

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

Un pacte a no reclamar contra un acomiadament només serà vàlid si ha existit una negociació prèvia en la qual ambdues parts han realitzat concessions.



Una treballadora va signar un document de quitança junt amb la carta d'acomiadament objectiu, en el qual afirmava que, després de negociar, es declarava conforme amb la indemnització de 20 dies per any que li donava l'Empresa i es comprometia a no presentar cap reclamació contra l'extinció del seu contracte.

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va atorgar valor alliberador a aquest document, entenent que del contingut literal del mateix es desprenia que les parts havien assolit un acord sobre l'extinció.

Això no obstant, la Sala Social del Tribunal Suprem ha cassat i anul·lat aquesta Sentència, valorant que no és suficient amb què en el text de l'acord es faci referència a l'existència d'una negociació, sinó que també cal que aquesta s'hagi realitzat realment.

Així, recorda que un treballador pot transaccionar amb els seus drets, el que li permet pactar qualsevol extrem de la seva relació laboral, i això inclou que pugui tancar un acomiadament amb la quantia indemnitzatòria que ell consideri més adient.

Però el que no pot fer, sota cap concepte, és renunciar a drets que li atorga l'ordenament vigent (com pot ser el dret a reclamar) a canvi de no res. I això és el que havia succeït en el cas que s'analitzava, perquè la treballadora s'havia compromès a no interposar cap demanda i en contraposició només havia percebut la indemnització de 20 dies per any treballat, la mínima legal.

A més, la Sentència valora com a signes que demostren la inexistència de negociació el fet que el document hagués estat redactat prèviament per l'empresa, havent-se limitat la treballadora a signar-lo, o que els Representants dels Treballadors no haguessin intervingut. Doncs, tot i que no era necessària la seva presència en la firma del document d'acord, el fet que ells haguessin estat presents i poguessin haver certificat que havia existit una voluntat real de firmar-lo, podria haver comportat que el mateix fos vàlid.

Un robatori amb violència quan es torna a casa després de treballar és un accident laboral.

Una treballadora d'un estanc va ser víctima d'un robatori quan tornava al seu domicili després de treballar, el que li va causar una incapacitat temporal per trastorn adaptatiu.

La Mútua es va negar a abonar la prestació, a l'entendre que la contingència tenia un origen comú. Doncs, tot i que reconeixia que es complien els requisits generals perquè l'accident pogués ser considerat de treball *in itinere* (el succés es va produir a una hora contigua al fi de la jornada, en un lloc adjacent al centre de treball, amb la utilització d'un mitjà de transport normal), entenia que era d'aplicació l'excepció de l'article 115.5 de la Llei General de la Seguretat Social, que estableix que: "*No impedirà la qualificació d'un accident com de treball (...) la concurrència de culpabilitat civil o criminal de l'empresari, d'un company de treball de l'accidentat o d'un tercer, llevat que no tingui cap relació amb el treball*".

Per mantenir aquesta postura, la Mútua argumentava que aquest article havia d'interpretar-se de manera que només podien ser considerats accidents de treball aquells actes criminals de tercers que tinguessin una motivació relacionada amb la feina, com podria ser, per exemple, que el robatori s'hagués produït per intentar furtar la recaptació de la botiga.

Això no obstant, el Tribunal Suprem entén que aquesta no és la interpretació correcta i indica que s'ha d'entendre que tot accident *in itinere* és de treball, amb l'única excepció de què es provi que l'acció violenta que va patir el treballador fos motivada per raons personals entre l'agressor i l'agredit.

En conseqüència, i tenint en compte que la treballadora no coneixia al lladre que li va usurpar la bossa, determina que l'origen de la seva baixa ha de ser de treball.

No es pot considerar que existeix mala fe en una negociació només perquè s'acabi aplicant la mateixa mesura que l'Empresa havia anunciat des d'un inici.

Tant l'Audiència Nacional com el Tribunal Suprem han recordat que negociar en un període de consultes no significa haver d'arribar a cap acord, considerant que no es pot presumir que hagi existit mala fe de l'Empresa en una negociació només pel fet de no haver-se modificat la postura inicial de la negociació.

El Tribunal motiva la seva decisió en tant que l'Empresa no té l'obligació d'acceptar les contrapropostes de l'altra part ni de buscar noves alternatives si considera que les mateixes no existeixen. L'únic que se li exigeix és que expliqui d'una manera adequada i suficient per què no resulta factible acollir les proposicions de la representació legal dels treballadors i que aquests motius siguin raonables.

En el cas concret analitzat (un procés de modificació substancial de les condicions de treball), l'Empresa havia realitzat una única proposta que no va ser acceptada per la banda social. Per la seva part, els sindicats tan sols havien presentat una alternativa i, en veure que la mateixa no era acceptada, havien optat per finalitzar el període de consultes, afirmant que l'empresa ja tenia la decisió presa d'abans.

Tant l'Audiència com el TS consideren que la situació econòmica de l'empresa justificava tant les mesures adoptades, com el fet de no haver acceptat la contraproposta realitzada i afirmen que, donat que va ser la part social qui es va negar a seguir negociant, no es pot afirmar que l'Empresa no hagués actuat amb bona fe durant el període de consultes.

Valorem aquesta Sentència com un cas excepcional, perquè l'habitual és que, si no se cedeix, es consideri que existeix mala fe i es determini que el període de consultes no és vàlid.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Iniciativa pel treball juvenil.

