

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

El Tribunal Suprem avala la contractualització de les condicions de treball quan finalitza la ultractivitat del conveni col·lectiu.

Finalment, el Tribunal Suprem s'ha pronunciat respecte de què succeeix amb les condicions de treball quan un conveni col·lectiu finalitza la seva vigència.



Recordem que aquesta problemàtica es va originar arran d'una reforma legislativa que va establir que si un conveni col·lectiu era denunciat i no s'acordava un nou, aquest perdria la vigència (llevat pacte en contra) al transcórrer un any, passant-se a aplicar, si n'hi havia, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que correspongués.

El dilema era que la norma no indicava què succeïa si no existia cap conveni d'àmbit superior que es pogués aplicar. Els Tribunals es van dividir i van aplicar dues solucions diferents.

- D'una banda, hi ha la corrent "rupturista" que defensen que, en transcórrer aquest any, la relació laboral passa a regir-se per l'Estatut dels Treballadors i per les altres normes legals i reglamentàries existents que regulin la matèria, amb totes les conseqüències que això implica (per exemple, la possibilitat que els treballadors passessin a percebre únicament el salari mínim interprofessional).
- D'altra banda, hi ha la corrent "conservacionista" que afirma que les relacions de treball no només es regulen pel que estableix el conveni, sinó també pel que s'hagi pactat individualment en el contracte de treball (per escrit o verbalment). Per això defensa que un cop el conveni perd vigència, no s'aplica l'Estatut, sinó aquests acords als quals havien arribat les parts. Doncs el treballador va acceptar un lloc de treball perquè li van prometre unes condicions molt concretes (de salari, de jornada...) i ara no se li poden modificar les mateixes tan sols perquè el conveni es deixi d'aplicar. Això suposa, a la pràctica, que la relació se segueixi regint per les previsions de l'antic conveni col·lectiu, a l'entendre que aquestes són les que es van prometre i les que es van acordar amb cada treballador en concret quan es va formalitzar el seu contracte.

El Tribunal Suprem es decanta per aquesta segona corrent.

Tot i això, el Tribunal Suprem destaca que amb aquesta situació, tenint en compte que no hi ha cap conveni col·lectiu en vigor, no s'hauran de respectar necessàriament les condicions mínimes que establia el que ha perdut la seva vigència. El que implica:

- D'una banda, que es puguin modificar, per la via de l'article 41 de l'ET, les condicions actuals dels treballadors (amb l'únic límit del que estableix l'Estatut dels Treballadors i les altres normes d'aplicació) sempre i quan es puguin al·legar causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquin.
- D'altra banda, també suposa que quan es contracti a un nou treballador hi hagi total llibertat (amb els matisos que ara direm) per pactar amb ells qualsevol condició, ja que, novament, l'únic límit és el que disposa l'Estatut dels Treballadors i les altres normes d'aplicació. Això no obstant, el Tribunal Suprem ja adverteix que això podria ocasionar problemes de doble escala salarial o de discriminació, si bé manifesta que aquesta qüestió no es pot abordar en aquesta Sentència.

Finalment, apuntar que sis dels catorze magistrats van formular vots particulars, mostrant el seu desacord amb la solució donada a aquest assumpte.

El Tribunal Constitucional avala la Reforma Laboral de 2012.

El Tribunal Constitucional ha dictat sentència el dia 22 de gener de 2015 en la qual resol el recurs d'inconstitucionalitat plantejat pel grup parlamentari del PSOE i d'Izquierda Plural. La sentència ha estat subscripta pel Ple del Tribunal, és a dir, per 12 membres, comptant amb 3 vots particulars en contra.

El recurs d'inconstitucionalitat denunciava la infracció de determinats articles recollits a la Llei 3/2012, de 6 de juliol per entendre que aquests infringien preceptes de la Constitució Espanyola tals com la llibertat sindical, el principi d'igualtat i tutela judicial efectiva, el dret a la negociació col·lectiva o el dret al treball.

Bàsicament, les matèries que recollia aquest recurs d'inconstitucionalitat eren:

1. La possibilitat d'invalidar les condicions d'un conveni col·lectiu sense acord entre les parts, mitjançant l'arbitratge de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis col·lectius.
2. La possibilitat de modificació substancial de condicions de treball (art. 41) de forma unilateral per part de l'empresari, en acords o pactes extraestatutaris.

