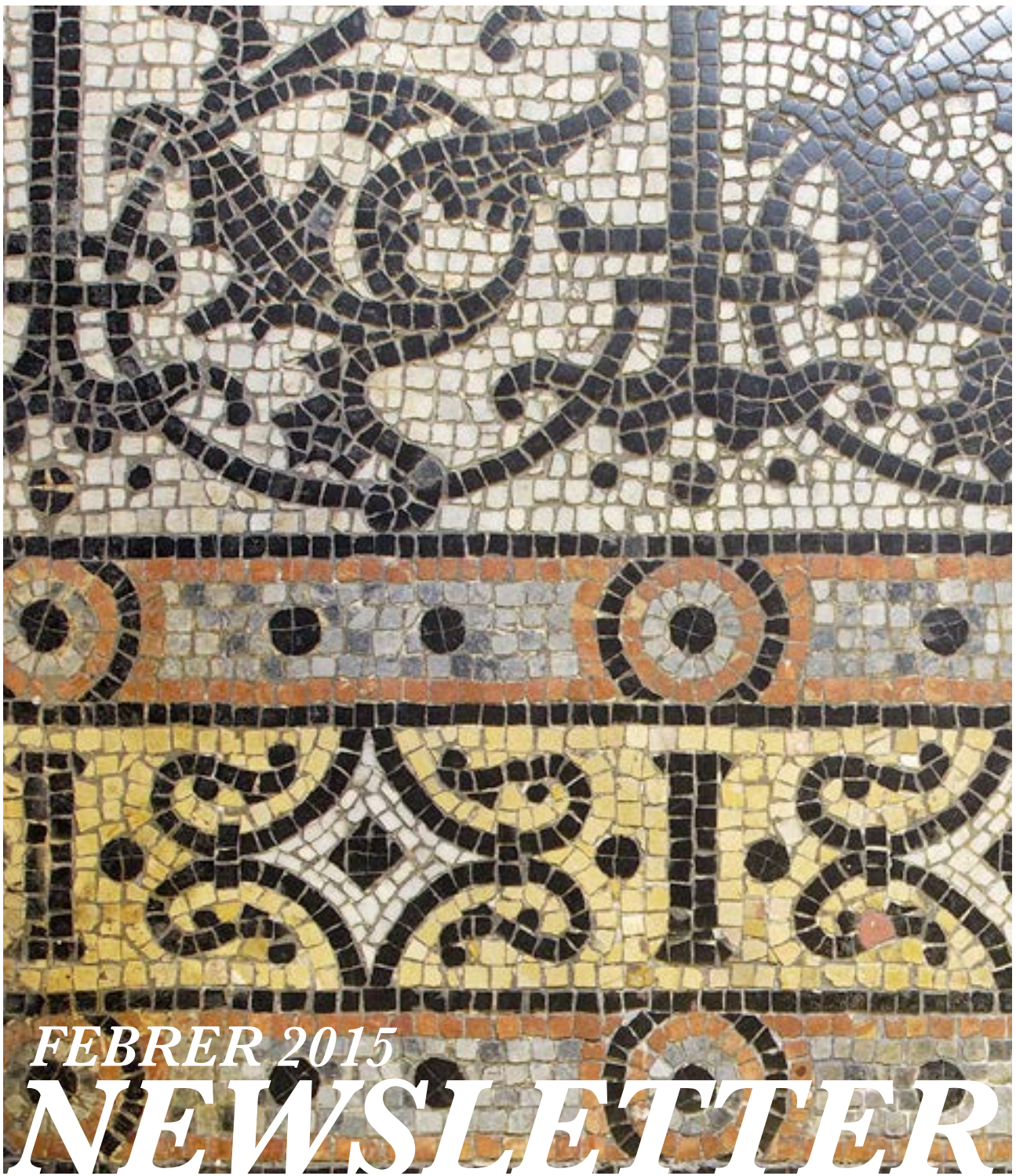




ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



FEBRER 2015

NEWSLETTER



STS de 22 de desembre de 2014. Una ultraactivitat encara activa i amb moltes qüestions pendents.

El butlletí del mes passat l'iniciàvem informant que el divendres 19 de desembre, en una actuació poc habitual, el gabinet de comunicació del Consell General del Poder Judicial havia anunciat la votació d'una sentència en la qual el Tribunal Suprem acordava que, després de l'expiració del període d'ultraactivitat legal d'un any, les condicions establertes en el conveni col·lectiu es mantenen. Finalment, el divendres 23 de gener passat, al cap d'un mes de la seva aprovació, es va fer públic el text de la sentència. En les següents línies exposem les principals conclusions que es desprenen de la seva lectura, però cal destacar que encara són nombrosos els dubtes que es plantegen en aquesta matèria.

