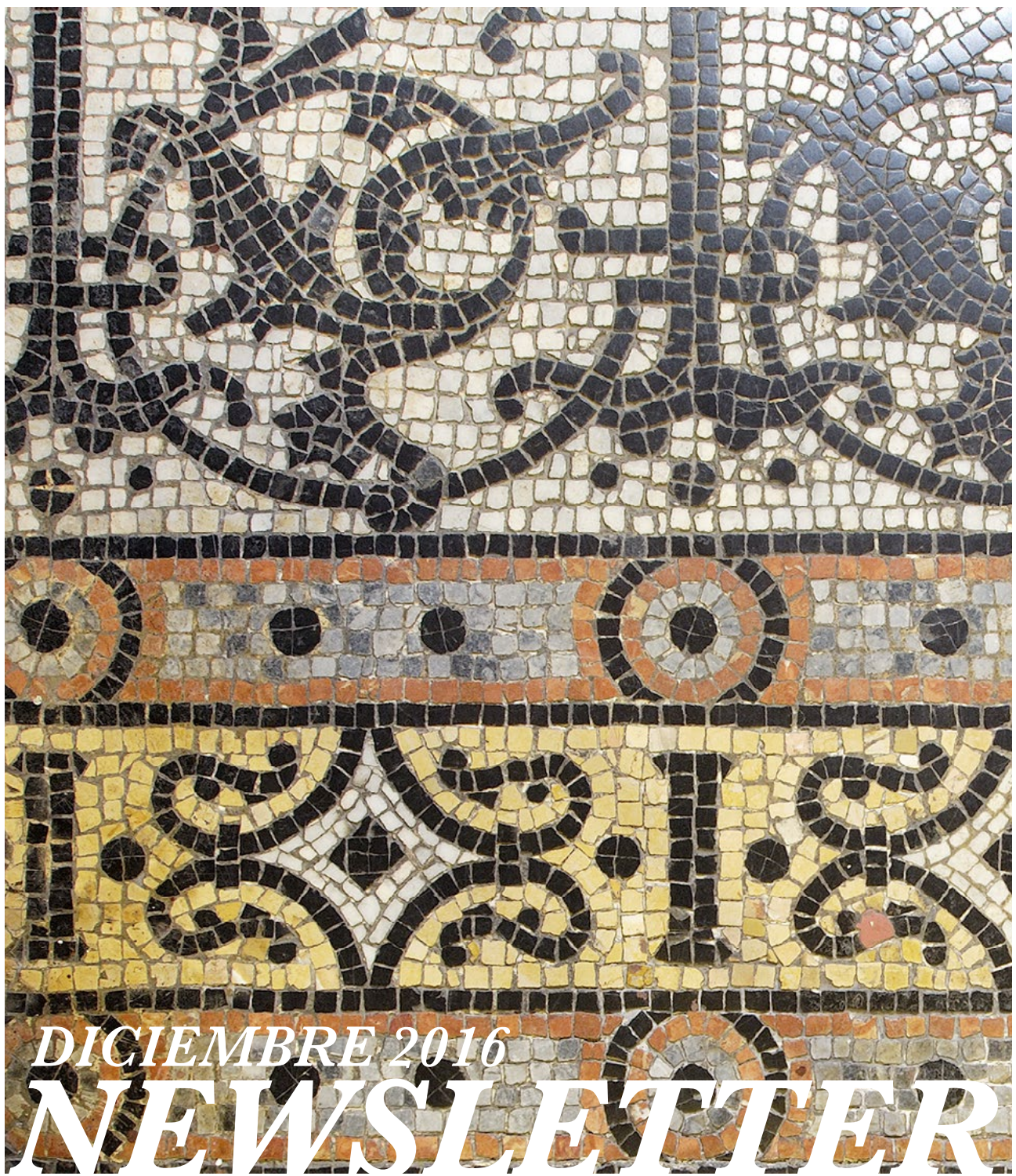




ANTRÁS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



DICIEMBRE 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Diciembre 2016



Un 75 aniversario que acaba. Un nuevo año que empieza.

Con este Newsletter finalizamos los números correspondientes al año 2016, y es un momento propicio para interiorizar y hacer balance.

Hemos celebrado el 75 aniversario de la fundación del Bufete a los albores de la creación del Derecho Laboral, y hemos podido constatar los vínculos de afecto y amistad que hemos generado durante todos estos años, a pesar del vuelco que ha supuesto la gestión de las relaciones laborales en este largo periplo, que se cierra con la triste noticia del fallecimiento del Abogado Francisco Casares Potau, uno de los laboristas históricos, al que rendimos homenaje.

Son muchos los elementos que han contribuido

para que nos hayamos mantenido en constante crecimiento durante más de 75 años. El vínculo de confianza y colaboración sobre el que se asienta nuestra relación profesional con los clientes; el profundo respeto a los compañeros de la profesión y al personal al servicio de la Administración de Justicia y de las otras entidades públicas con los que interactuamos en nuestro devenir profesional y nuestra pasión por el mundo del Derecho y las relaciones laborales, lo que nos ha granjeado la confianza de que gozamos y nos estimula a seguir en un futuro que perfila con cambios sustanciales.