3. La prioritat aplicativa del Conveni d'empresa per sobre del d'àmbit superior.
4. La impossibilitat de pactes en Conveni sobre jubilació obligatòria (discriminació amb personal funcionari).
5. El període de prova 1 any contracte emprenedors.
6. La vaguetat de la definició de les causes objectives en els acomiadaments.
7. La desaparició dels salaris de tramitació en els acomiadaments improcedents.
8. La prohibició d'expedients de modificació de jornada o suspensió de contractes per causes objectives per part de l'Administració.

La resposta que dona el Tribunal Constitucional, tot i que entra a analitzar punt per punt totes les infraccions recollides al recurs, és que la normativa impugnada compleix amb el judici de raonabilitat, és a dir, que hi ha:

- a. idoneïtat per assolir el fi constitucional legítimament protegit,
- b. necessitat, perquè no hi ha una mesura menys lesiva amb igual eficàcia, i
- c. ponderació i equilibri entre els béns d'interès general i els perjudicis en conflicte.

Per la qual cosa, desestima el recurs d'inconstitucionalitat per entendre que la norma impugnada supera el judici d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat que analitza el Tribunal a l'hora de determinar si una llei vulnera o no la constitució.

El Tribunal Suprem admet que la crisi econòmica justifica la modificació d'un contracte d'arrendament si d'això en depèn la continuïtat de l'activitat.

La Sentència del Tribunal Suprem, de 15 d'octubre de 2014, considera que és procedent que es pugui sol·licitar la modificació de la renda pactada en un contracte civil d'arrendament si les circumstàncies que es van valorar per formalitzar-lo han canviat de manera substancial. Ho fa acollint-se a l'anomenada clàusula «rebus sic stantibus», que tot i no estar reconeguda expressament en cap norma, és un precepte àmpliament estudiat en la doctrina i la jurisprudència.

En aquest cas es tracta d'un contracte d'arrendament per explotar un equipament hotel·ler, els termes del qual es van acordar l'any 1999 quan no era previsible que es produiria un crisi econòmica amb els efectes i les conseqüència que finalment hem conegut.

El manteniment de la renda pactada inicialment feia impossible el compliment de les obligacions de pagament ja que al cap d'un temps han canviat les circumstàncies: la demanda turística, els preus dels competidors, la necessitat

de reformular l'oferta, etc. Per això, el TS finalment accepta que és procedent adequar la renda a les circumstàncies del mercat per assegurar la continuïtat del contracte i, per tant, també de l'activitat econòmica corresponent.

La sentència destaca que la crisi econòmica és un fet que no depèn de cap de les dues parts que subscriuen el contracte i, en conseqüència, no és acceptable que els costos només els hagi de suportar una d'elles, en aquest cas l'arrendatària que ha de pagar la renda. Per estimar aquesta modificació, el Tribunal ha valorat molts elements de context, que fan evident la inviabilitat de l'activitat, i ha destacat que es tractava d'un contracte de llarga durada (25 anys).

Els contractes privats són llei entre les parts. Per això significatiu que en l'àmbit civil, un tribunal, fent ús de les seves facultats moderadores, hagi modificat uns pactes acordats privadament per dues empreses, apel·lant a la funció social que han de tenir els jutjats i tribunals.

Una Llei pot modificar la jornada laboral dels treballadors recollida en el conveni col·lectiu d'aplicació.

La Sala Social del Tribunal Suprem s'ha pronunciat respecte de si és possible que una empresa augmenti la jornada laboral dels seus treballadors pel sol fet que una disposició legal així ho estableixi.

Tot es va iniciar quan la Llei 2/2012, de Pressupostos Generals de l'Estat pel 2012, va introduir, en la seva Disposició Addicional 71a, l'obligació que a partir de l'1 de juliol de 2012 la jornada del personal del sector públic no fos inferior a 37,5 hores setmanals de treball efectiu en còmput anual.

Una empresa pública, en compliment d'aquesta normativa, va prendre la decisió de deixar d'aplicar la jornada laboral que establia el seu conveni d'aplicació (que era de 35 hores setmanals) i augmentar la mateixa fins a les 37,5 hores que exigia la Llei. Per dur-ho a terme va intentar arribar a un acord amb la representació dels treballadors però, en veure que no era possible, va optar per aplicar-ho de manera unilateral. Això va provocar no tan sols que els treballadors passessin a realitzar un nombre major d'hores, sinó que també va repercutir en alguns conceptes retributius que cobraven.

