



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



FEBRER 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Febrer 2019



El 8 de març, Dia de la Dona Treballadora i convocatòria de vaga.

El 8 de març serà el Dia Internacional de la Dona o el Dia de la Dona Treballadora, que es va celebrar per primera vegada als Estats Units l'any 1909 i a Europa el 1910, i que va ser institucionalitzat per decisió de les Nacions Unides el 1975. Amb aquest motiu, i seguint la pauta iniciada l'any passat, els sindicats han convocat vagues o parades per tal de reivindicar, entre altres objectius, el paper de la dona en l'àmbit laboral, rebutjar la desigualtat i la discriminació per raó de sexe o la lluita contra la violència masclista en l'àmbit laboral.

Les convocatòries són diverses, però, en tots els casos, tenen caràcter general i es refereixen tant a l'àmbit privat com al públic. Així, en l'àmbit estatal les convocatòries han estat aquestes:

- Comissions Obreres (CCOO) convoca una vaga general de dues hores en cadascun dels torns de treball. Les hores d'aturada convocades són de 12 a 14 hores en el torn de matí; de 16 a 18 hores en el de tarda, i les dues primeres hores del torn de nit.
- La Unió General de Treballadors (UGT) convoca vaga general durant tota la jornada laboral d'aquest dia i, almenys, durant dues hores en cadascun dels torns de treball (torn de matí, de 12 a 14 hores; torn de tarda, de 16 a 18 hores, i torn de nit, les dues primeres hores del torn nocturn que comenci el dia 8 de març). Preveu, no obstant això, la possibilitat que en sectors o en empreses concretes es notifiqui un horari diferent.

- La Unió Sindical Obrera (USO) convoca una vaga general de dues hores per torn de treball que coincideixen amb les de CCOO, excepte en el torn de matí, que l'horari proposat és d'11.30 a 13.30. Tot i això, indica que aquests horaris podran ser adaptats, si fos necessari, a les circumstàncies particulars de les diferents empreses i sectors.

- La Confederació General del Treball (CGT) i la Confederació Nacional del Treball (CNT) convoquen vaga general des de les 00.00 hores del dia 8 de març fins a les 24 hores d'aquest mateix dia. A les empreses on hi hagi diferents torns de treball, el començament de la vaga es farà en el primer torn de treball coincident amb aquest horari (encara que el torn comenci abans de les 00.00 hores del dia 8) i finalitzarà quan acabi l'últim torn de treball iniciat durant el dia 8, encara que es prolongui més enllà de les 24 hores del dia 8 de març. Així mateix, en aquelles empreses o organismes que tinguin un únic torn de treball que comenci abans de les 00.00 hores del dia 8 de març, la parada s'iniciarà a l'hora d'inici de l'activitat laboral i finalitzarà el dia 8 de març a l'hora en què conclou el torn.

En tractar-se d'una vaga convocada legalment, entren en joc totes les previsions legals relatives a l'exercici d'aquest dret: suspensió del contracte de treball i de les obligacions derivades (salari, cotització), serveis mínims i serveis de seguretat i manteniment.



Hi haurà (contra)reforma laboral?

Els divendres, cap a les 13 hores, des de ja fa unes quantes setmanes, els laboralistes i altres persones implicades en el món de les relacions laborals accedim a la pàgina web del Consell de Ministres. L'objectiu: veure si s'oficialitza el que s'ha anomenat la "contrareforma laboral". Els interlocutors socials, en el marc del diàleg social, discutien la qüestió sense arribar a cap acord. Semblava que aquest divendres passat, 22 de febrer, seria la data. No va anar així. Ara sembla que aquest divendres 1 de març, data de l'últim Consell de Ministres abans que es dissolguin les Corts amb motiu de les eleccions, podria ser el que ho aprovés. Òbviament, quan això sigui oficial, els informarem de manera immediata, sobretot perquè les mesures en les quals el govern s'està plantejant actuar tenen una importància substancial:

1. Supressió o limitació de la prioritat del conveni d'empresa. La prioritat del conveni d'empresa davant del sectorial es podria suprimir o quedar limitada a qüestions organitzatives, com ara els horaris o torns, amb exclusió del salari i la jornada.
2. Principi d'equiparació de drets, inclòs el salari, en les contractes i subcontractes de pròpia activitat.
3. Supressió del límit legal anual de la ultraactivitat del conveni, que passaria a ser indefinida excepte en cas de limitació establerta al conveni.

4. Registre de la jornada de treball.
5. Equiparació progressiva dels permisos de maternitat i paternitat: 16 setmanes. L'any 2019 el permís de paternitat se situaria en 8 setmanes, que s'anirien incrementant progressivament (12 el 2020 i 16 el 2021).
6. Publicació per part de les empreses dels salaris mitjans classificats per sexe i grup professional.
7. En matèria de Seguretat Social es bonificarien les quotes dels autònoms en incapacitat temporal, recuperació del subsidi per a més grans de 52 anys o assumpció per part de l'Estat de les quotes de la Seguretat Social de cuidadors no professionals de persones en situació de dependència.
8. Establiment d'una bonificació de 1.300/1.500 euros a l'any per contracte fix a aturats de llarga durada durant 4 exercicis. La xifra serà de 1.500 euros si es contracta una dona.



El menjador a l'empresa no resulta obligatori per llei.

En la sentència del 14 de desembre de 2018 el Tribunal Suprem modifica el criteri que havia mantingut en anteriors sentències (per exemple la del 26 de desembre de 2011) i rebutja que existeixi en el moment actual cap norma en vigor, de caràcter legal, i les empreses amb més de 50 treballadors deixaran de tenir l'obligació d'habilitar un menjador perquè els treballadors puguin "efectuar els seus àpats a un preu mòdic".

La sentència adverteix, no obstant això, que sí que existeix, en virtut del RD 486/1997, del 14 d'abril, l'obligació que "en les feines a l'aire lliure en els quals es produeixi un allunyament entre el centre de treball i el lloc de residència dels treballadors, que els impossibiliti tornar cada dia a casa seva, aquests treballadors disposaran de locals adequats destinats a dormitoris i a menjadors". Més enllà d'aquest supòsit específic (treballs a l'aire lliure + allunyament), no existirà l'obligació, tret que aquesta es pogués pactar en conveni o acord d'empresa, d'instal·lar un menjador d'empresa. I si ja el tenim i el volem eliminar? La inexistència d'una obligació legal legitimària el recurs a una modificació substancial de les condicions de treball, en la qual, per exemple, es podria plantejar l'eliminació del menjador o la seva eventual substitució per altres fórmules (com ara els tiquets menjador) que poden ser d'interès per a empresa i treballadors. En qualsevol cas, s'ha de tenir present que la inexistència d'una obligació legal o fins i tot convencional no significa que no hi pugui haver una obligació empresarial derivada de l'existència d'una condició més beneficiosa i que, per això, sigui necessari i més segur recórrer al procediment de modificació substancial.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.