

La Audiencia Nacional matiza cómo evitar que un incentivo se convierta en derecho adquirido

Si la empresa fija **anualmente** los requisitos y se reserva el derecho a **modificar** los criterios de participación, una acción para motivar a los trabajadores como puede ser un viaje de incentivos no tiene por qué convertirse necesariamente en un **derecho adquirido** para los trabajadores. Además, son los representantes de los trabajadores, o los trabajadores afectados, los que tienen que demostrar la **voluntad inequívoca** de la empresa de incorporar el derecho a disfrutar de un viaje de incentivos en los contratos de los trabajadores (sent. de la Audiencia Nacional de 18.05.12).

Una entidad bancaria organizaba desde el año 1994 las denominadas "Convenciones de Líderes", que consistían en realizar viajes organizados que combinaban actividades empresariales y lúdicas y cuyo objetivo era motivar y cohesionar a sus trabajadores.

La decisión de organizar esta actividad se decidía anualmente por el comité de dirección de la compañía, quien utilizaba distintos **indicadores**, como la consecución de objetivos, a la hora de seleccionar a los trabajadores participantes.

En el año 2010, y debido a la situación económica de la compañía, la dirección decidió **unilateralmente** que no se iban a celebrar más convenciones. El sindicato mayoritario, al considerar que esta actividad se había convertido en un derecho adquirido para los trabajadores y, por tanto, que si la empresa quería suprimirlo tenía que recurrir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, presentó una demanda de conflicto colectivo.

En su sentencia, la Audiencia Nacional se posiciona a favor de la empresa, que alegó en el juicio que la convención se trataba de una medida organizativa que la empresa, en un momento determinado, consideró que era una buena forma de motivación pero que ahora, dentro de su legítimo poder de dirección, consideraba oportuno eliminarla.

La Audiencia Nacional esgrime los argumentos utilizados por el Tribunal Supremo en sentencias anteriores para determinar cuándo existe una condición más beneficiosa. Y recuerda que para que pueda sostenerse su existencia *"es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se incorpora al nexo contractual"*. Y esto significa que hay que probar *"la voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales"*.

Y en este caso, como la empresa ha acreditado que organizaba anualmente la convención con arreglo a unos criterios que se modificaban cada año y además, la dirección de la empresa se reservaba la decisión final de elegir a los trabajadores participantes, la Audiencia sentencia que *"no existe condición más beneficiosa, sino una medida organizativa promovida por la empresa"*. Y deja muy claro que hay que distinguir entre lo que es una condición más beneficiosa (mejora de las condiciones laborales de un trabajador o de grupo de trabajadores) y la facultad empresarial de reorganización de recursos.

Y en cuanto al hecho de que la convención se llevara celebrando **durante 15 años**, esta duración *"no presume por sí sola la existencia de la condición más beneficiosa"*, siendo perfectamente legítimo que la empresa, dentro de su **poder**

de dirección reconocido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 20.1. del ET) decida dejar de organizar las convenciones y más aún *“en el momento económico que atraviesa la empresa, que no parece el más adecuado para este tipo de medidas”*.

¿Estamos obligados a conceder la lactancia acumulada justo antes de una excedencia?

PREGUNTA: Una de nuestras trabajadoras que está de baja maternal y debería reincorporarse a su puesto el próximo mes, nos acaba de comunicar que su intención es cogerse una excedencia por cuidado de hijos durante un año. Antes de disfrutarla, nos pide disfrutar primero de los días de lactancia acumulada. ¿Estamos obligados a acceder a su petición?

RESPUESTA: Lo primero que debe hacer es consultar su **convenio colectivo**. Si éste establece expresamente la posibilidad de la acumulación, entonces su empresa tendrá que conceder la petición de la trabajadora.

Si su convenio no dice nada, la lactancia acumulada sólo se podrá disfrutar en caso de que haya **un acuerdo mutuo** sobre su disfrute entre la empresa y la trabajadora. Por tanto, su empresa puede negarse a conceder el permiso de lactancia acumulado y la trabajadora, si quiere cogerse la excedencia justo al terminar la baja maternal, no podrá disfrutar de la lactancia, y su empresa lo podría argumentar porque el periodo de lactancia se entendería que ha transcurrido dentro del año de excedencia solicitado.

La única opción que tendrá la trabajadora es posponer la excedencia, reincorporarse a su puesto y disfrutar del permiso de lactancia sin acumular (o bien reducir en media hora su horario de entrada o de salida o bien cogerse una hora durante la jornada) mientras el menor tenga menos de nueve meses.