El supòsit de fet que analitza la sentència és el relatiu a una empresa que, després de denunciar el conveni d'empresa el novembre del 2010, abona la nòmina corresponent al mes de juliol del 2013 desglossant-la en dos períodes, el primer, de l'1 al 7 de juliol, d'acord amb el salari que s'establia en el seu conveni, i el segon, del 8 al 31 de juliol, aplicant les condicions establertes en l'Estatut dels Treballadors, perquè es considera que havia transcorregut el període d'un any previst en l'actual redactat de l'art. 86.3 del TRLET.

- En el cas enjudiciat, el conveni denunciat no contenia cap regulació en matèria d'ultraactivitat. Per això la sentència deixa, encara, irresolta la qüestió sobre si les regulacions contingudes en convenis previs a la reforma poden deixar sense efecte el límit

legal d'un any. Cal recordar que, encara que majoritàriament els Tribunals Superiors i l'Audiència Nacional s'inclinen per admetre la seva validesa, algun Tribunal Superior manté tesis contràries.

- Cal destacar, així mateix, que en el cas enjudiciat es dona per provat que no hi ha cap conveni col·lectiu d'àmbit superior al d'empresa que ha perdut vigència per haver finalitzat el seu període d'ultraactivitat. Queden, per això, també, irresoltes, com reconeix la mateixa sentència, les qüestions que es plantegen en aquestes hipòtesis. Així, per exemple, què s'ha d'entendre per conveni d'àmbit superior (el territorialment més ampli, el funcionalment més ampli, tots dos) o quin s'ha d'aplicar en cas d'existir-ne diversos.

- Com que es tracta d'un conveni denunciat amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 3/2014, li resulta d'aplicació la Disp. Transit. 4a, d'acord amb la qual per a aquests convenis el termini d'un any a què es refereix l'apartat 3 de l'article 86 comença a comptar-se a partir d'aquesta data d'entrada en vigor (8 de juliol). Per als convenis denunciats amb posterioritat al 8 de juliol de 2013, el termini d'un any, llevat de previsió en contra en el conveni, comença a comptar-se, segons la norma, des de la seva denúncia.

La sentència parteix del fet que el legislador no ha regulat expressament el que ha d'ocórrer



en aquelles hipòtesis en què, com passa en el cas enjudiciat, s'acaba el període d'ultraactivitat legal sense haver-hi cap conveni d'àmbit superior aplicable. Una llacuna legal, pel que fa a la determinació del marc regulador dels drets i obligacions de les parts, respecte a la qual admet que hi ha dues opcions interpretatives: una tesi que anomena "rupturista" i que implicaria l'aplicació de la normativa legal i reglamentària, i una altra tesi "conservacionista", d'acord amb la qual la regulació del conveni es mantindria per haver-se contractualitzat.

El Tribunal Suprem s'inclina per la tesi conservacionista i afirma que *"és clar que qualssevol drets i obligacions de les parts existents en el moment en què s'acaba la ultraactivitat d'un conveni col·lectiu no desapareixen en aquest moment en què aquest conveni perd la seva vigència. I això és així, no perquè -com s'ha dit algunes vegades- les normes del conveni col·lectiu extint passin a contractualitzar-se en aquest moment, sinó perquè aquestes condicions estaven ja contractualitzades des del moment mateix (el primer minut, podríem dir) en què es va crear la relació jurídicolaboral, a partir del qual hauran experimentat l'evolució corresponent"*.

La interpretació realitzada pel Tribunal Suprem suposa, per descomptat, una interpretació restrictiva dels possibles efectes que pot tenir la finalització de la ultraactivitat, ja que no determina l'extinció total dels efectes del conveni, però no implica negar qualsevol efectivitat a la reforma, ja que admet expressament dues qüestions de singular importància:

- Des de la cessació de la ultraactivitat, les condicions que havien estat regulades pel conveni podran ser modificades per la via de l'art. 41 del TRLET. Així, si existeixen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, es podrà iniciar un procediment individual o col·lectiu de modificació de qualssevol condicions en què, en última instància, la decisió modificativa correspon a l'empresa.