El Tribunal Suprem conclou a favor de l'empresa recordant que no totes les fonts de dret tenen el mateix valor, sinó que existeix una ordenació jeràrquica o esglaonada de les normes jurídiques, que comporta que les normes de rang inferior estiguin en tot moment supeditades a les de rang superior. Per tant, en tenir la Llei un major rang que els convenis col·lectius, aquesta pot modificar-los o deixar-los sense efecte en qualsevol moment.

En conseqüència, avala la modificació realitzada sobre la jornada de treball i les condicions retributives i recorda que no és necessari seguir el procediment

de l'article 41 per realitzar-ho, ja que no s'estan al·legant causes econòmiques, tècniques, productives o organitzatives, sinó que la modificació s'origina única i exclusivament per un canvi normatiu.

Els treballadors amb jornades reduïdes tenen els mateixos dies de presència que els treballadors a temps complet.

L'Audiència Nacional ha valorat si els treballadors amb jornada reduïda (ja sigui per un contracte a temps parcial o per una reducció de jornada per guarda legal o per qualsevol altra causa) tenen dret a treballar un nombre de dies inferior al dels seus companys que es troben en jornada completa.

La controvèrsia ve donada perquè un conveni col·lectiu establia uns dies de presència en els quals els treballadors havien d'acudir obligatòriament a prestar serveis i entre els que s'havia de distribuir la jornada màxima anual (això és, indicava que els treballadors havien de treballar un mínim de 214 dies i un màxim de 228 dies a l'any, respectant una jornada de 1712 hores).

Per aquest motiu, un col·lectiu de treballadors va plantejar un conflicte col·lectiu per tal de sol·licitar que aquesta previsió els hi fos aplicada de manera proporcional. Per exemple, demanaven que en lloc de treballar els 214 dies de presència, si ells tenien una reducció de jornada del 50%, poguessin treballar només la meitat, això és 107 dies.

L'Audiència Nacional desestima la seva petició considerant que les reduccions de jornada tan sols donen dret a reduir les hores diàries de treball, però no els dies de feina. El que implica que, en l'exemple anterior, el treballador hagi de venir 214 dies al seu lloc de treball, si bé fent la meitat de les hores que els seus companys.

La Sentència contempla la possibilitat que, mitjançant acord o previsió convencional, es pacti una altra regulació i també reconeix que els treballadors amb jornada reduïda per motius de conciliació de la vida familiar i professional poden reclamar, a títol individual, una adaptació de la jornada si els hi fos necessari.

L'acomiadament d'un treballador obès pot ser considerat nul per discriminació per raó de discapacitat.

Un treballador que realitzava cura d'infants va ser acomiadat objectivament quan es va produir un descens de nens i va plantejar una demanda al·legant que l'empresari l'havia escollit a ell, en lloc d'un dels seus companys, a causa de la seva obesitat.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea examina l'assumpte i reconeix que no existeix cap disposició en els tractats de la Unió Europea que prohibeixi

expressament discriminar per motius d'obesitat.

Ara bé, també recorda que el que sí que és il·legal és discriminar per motius de discapacitat i entén que l'obesitat, en determinats casos, s'hi pot arribar a considerar.

Desenvolupa la sentència que el concepte de "discapacitat" s'ha de definir com "*una limitació derivada en particular de molèsties físiques, mentals o psíquiques, a llarg termini, que, en interactuar amb diverses barreres, pot impedir la participació plena i efectiva de la persona de la qual es tracti en la vida professional en igualtat de condicions que els altres treballadors*".

Per tant, deixa patent que aquest concepte no només contempla la impossibilitat d'exercir una activitat professional, sinó també la dificultat pel desenvolupament d'aquesta i que és indiferent en quina mesura la persona hagi contribuït a causar la seva pròpia discapacitat.

Així, entén que l'obesitat podrà constituir una discapacitat sempre que es presenti a llarg termini i que dificulti la participació del treballador en la vida professional en igualtat de condicions, ja sigui a causa de tenir una mobilitat reduïda o a causa de la concurrència de patologies que li agreugen l'estat.

Per això, el Tribunal estableix que el Jutge tindrà l'obligació de valorar si, en cada cas en concret, es compleixen els anteriors requisits i, en cas afirmatiu, podrà entendre que concorre una discriminació per motiu de discapacitat (que presumeix que l'acomiadament és nul), obligant a l'empresari a acreditar que en realitat l'acomiadament i la selecció d'aquell treballador en concret respon a motius aliens i que no tenen cap relació amb la seva condició física.

És possible que un treballador faci una gravació mentre l'estan sancionant o acomiadant.