¡ATENCIÓN! El permiso de lactancia y la excedencia por cuidado de hijos son dos de las múltiples situaciones que pueden plantearse en torno a las mujeres trabajadoras. El embarazo, la baja maternal, la reducción de jornada por guarda legal... son otras muchas. Y todas ellas plantean **interrogantes** a las empresas sobre cómo deben abordarlas, cuál es su impacto en el trabajo, hasta dónde llega cada uno de los derechos, qué margen de actuación tiene la empresa, si existe o no un blindaje ante el despido...

Miércoles, 04 de julio de 2012

Seis medidas clave de ajuste de aquí a una semana

El presidente del Gobierno ha anunciado la inminente aprobación de más medidas económicas para cumplir un objetivo de déficit cada vez más inasible y diluir la desconfianza de los inversores. Sobre su cabeza penden las continuas presiones de la UE y el FMI para aumentar el IVA, vigilar los desmanes de las comunidades autónomas, endurecer las prestaciones por desempleo y reducir aún más los sueldos de los funcionarios.

1. Aumentar los tipos en el IVA y subida en los Impuestos Especiales

El 1 de julio de 2010, el Gobierno presidido por José Luis Rodríguez Zapatero subió el tipo general del IVA del 16% al 18% y el tipo reducido, que se aplica a un cierto número de productos, del 7% al 8%. En aquel momento, la vicepresidenta económica, Elena Salgado, justificó el alza afirmando que España es uno de los países europeos con menor recaudación con este gravamen respecto al PIB. Un argumento no muy distinto del que ha esgrimido la Comisión Europea en su último informe sobre España, donde anima a aumentar un poco más los tipos generales. De momento, Hacienda ya ha reconocido que estudia incrementar los tipos reducidos en diez puntos porcentuales. Esto golpearía el corazón del comercio, la hostelería y, sobre todo, del primer sector del país: el turismo. Pero el Gobierno asegura que éste quedará a salvo. Sea como fuere, la recaudación por IVA ha caído a tasas intermensuales del 10% en los últimos meses. Entre enero y mayo, se han recaudado 22.000 millones de euros con este tributo.

2. Controlar el gasto autonómico y crear un supervisor de las cuentas públicas

Las comunidades autónomas son desde hace mucho tiempo el mayor quebradero de cabeza del Gobierno central, y una de las mayores fuentes de desconfianza de los mercados. El año pasado, las regiones registraron un déficit conjunto de 31.541 millones de euros, y este año deben reducirlo hasta el 1,5% del PIB, lo que implica un ahorro de 15.500 millones. En el primer trimestre de este año, las comunidades tuvieron un 'déficit cero', pero con una pequeña trampa: han recibido más de 5.000 millones de euros de anticipos a cuenta. Sin este adelanto, el déficit conjunto hubiera sido del 0,45% del PIB, unos 4.787 millones de euros. Si se descuenta el anticipo, sólo el País Vasco tuvo superávit, de un 0,62% de su PIB (162 millones). Por el contrario, las comunidades con mayores desequilibrios fueron Cataluña, con 917 millones (0,48%), y Madrid, con 896 millones (0,48%). El pasado martes, Mariano Rajoy pidió mayores esfuerzos de reducción presupuestaria a las regiones españolas "en los próximos meses". A cambio de un mayor control, España podría lograr algo tan importante como que Bruselas conceda un año más (de 2013 a 2014) para reducir el déficit nacional hasta el 3% del PIB. Pero la UE reclama a Moncloa la creación de un organismo único que, de forma independiente, a la manera del Tribunal de Cuentas, supervise todo el gasto de la Administración.

3. Eliminar la deducción fiscal por la compra de vivienda habitual

Una de las primeras medidas que tomó el Gobierno al llegar a La Moncloa fue volver a implantar la deducción en el IRPF por la adquisición de la primera vivienda habitual. Y no sólo la recuperó, sino que la volvió a hacer extensible a todos los salarios, ya que el Ejecutivo de Zapatero la había eliminado para las rentas superiores a 24.000 euros (es decir, para la gran mayoría de quienes pueden adquirir una casa). Más aún: le dio carácter retroactivo en 2011. Cualquier persona que hubiera comprado un inmueble residencial en 2011 o que lo comprase de 2012 en adelante tendría acceso a esta ayuda. Ahora Bruselas pide –o, mejor dicho, exige– que se elimine, para coadyuvar a que el sistema fiscal potencie el crecimiento: "Reducir ventajas fiscales, como el trato fiscal favorable de la vivienda residencial aumentaría las bases fiscales y así ayudaría a mejorar la eficiencia del sistema fiscal". En un dardo certero, Bruselas recuerda a Mariano Rajoy que este tipo de incentivos "elevó la deuda de los hogares y alimentó la burbuja inmobiliaria en España".

