras horas del turno de noche.
- La Unión General de Trabajadores (UGT) convoca huelga general durante toda la jornada laboral de aquel día y, al menos, durante dos horas en cada uno de los turnos de trabajo (turno de mañana, de 12 a 14 horas; turno por la tarde de 16 a 18 horas y turno de noche, las dos primeras horas del turno nocturno que empieza el día 8 de marzo). Prevé, no obstante, la posibilidad de que en sectores o empresas concretas se notifique un horario diferente.

- Unión Sindical Obrera (USO) convoca una huelga general de dos horas por turno de trabajo que coinciden con las de CCOO, salvo en el turno de mañana que el horario propuesto es de 11:30 a 13:30. No obstante, indica que estos horarios podrán ser adaptados, si fuera necesario, a las circunstancias particulares de las diferentes empresas y sectores.

- La Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) convocan huelga general desde las 00:00 horas del día 8 de marzo hasta las 24 horas de ese mismo día. En las empresas donde haya diferentes turnos de trabajo, el comienzo de la huelga será en el primer turno de trabajo coincidente con aquel horario (aunque el mismo empiece antes de las 00 horas del día 8) y finalizará cuando acabe el último turno de trabajo iniciado durante el día 8, aunque se prolongue más allá de las 24 horas del día 8 de marzo. Así mismo, en aquellas empresas u organismos que tengan un único turno de trabajo que empiece antes de las 00 horas del día 8 de marzo, la parada se iniciará a la hora de inicio de la actividad laboral y finalizará el día 8 de marzo a la hora en que concluya el turno.

Al tratarse de una huelga legalmente convocada entran en juego todas las previsiones legales relativas al ejercicio de este derecho: suspensión del contrato de trabajo y de las obligaciones derivadas (salario, cotización), servicios mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento.



¿Habr  (contra)reforma laboral?

Los viernes, a eso de las 13 horas, desde hace ya unas semanas, los laboristas y demás personas implicadas en el mundo de las relaciones laborales, accedemos a la página web del Consejo de ministros. El objetivo: ver si se oficializa lo que se ha dado en denominar la “contrareforma laboral”. Los interlocutores sociales, en el marco del diálogo social, discutían la cuestión sin alcanzar un acuerdo. Parecía que este pasado viernes 22 de febrero iba ser la fecha. No fue así. Ahora parece que este viernes 1 de marzo, fecha del último Consejo de Ministros antes de que se disuelvan las Cortes con motivo de las elecciones, podría ser el que lo aprobase. Obviamente, cuando ello sea oficial, les informaremos de forma inmediata, sobretudo porque las medidas en las que el Gobierno se está planteando actuar, tienen una importancia sustancial:

1. Supresión o limitación de la prioridad del convenio de empresa. La prioridad del convenio de empresa frente al sectorial podría suprimirse o quedar limitada a cuestiones organizativas como los horarios o turnos, con exclusión del salario y la jornada.
2. Principio de equiparación de derechos, incluido el salario, en las contratas y subcontratas de propia actividad.
3. Supresión del límite legal anual de la ultraactividad del convenio que pasaría a ser indefinida salvo limitación establecida en el convenio.

4. Registro de la jornada de trabajo.

5. Equiparación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad: 16 semanas. En 2019 el permiso de paternidad se situaría en 8 semanas para ir incrementándose progresivamente (12, en 2020 y 16 en 2021).

6. Publicación por las empresas de los salarios medios clasificados por sexo y grupo profesional.

7. En materia de Seguridad Social se bonificar an las cuotas de los autónomos en incapacidad temporal, recuperación del subsidio para mayores de 52 años o asunción por el estado de las cuotas de la Seguridad Social de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

8. Establecimiento de una bonificación de 1.300/1.500 euros al año por contrato fijo a desempleados de larga duración durante 4 ejercicios. La cifra sería de 1.500 euros si se contrata a una mujer.

**El comedor en la empresa no resulta obligatorio por ley.**

En la sentencia de 14 de diciembre de 2018 el Tribunal Supremo modifica el criterio que había mantenido en anteriores sentencias (por ejemplo la de 26 de diciembre de 2011) y rechaza que exista en el momento actual ninguna norma en vigor, de carácter legal, y las empresas con más de 50 trabajadores dejarán de tener la obligación de habilitar un comedor para que los trabajadores puedan “efectuar sus comidas a precio módico”.

La sentencia advierte, no obstante, que sí existe, en virtud del RD 486/1997, de 14 de abril, la obligación de que “en los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite para regresar cada día a la misma, dichos trabajadores dispondrán de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores”. Más allá de este específico supuesto (trabajos al aire libre + alejamiento) no existirá obligación, salvo que la misma se pudiera pactar en convenio o acuerdo de empresa, de instalar un comedor de empresa. ¿Y si ya lo tenemos y lo queremos eliminar? La inexistencia de una obligación legal legitimaría el recurso a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la que, por ejemplo, podría plantearse su eliminación o su eventual substitución por otras fórmulas (como los tickets comedor) que pueden ser de interés para empresa y trabajadores. En cualquier caso, debe tenerse presente que la inexistencia de una obligación legal o incluso convencional no significa que no pueda existir una obligación empresarial derivada de la existencia de una condición más beneficiosa y que, por ello, sea preciso y más seguro recurrir al procedimiento de modificación sustancial.