La Sala Civil del Tribunal Suprem ha tingut ocasió de pronunciar-se respecte a la legalitat de què un treballador gravi a un empresari mentre aquest està exercint les seves facultats disciplinàries.

Un representant legal d'una empresa va presentar una demanda per exigir una indemnització de danys i perjudicis per considerar que una treballadora havia lesionat el seu dret a la intimitat i al secret de comunicacions per haver estat gravant amb el seu telèfon mòbil una conversa que es va produir a una via pública, a l'entrada de l'empresa, en la que l'apoderat li feia lliurament d'una carta de sanció de suspensió de feina i sou.

El Tribunal Suprem conclou que no existeix cap vulneració del dret de la intimitat tenint en consideració que a la conversa no es va fer referència a cap dada de la vida personal o familiar o professional de l'apoderat. Doncs el diàleg que està gravat tan sols reflecteix una actuació (lliurar una carta de sanció) que ell realitza en la seva condició de representant de l'empresa i en l'exercici de les facultats disciplinàries.

Així mateix, considera que tampoc existeix una vulneració al dret de secret de comunicacions, ja que aquest dret protegeix que tercers puguin tenir accés a conversacions privades. Per tant, això només succeeix si es grava diàlegs aliens, però no si es registra una conversa en la qual algú lliurement està compartint la seva informació amb aquell qui grava.

En conseqüència, desestima la demanda i determina que la treballadora no haurà d'abonar cap indemnització a l'apoderat.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Informe anual de la Comissió Europea sobre l'evolució de l'ocupació i la situació social.

La Comissió Europea ha donat a conèixer l'informe anual que realitza sobre l'evolució de l'ocupació i la situació social dels Estats Membre. En el mateix analitza les lliçons apreses durant els anys de rescissió econòmica i extrau un seguit de conclusions, tals com que els països que tenen una major capacitat per assumir situacions límit i sobreposar-se a elles són els que proporcionen llocs de treball de major qualitat i amb una major inversió en protecció social i en recursos humans. Així, ressalta la importància de mercats de treball oberts i menys segmentats, amb una major inversió en l'aprenentatge permanent que permeti a les persones mantenir, millorar i utilitzar les seves capacitats durant tota la seva vida laboral. També remarca que els països amb menor impacte negatiu en el treball són els que compten amb subsidis d'atur que proporcionen ingressos a la major part dels aturats i que estan vinculats a plans d'activació i són sensibles al cercle econòmic.

Dèbil, però constant, creixement de l'ocupació.

La Comissió Europea també ha publicat el seu últim estudi trimestral sobre l'evolució de l'ocupació i la situació social. En el mateix destaca que la recuperació econòmica que es va iniciar a la Unió Europea en la primavera de l'any 2013 segueix existint, si bé és moderada. Ja que els llocs de treball segueixen creixent dèbil però constantment, fins i tot en aquells països que tenen una taxa d'atur més alta (entre els quals es troba Espanya). L'estudi mostra que han crescut tots els tipus de treballs i no només els temporals o els de temps parcial, però reconeix que la tornada a nivells d'ocupació d'abans de la crisi econòmica és més lenta de l'esperada.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Us recordem que a mitjans del mes de gener vam publicar dues notes informatives en relació a la Llei de Transparència i sobre la Llei del Protectorat de les Fundacions. Les teniu a la vostra disposició a la nostra pàgina web www.vallbe.cat. Igualment, publiquem avui mateix una nota informativa en matèria d'IRPF.

ÚLTIMA HORA.

La Seguretat Social va guanyar 417.574 afiliats al 2014: És la seva primera pujada des del 2007.

El Tribunal Suprem ha dictat més sentències a favor dels Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO) que no en contra: En concret, ha declarat que un ERO era conforme a dret en 31 casos, mentre que en 18 supòsits l'ha considerat nul i, en 9, no ajustat a dret. A més, en el 83% dels casos, el Suprem ha confirmat la Sentència prèviament dictada per l'Audiència Nacional o pels Tribunals Superiors de Justícia.

Cada cop hi ha més empreses que s'acullen a la inaplicació del conveni col·lectiu: Des que va entrar en vigor la Reforma Laboral, s'han produït un total de 5.333 inaplicacions de convenis que afecten un total de 255.105 treballadors. D'aquestes, 2.073 es van enregistrar durant el 2014.

ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...

"Les novetats del IV Conveni de serveis d'atenció a persones dependents". Ponència de **l'Elisabeth Navarro** a aquesta jornada organitzada per l'Associació Catalana de Recursos Assistencials, el passat 12 de gener.