Muchas gracias y nuestros mejores deseos para un feliz y próspero 2017.

Incremento del tope y las bases máximas de cotización y el salario mínimo interprofesional para el 2017.

El Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social (BOE de 3 de diciembre de 2016) ha supuesto un incremento de las bases máximas y topes de cotización, sobre todo del salario mínimo interprofesional, con efectos a partir del 1 de enero de 2017. De esta forma:

- Sube un 3% el tope y las bases máximas de cotización a la Seguridad social en aquellos

regímenes que lo tengan establecido, de forma que:

- Tope y bases máximas mensuales pasan de 3.642,00 a 3.751,26 euros.
- Tope y bases máximas diarios pasan de 121,40 a 125,04 euros/día.

- Sube un 8% el salario mínimo interprofesional. Un incremento que la norma establece que se aplicará a las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en los convenios colectivos vigentes en ese momento. Así :



- el SMI Anual pasa de 9.172,80 a 9.906,62 euros
- el SMI mensual pasa de 655,20 a 707,62 euros
- y el SMI diario pasa de 21,84 a 23,56 euros

- Consecuencia directa -aunque no expresa- de la subida del salario mínimo interprofesional, ya que las bases y topes mínimos de cotización se referencian a él tanto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se prorroga como en la Orden de cotización, suben un 8% las bases y topes mínimos de cotización

Por eso, y según los grupos profesionales, las bases mínimas pasarán a ser:

- Grupo 1, Ingenieros y licenciados: de 1.067,40 a 1.152,79 euros/mes.
- Grupo 2, Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados: de 885,30 a 956,12 euros/mes.
- Grupo 3, Jefes Administrativos y de Taller: de 770,10 a 831,71 euros/mes.
- Grupos 4 a 7: de 764,40 a 825,55 euros/mes.
- Grupos 8 a 11: de 25,48 a 27,52 euros/día.

Anuncios y proposiciones en materia laboral.

Pasando de los hechos a los deseos, o de la realidad normativa a la proposición normativa, nos encontramos con dos actuaciones en cierta medida contrapuestas derivadas de la actual correlación de fuerzas parlamentarias. Así de una parte, nos encontramos con una **proposición no de ley por la que se insta a derogar** la reforma laboral de 2012. En concreto el texto de la proposición, aprobada el pasado 13 de diciembre, insta a “Adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para derogar las normas contenidas en la reforma laboral que han generado devaluación de las condiciones del empleo, y que el PP impuso en la X Legislatura. De esta derogación deben salvarse los preceptos que, fruto del diálogo social y político, no se consideren lesivos para los trabajadores, como aquéllos que introdujeron medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar”. Destacar que la aprobación de la proposición no tiene valor efectivo, porque es una iniciativa no de ley y deberá formalizarse en una proposición de ley para que, tras un largo trámite parlamentario, quede derogada la reforma laboral.

De otra parte, la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, avanzó en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso que el Gobierno impulsará la **implantación de la**

conocida como “mochila austriaca”, –que a grandes rasgos consiste en un sistema en el que el trabajador cuenta con un sistema propio de indemnización por despido que funciona como un fondo de ahorro, que puede mantener aunque cambie de trabajo y que el Estado incentiva en su utilización como complemento a la pensión pública–, la instauración de una “tarjeta social” en la que se detallan las prestaciones de los ciudadanos y la **ampliación del permiso por paternidad** a cuatro semanas.

El anuncio de la ampliación a un mes del permiso de paternidad fue reiterado posteriormente por el portavoz del Gobierno, en la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros del pasado viernes 17, concretando que entraría en vigor en enero de 2017. Debe recordarse que la ampliación, de dos a cuatro semanas, del permiso paterno por nacimiento o adopción de un hijo estaba prevista en la Ley de Igualdad del 2007, que daba como margen hasta el 1 de enero del 2013 para hacerla efectiva.

No conviene olvidar que, como señalábamos, estamos ante propósitos que carecen, aún de valor normativo.



Calendario laboral.

La elaboración del calendario laboral constituye una obligación periódica que las empresas deben realizar por mandato del art. 34.6 del TRLET. La regulación legal resulta muy parca pues al margen de establecer la obligación anual de elaborarlo y de exponer un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo, la Disp. Adic. 3ª del RD 1561/1995 se limita a añadir el derecho de consulta de los representantes de los trabajadores y su derecho a emitir un informe previo a la elaboración definitiva del calendario. La negociación colectiva puede complementar y desarrollar esas previsiones, si ello es así, deberá estarse a esas prescripciones. En cualquier caso, y al margen de lo que pudiera establecerse en convenio colectivo, debe tenerse en cuenta que:

- La normativa legal no establece el momento en que debe elaborarse el calendario, se limita a establecer que se elaborará anualmente, pero no el momento preciso en que deba realizarse. El elemento determinante es que los trabajadores puedan conocerlo con una periodicidad anual, siendo por ello el factor decisivo que exista con esa periodicidad, pero sin que ello pueda identificarse con la necesidad de que sea realizado el 1 de enero.
- Contenido. Como recuerdan diversas sentencias del Tribunal Supremo, no existe, desde el año 1995, la obligación legal de incorporar los horarios de trabajo al calendario laboral. (entre otras, las STS 21 de junio de 2016 o de 20 de julio de 2015). Ante el silencio normativo, los Tribunales han considerado que en el calendario únicamente deberán de figurar aquellos elementos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo que figuren en el convenio colectivo como pudieran ser los días festivos, puentes o el periodo de disfrute de vacaciones de los trabajadores (STS de 3 de mayo de 1994 o de 20 de julio de 2015).
- El calendario laboral es un documento que cabría calificar como declarativo por cuanto no sirve para innovar la regulación de la jornada establecida a través de los distintos instrumentos que sí tienen capacidad para regular, sino que se limita a reflejar el resultado obtenido en aquéllos. No obstante, debe tenerse la cautela de que en él no se establezcan concreciones que pudieran interpretarse como un límite a las posibilidades de flexibilización que pudiesen derivarse de aquellos instrumentos.
- Ello no implica que no puedan realizarse actualizaciones del calendario a lo largo del año, siempre que respondan a alteraciones de la ordenación del tiempo de trabajo que se hayan ajustado a los cauces legales. En tales casos, la actualización o modificación del calendario deberá ajustarse a los mismos requisitos procedimentales que su elaboración.
- El ámbito para el que se efectúa el calendario laboral es, en principio, la empresa; pero nada impide que se elaboren calendarios particulares para los distintos centros de trabajo e, incluso, para determinadas secciones o departamentos de un mismo centro.
- Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y a emitir un informe previo. Este informe que es preceptivo –los representantes tendrán un plazo de 15 días para emitirlo y si no lo hacen se entenderá por cumplido el trámite– no es, sin embargo, vinculante. Algunos convenios colectivos amplían las potestades de los representantes de los trabajadores exigiendo negociación o, incluso, el acuerdo para su elaboración. En ambos casos, debe entenderse que lo exigido es la apertura de un proceso de negociación en buena fe sobre el particular.



• Recuerde que el convenio colectivo puede establecer obligaciones adicionales. Asimismo, deberá estarse a los posibles acuerdos que se hubieran podido establecer

o, incluso, a decisiones unilaterales empresariales que se hubiesen convertido en condiciones más beneficiosas (STS 16 de junio de 2005).

La cesta de Navidad. ¿Regalo u obligación? A propósito de la STS de 21 de abril de 2016.

En estos días, los medios de comunicación se ha hecho eco de una sentencia en la que se consideraba ilícito que una empresa pudiese suprimir unilateralmente la entrega de la cesta de Navidad. Ciertamente, el Tribunal Supremo en una sentencia datada en el pasado 21 de abril, reconocía la cesta de Navidad como un derecho adquirido que no podía ser suprimido unilateralmente, pero los titulares –“La cesta de Navidad es sagrada”, “El Supremo obliga a las empresas a mantener las cestas de Navidad”, “El Tribunal Supremo blindará las cestas de Navidad” – deben ser puestos en cuarentena y relativizados.

En este concreto caso, el Tribunal ha considerado que estábamos ante una auténtica condición más beneficiosa, es decir, ante una obligación adquirida por la empresa a través de una actuación unilateral continuada en el tiempo que evidenciaba una voluntad inequívoca de reconocer ese derecho y quedar vinculada más allá de lo establecido en la ley o el convenio. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que existen otras sentencias en las que el mismo Tribunal ha considerado que esa misma práctica no puede considerarse una obligación sino una mera liberalidad.

Y es que como señala la propia sentencia “no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una condición más beneficiosa”, se trata de realizar un análisis casuístico en el que se valoren todos los elementos concurrentes para valorar si la actuación empresarial adquiere un carácter obligatorio (“condición más beneficiosa”) o deviene una mera liberalidad que no incorpora ventaja alguna al nexo contractual.

En este concreto caso, existían elementos en la actuación empresarial de los que podía inferirse el carácter obligatorio de la práctica y por ello su naturaleza de condición más beneficiosa:

- *Se trataba de una práctica empresarial, continuada durante más de 40 años, por la que se equiparaba a los trabajadores de la empresa que no tenían reconocido ese derecho en convenio a otro colectivo de trabajadores que sí lo tenía reconocido, una equiparación que podía interpretarse que alcanzaba al propio carácter obligatorio;*
- *el Comité de empresa participaba en la elección de la calidad de los artículos;*
- *y, de forma destacada, la empresa lo ofrecía en la oferta de contratación de personal. Cuando no concurren elementos que demuestren el carácter obligatorio de la entrega de la cesta podrá seguirse defendiendo el carácter dádivo de la cesta de Navidad y por lo tanto la posibilidad de que la empresa modificase unilateralmente sus características o incluso lo suprimiese. Adicionalmente y aún en la hipótesis de que se considerase una condición más beneficiosa, no estaría blindada por cuanto la empresa la podría modificar/suprimir acudiendo al expediente del art. 41 del TRLET (o por la más compleja vía del art.82.3 del TRLET si estuviese prevista en convenio estatutario).*

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.