4. Acelerar la ampliación de la edad mínima de jubilación

Si el nuevo presidente francés, François Hollande, quiere permitirse el lujo de suprimir en Francia la reforma de las pensiones de Sarkozy (que ampliaba la edad de jubilación de 60 a 62 años), Rajoy tendrá que hacer todo lo contrario. La Comisión Europea cree que la reforma aprobada en 2011 (que retrasa la edad de jubilación a los 67 años, amplía en 10 años el periodo para calcular la pensión y que se aplicará progresivamente hasta 2027) es un "paso importante" pero no suficiente. "Para mejorar la sostenibilidad de las finanzas públicas, el Gobierno debe garantizar suficientes superávits primarios a medio plazo, acelerar el incremento gradual previsto en la edad de jubilación y llevar a cabo una actualización anticipada del factor de sostenibilidad previsto en el sistema de pensiones reformado" para ajustarlo a los cambios en la esperanza de vida. Es decir, que los españoles tendrán que jubilarse a los 67 años antes de lo previsto. De momento, las cifras hablan por sí solas: la Seguridad Social destinó un total de 7.385 millones de euros al pago de las pensiones contributivas en junio, un 4,3% más que en el mismo mes de 2011, según datos publicados el pasado martes por el Ministerio de Empleo. La pensión media de jubilación alcanzó a principios del mes pasado los 946 euros mensuales, lo que supone un 3,4% más respecto al mismo mes de 2011. El número de pensiones creció un 1,2%.

5. Endurecer las condiciones de las prestaciones por desempleo

Evidentemente, el incesante aumento del desempleo, que ya afecta a 5,6 millones de españoles, incrementa mes a mes las partidas de protección destinadas a parados. El Gobierno tiene presupuestados para este año 30.000 millones de euros con este fin. De momento, en el primer trimestre del año, ya se han desembolsado más de 10.000 millones, un tercio de lo planteado para todo el año. La Comisión Europea no ve con buenos ojos que, ante la dramática situación de las arcas públicas, España siga siendo uno de los países desarrollados con mejor cobertura para desempleados. Ahora mismo, un español sin trabajo puede disfrutar de ayudas durante un máximo de dos años de prestaciones oficiales, cuya cantidad mínima es de 416 euros. No obstante, durante los últimos años se ha ido prolongando el llamado 'cheque-parado': un subsidio de 426 euros creado por el Ejecutivo de Zapatero en 2009 para quienes ya hayan agotado las prestaciones previas y no hayan rechazado ofertas laborales o cursos de formación.

6. Reducir los sueldos de los funcionarios y ajuste del sector público

El pasado jueves, la presidenta de la Comisión de Economía del Congreso de los Diputados y miembro destacado del PP, Elvira Rodríguez, afirmó que si el Gobierno "reestructura la Administración, a la fuerza supone pérdida de empleados públicos". De este modo, ya cunde en el seno del Gobierno el debate sobre una de las cuestiones más delicadas de la gestión de la crisis: la posibilidad de despedir a personal al servicio del Estado o, incluso, de funcionarios. Como adelantó EXPANSIÓN el pasado 3 de mayo, el Ejecutivo ya estudia un decreto para poder ajustar el salario de los funcionarios según los objetivos que desempeñen. Pero existen todavía más especulaciones en torno a una posible rebaja de los salarios públicos a nivel nacional, añadida a la del 5% que ya aplicó Zapatero en su famoso 'recortazo' de 2010, que dio origen a su caída política. De momento, el secretario de Estado de Administraciones Públicas, Antonio Beteta, ha negado este plan a nivel nacional. Los gobiernos de Madrid y Cataluña ya han efectuado una merma en los sueldos de su personal público. En el primer caso, los funcionarios cobrarán entre 14 y 141 euros menos al mes, en función de sus rentas. Respecto al segundo, la reducción rondará el 5% en 2012, y seguramente se extienda a los años 2013 y 2014. El recorte salarial es una de las principales recomendaciones del FMI para España.