"Fòrum Social i Empresarial de la Universitat Pompeu Fabra". El dia 27 de gener de 2015, la Universitat Pompeu Fabra (UPF) va acollir una nova edició del Fòrum Empresarial, que posa en contacte la Universitat amb el món de l'empresa. Bufet Vallbé hi va estar present, a través del nostre advocat **Carles Mundó**, al costat d'altres empreses i entitats com Banc Sabadell, Grupo Santander, KPMG, Cuatrecasas, Deloitte, Ernest&Young o Uría Menéndez. En aquesta edició es va tractar de les pràctiques professionals dels estudiants de la Universitat i dels actes per celebrar els 25 anys de la UPF.

PROPERAMENT...

"La cotització del salari en espècie". Jornada de Seguretat Social organitzada per la Universitat Autònoma de Barcelona i la Direcció Territorial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a Catalunya, en la que col·labora el **Bufet Vallbé**, el pròxim 12 de febrer.

"La llei de transparència, accés a la informació pública i bon govern". Jornada organitzada pel **Bufet Vallbé**, el pròxim 19 de març.

Us adjuntem el programa d'aquesta Jornada tot seguit, recordant-vos que podeu fer la inscripció, fins el dia 13 de març de 2015 a través de l'adreça **bufet@vallbe.cat** i del telèfon **93 272 45 80**.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si teniu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.

**JORNADA SOBRE
LA LLEI DE TRANSPARÈNCIA,
ACCÉS A LA INFORMACIÓ PÚBLICA I BON GOVERN**

**Com afecta a les empreses i entitats del Sector públic i a les empreses
i entitats privades que contracten amb l'Administració?**

Data: Dijous, 19 de març de 2015

Lloc: Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona
C. Mallorca, 283 – Barcelona (Planta 8)

Presentació:

Amb l'aprovació de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i la Llei estatal 19/2013, de Transparència, les entitats i empreses del sector públic, sigui quina sigui la seva forma jurídica (consorcis, agències, fundacions, societats mercantils...) i les entitats i empreses privades que contracten amb l'administració pública, han d'observar i complir amb les obligacions que, en matèria de transparència, estableix aquesta llei.

Encara hi ha moltes preguntes sense resposta. Per això, BUFET VALLBÉ, amb la vocació de buscar resposta als interrogants que existeixen, ha organitzat una jornada de treball, comptant amb experts qualificats en cada àmbit.

Programa:

9.15 - 9.30 h.	Benvinguda i presentació de la jornada, a càrrec de Paco Carretero , advocat i soci director de Bufet Vallbé.
9.30 – 10.30 h.	Quina Llei de transparència tenim i quins objectiu es fixa? A càrrec d' Antoni Bayona i Rocamora , Lletrat Major del Parlament de Catalunya i professor titular de Dret administratiu a la UPF. (Preguntes i debat)
10.30 – 11.00 h.	Quines entitats i empreses han de complir la Llei? A càrrec de Javier Vicente , advocat i soci de Bufet Vallbé. Responsable de l'àrea de dret administratiu. (Preguntes i debat)

11.00-11.30 h.	Pausa /cafè
11.30 – 12.15 h.	Quines són les previsions de desplegament normatiu de la Llei? A càrrec de Xavier Bernadí Gil , director de l'Oficina per al Desenvolupament de l'Autogovern, del Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya i professor de Dret administratiu a la UPF. (Preguntes i debat)
12.15 -13.00 h.	La transparència en l'àmbit de les Fundacions i la nova llei del Protectorat. A càrrec d' Olga Delpeix Borrell , subdirectora general d'Entitats jurídiques del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya i d' Àngel Fernández , advocat associat de Bufet Vallbé, expert en dret de fundacions. (Preguntes i debat)
	Moderador i conclusions: Carles Mundó , advocat associat de Bufet Vallbé, expert en dret civil i membre de l'Observatori del Dret Privat de Catalunya.

Organitza:

Bufet Vallbé Advocats

Col·labora:

Unió Catalana d'Hospitals (UCH)
Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA)
Agrupació Escolar Catalana (AEC)
Associació Empresarial d'Economia Social (DINCAT)

Inscripció

Podeu fer la inscripció, fins el dia 13 de març de 2015 a través de l'adreça **bufet@vallbe.cat** i del telèfon **93 272 45 80**.

La inscripció és gratuïta i les places són limitades.