- El manteniment de les condicions regulades en el conveni vençut, com a condicions contractualitzades, no beneficia els treballadors de nou ingrés. No obstant això, el Tribunal adverteix, tot i que no resol ja que no era objecte del litigi, que això "podrà donar lloc certament a problemes de doble escala salarial, de discriminació". Tot i que aquesta és una qüestió discutible, s'ha d'advertir que hi ha un risc seriós que els efectes de dualització de les condicions de treball poguessin ser considerats com un supòsit contrari al principi d'igualtat.

Cal destacar que el Tribunal Suprem adverteix que la finalització de la ultraactivitat del conveni no vol dir que desaparegui l'obligació de negociar de bona fe prevista en l'art. 89.1 de l'ET, de manera que les parts continuarien estant obligades a negociar. Cal plantejar-se si aquesta exigència s'hauria de mantenir en aquelles hipòtesis, diferents de l'analitzada, en què resultés d'aplicació un conveni d'àmbit superior.

Finalment, i en relació amb l'abast material que s'hagi de donar a la contractualització de les condicions regulades en conveni, cal destacar que, encara que el Tribunal únicament es pronuncia amb valor de cosa jutjada sobre la qüestió salarial, l'única que se li havia plantejat, es mostra partidari d'una concepció àmplia no limitada, per descomptat, al salari, ja que assenyala que "és clar que qualssevol drets i obligacions de les parts existents en el moment en què acaba la ultraactivitat d'un conveni col·lectiu no desapareixen en aquest moment en què aquest conveni perd la seva vigència". És una interpretació àmplia que caldrà veure si es manté respecte a aquells drets i obligacions també regulats en el conveni però que no tenen com a titulars els treballadors sinó els subjectes col·lectius, és a dir, òrgans de representació unitària i sindical, ja que en relació amb aquests ja no es pot argüir la funció reguladora del contracte de treball.



La utilització exclusiva del cotxe d'empresa en els desplaçaments entre el domicili i el centre de treball constitueix rendiment en espècie.

D'acord amb la Consulta Vinculant V3145-14, de 20 de novembre de 2014, de la Subdirecció General d'Impostos sobre la Renda de les Persones Físiques, la utilització gratuïta per un treballador d'un vehicle automòbil de la seva empresa per realitzar els desplaçaments entre el seu domicili i el seu centre de treball constitueix un rendiment del treball en espècie, ja que aquests desplaçaments s'emmarquen -a l'efecte de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques- en l'àmbit particular del treballador. En aquest punt, cal indicar que aquesta consideració de rendiments del treball opera també respecte a aquells supòsits en què les empreses lliuren als seus empleats assignacions per a despeses de locomoció pels desplaçaments entre els seus domicilis i el centre de treball, si bé en aquest cas es tracta de rendiments dineraris.

En tractar-se d'un rendiment del treball en espècie, la Subdirecció General estima que no operarà la retenció sinó l'ingrés a compte, tal com estableix l'art. 74.2 del Reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, i indica que la quantificació dels ingressos a compte sobre retribucions en espècie del treball es recull en l'article 102 del mateix Reglament, on es determina que "la quantia de l'ingrés a compte que correspongui realitzar per les retribucions (del treball) satisfetes en espècie es calcula aplicant al seu valor, determinat d'acord amb les regles de l'article 43.1 de la Llei de l'impost, i mitjançant l'aplicació, si escau, del procediment previst en la disposició addicional segona d'aquest Reglament, el tipus que correspongui dels previstos en l'article 80 d'aquest Reglament".



Modificació del règim jurídic de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.

En el Butlletí del mes de gener passat només vam poder, per la data en què es va publicar, informar-los que s'havia aprovat, després d'una llarga tramitació parlamentària, la Llei 35/2014, de 26 de desembre, per la qual es modificava el text refós de la Llei General de la Seguretat Social en relació amb el règim jurídic de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (BOE de 29 de desembre de 2014).

D'acord amb la seva Exposició de motius, amb l'objectiu de modernitzar el funcionament i la gestió d'aquestes entitats, reforçar-ne els nivells de transparència i eficiència, i contribuir en una mesura més gran a la lluita contra l'absentisme laboral, destaquem ara les seves principals novetats:

- *Canvi en la denominació. Passen a denominar-se Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social.*
- *Ampliació del seu àmbit d'actuació a la gestió i control de la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes. Es permet que les Mútues portin el control i seguiment de la incapacitat temporal des del dia següent al de la baixa, i que duguin a terme actes amb l'objectiu de comprovar la concurrència dels fets que l'origenen i els requisits que condicionen el seu naixement i manteniment.*
- *Com a conseqüència del punt anterior, podran realitzar propostes motivades d'alta mèdica a la Inspecció Mèdica dels serveis públics de salut, que aquesta haurà de contestar en el termini de 5 dies. En cas de silenci o de denegació, la Mútua podrà sol·licitar l'alta de l'Institut Nacional de Seguretat Social o de l'Institut Social de la Marina.*
- *La Mútua podrà requerir el treballador malalt perquè comparegui per a revisió mèdica en el termini de 5 dies. La no-compareixença determinarà la possibilitat de suspendre la prestació, que es reprendrà si es justifica la causa d'inassistència.*
- *Prohibició expressa que les Mútues desenvolupin serveis de prevenció aliens, directament o a través de participació social en societats l'objecte social de les quals inclogui aquesta activitat. Les propostes de desinversió en les societats mercantils de prevenció s'hauran de fer abans del 31 de març de 2015, la data límit per a la venda de totes les participacions és el 30 de juny de 2015.*
- *S'elimina l'"administració concertada" amb càrrec als recursos de la Seguretat Social adscrits a les Mútues, relativa a la competència d'execució compartida en matèria d'accidents de treball i malalties professionals per les empreses associades a les Mútues.*
- *Atribució a la Jurisdicció Social del coneixement de les reclamacions de prestacions de la Seguretat Social, incloses les assistencials, o que es fonamentin en la gestió d'aquestes.*



La intervenció dels representants dels treballadors en l'elaboració del calendari. L'exigència d'informe com a requisit de validesa del calendari (STS de 18 de novembre de 2014, Rec. 2730/2013).

D'acord amb l'art. 34.6 del TRLET, "anualment l'empresa elaborarà el calendari laboral, i se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball". Addicionalment, la Disp. Addic. 3a del RD 1561/1995 estableix que els representants dels treballadors "tenen dret a: a) ser consultats per l'empresari i emetre informe amb caràcter previ a l'elaboració del calendari laboral a què es refereix l'apartat 6 de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors ". La sentència entra a analitzar un supòsit en el qual es considera complert el primer dels requisits (període de consultes) però en el qual els representants dels treballadors no van emetre formalment "l'informe previ amb caràcter previ a l'elaboració del calendari". La sentència considera que estem davant d'un requisit diferenciat de les consultes, que no es pot identificar amb les propostes i respostes ofertes per aquests representants, ja que aquestes "són tan sols reflex de la negociació que la «consulta» significa".

La Sala considera que l'informe únicament no serà necessari si hi ha hagut acord en la consulta, però que resulta ineludible si, precisament per no haver estat així, s'ha de decidir unilateralment, "de manera que, en tal tessitura, s'ha de complir amb aquesta exigència abans de l'elaboració del calendari ", i recorda que no ha de suposar "que la negociació hagi de mantenir-se indefinidament ".

D'aquesta manera, i a la vista d'aquesta sentència, sembla recomanable que en l'elaboració del calendari l'empresa, a més d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors, els sol·liciti formalment l'elaboració de l'"informe previ".

Un "informe previ" que, cal recordar-ho, també és exigit per l'art. 64.5 del TRLET amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions sobre les següents qüestions: a) Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, d'aquella; b) Les reduccions de jornada; c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions; d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació; e) Els plans de formació professional a l'empresa; f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball. Un informe per al qual en aquests casos la llei (art. 64.6 TRLET) sí que ha establert un termini d'elaboració ("termini màxim de quinze dies des que hagin estat sol·licitats i remeses les informacions corresponents"). Cal recordar també que els articles 33, 34 i 36 de la LPRL també estableixen exigències anàlogues en relació amb els delegats de prevenció i determinades mesures que puguin afectar la salut dels treballadors.



No vulnera el dret a la intimitat que un empleat gravi la conversa mantinguda amb el seu cap quan li lliura una carta d'acomiadament o sanció (STS, Sala 1a, de 20 de novembre de 2014, Rec. 3402/2012).

El Tribunal Suprem considera que la gravació amb el mòbil de la conversa entre el cap i l'empleat quan el cap li va lliurar la notificació d'una sanció no va suposar una intromissió il·legítima en el dret a la intimitat personal perquè la conversa es va donar entre tots dos i no pertany a un àmbit propi i reservat que no pugui ser conegut pels altres, que és l'àmbit protegit pel dret a la intimitat. Interessa destacar que la gravació va ser realitzada fora de les instal·lacions de l'empresa, abans que es permetés l'accés al treballador al centre de treball, que la gravació no va ser difosa sinó utilitzada en un procés judicial i que es produeix en un context laboral molt complex amb acusacions d'assetjament i denúncies a la Inspecció de Treball.

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.