El Parlament Europeu, en el debat del 10 de febrer de 2015, va remarcar la problemàtica de l'atur juvenil, que suposa que aproximadament 7,5 milions de joves europeus no tinguin feina, i va preveure dedicar mil milions d'euros al 2015 a un Fons Social Europeu (FSE) per a la creació de llocs de treball per a aquest col·lectiu. Aquest fons es destinarà a Estats Membres amb regions on l'atur juvenil superi el 25% (entre els quals es troba Espanya) i preveu aconseguir que 650.000 persones trobin feina. Això implica augmentar fins a trenta vegades el finançament disponible en aquesta àrea.

Orientació professional en temps d'instabilitat.

El Centre Europeu pel Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOD) ha publicat recentment una nota informativa on es remarca la importància de l'assessorament i de l'orientació professional en temps de crisis per ajudar a les persones i a les organitzacions a ser productives i a adaptar-se a les noves condicions econòmiques i socials.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Cotitzacions a la Seguretat Social.

S'ha aprovat l'Ordre ESS/86/2015, de 30 de gener, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social,

desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional, contingudes en la Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2015.

Aquesta norma, com ve sent habitual, reproduïx les bases i tipus de cotització pels diferents Règims que ja va establir la Llei de Pressupostos de l'Estat i, a més, adapta els mateixos a supòsits de contractes a temps parcial. També fixa els coeficients aplicables per determinar la cotització en supòsits específics, tals com convenis especials, col·laboracions en la gestió de la Seguretat Social o exclusions d'alguna contingència.

Per tant, les bases màximes i mínimes de cotització queden de la següent manera:

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes euros / mes	Bases màximes euros / mes
1	Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors	1.056,90	3.606,00
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	876,60	3.606,00
3	Caps administratius i de taller	762,60	3.606,00
4	Ajudants no titulats	756,60	3.606,00
5	Oficials administratius	756,60	3.606,00
6	Subalterns	756,60	3.606,00
7	Auxiliars administratius	756,60	3.606,00
		Bases mínimes euros / dia	Bases màximes euros / dia
8	Oficials de primera i segona	25,22	120,20
9	Oficials de tercera i especialistes	25,22	120,20
10	Peons	25,22	120,20
11	Treballadors menors de divuit anys, sigui quina sigui la seva categoria professional	25,22	120,20

Així mateix, el tipus de cotització per l'any 2015 és el següent:

Contingències	Empresa	Treballador	Total
Comuns	23,60	4,70	28,30
Hores Extraordinàries Força Major	12,00	2,00	14,00
Resta Hores Extraordinàries	23,60	4,70	28,30

Es regula el registre del sector públic de la Generalitat de Catalunya.

Al DOGC de 5 de febrer de 2015 s'ha publicat l'Ordre ECO/22/2015, del 26 de gener, per la qual es regula el Registre del sector públic de la Generalitat de

Catalunya. Aquest Registre, creat per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres, té per objecte inventariar tots els ens instrumentals de l'Administració de la Generalitat, així com el conjunt de les seves participacions en altres entitats.

Són objecte d'inscripció:

- a) Les entitats de dret públic de la Generalitat (organismes autònoms administratius, entitats comercials, industrials o financeres, o entitats de dret públic que han d'ajustar la seva activitat a l'ordenament jurídic privat).
- b) Les societats mercantils, quan en el seu conjunt, de manera directa o indirecta, la Generalitat disposi de més del 50% del seu capital social.
- c) Els consorcis, quan en el seu conjunt, de manera directa o indirecta, la Generalitat disposi de la majoria absoluta de drets de vot en el seu òrgan de govern superior o, si s'escau, quan d'acord amb els criteris que estableix la normativa, correspon adscriure'l a la Generalitat.
- d) Les fundacions, quan en el seu conjunt, de manera directa o indirecta, la Generalitat disposa de la majoria absoluta de drets de vot en el seu patronat.
- e) Altres entitats amb personalitat jurídica pròpia que, d'acord amb la naturalesa pública o privada i el seu règim jurídic, no correspon classificar en cap dels apartats anterior, quan en el seu conjunt, directament o indirectament, la participació de la Generalitat disposa de la majoria de drets de vot a l'òrgan de govern superior de l'entitat.

La inscripció en aquest Registre no té efectes constitutius per a les entitats ni altera la seva naturalesa jurídica.

El Registre queda adscrit a la Direcció General de Patrimoni de la Generalitat de Catalunya del Departament d'Economia i Coneixement.

ÚLTIMA HORA.

El Ministeri de Justícia estudia dispensar del pagament de taxes judicials a PIMES i a autònoms: La mesura afectaria empreses que no superessin els 250 treballadors a plantilla i que tinguessin un volum de negoci inferior a 50 milions d'euros.

Creix el treball a temps parcial: 2,5 milions de treballadors exerceixen la seva tasca en jornades a temps parcial, el que suposa que un 15,7% de la població activa tingui aquest tipus de contracte, enfront de l'11,4% que el tenia l'any 2007.

L'acomiadament més car d'Europa és l'espanyol: Per contra, en països com Àustria, Bèlgica, Dinamarca, Suècia o Itàlia no s'ha d'abonar cap quantitat en concepte d'indemnització.

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



"Reunió plenària de responsables de RRHH al Palau Macaya". Participació del **Paco Carretero** a aquesta reunió organitzada per la Unió Catalana d'Hospitals, el passat 4 de febrer.