

CIRCULAR INFORMATIVA 15 SEPTIEMBRE 2017

Estimado cliente:

Le comunicamos las disposiciones de mayor interés publicadas. De estar interesado en el texto íntegro de alguna de dichas disposiciones nos lo puede comunicar e inmediatamente se la remitiríamos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

-DECRETO LEY 4/2017, de 8 de septiembre, del Consell, se modifica la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para 2017.

NOTICIAS DE INTERÉS

-La Fiscalía General del Estado reclama introducción en el Código Penal del delito de incremento patrimonial injustificado, para perseguir a los funcionarios y cargos públicos en los que se constate una mejora de su situación económica que no puede explicarse de acuerdo con sus ingresos legales. El delito, según plantea el texto, se configuraría como un tipo penal "de peligro abstracto" que sólo sería aplicable de forma subsidiaria; es decir, a falta de otro delito contra la Administración. Para su activación, debería detectarse un incremento patrimonial relevante que delate una desproporción entre los ingresos legales -los declarados a la Hacienda- y los reales -los necesarios para explicar la riqueza acumulada-, sin que exista una justificación de su procedencia.

-El abogado General de la UE se ha pronunciado a favor del aplazamiento ilimitado de las vacaciones no disfrutadas. El Tribunal de Justicia de la UE previsiblemente ratificará la opinión del abogado, lo que tendrá repercusión en

el derecho laboral español y en las empresas. Se trata del Asunto C214/16 C. King contra The Sash Window Workshop Ltd y Richard Dollar, en el que si se sigue la directriz del abogado general, una empresa británica tendrá que compensar a un falso autónomo por las vacaciones que éste no disfrutó durante trece años.

Los AUTÓNOMOS podrán cambiar dos veces al año la base de cotización, eligiendo otra dentro de los límites mínimo y máximo, siempre que lo soliciten antes del 1 de mayo, con efectos del 1 de julio siguiente, y antes del 1 de noviembre, con efectos del 1 de enero del año siguiente. También podrán solicitar que su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten las bases máximas. Cualquiera de las opciones anteriores que se ejerciten simultáneamente con el alta en este régimen especial o, posteriormente al alta, antes del día primero de noviembre de cada año, tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de la solicitud. La renuncia a estas opciones podrá realizarse en el mismo plazo y tendrá efectos a partir del 31 de diciembre del año en el que se presente la solicitud.

-La reunión entre los representantes sindicales y Hacienda concluye sin acuerdo para la subida salarial. Los tres sindicatos participantes en la reunión (UGT, CC OO y CSIF) amenazaron con movilizaciones si los empleados públicos no recuperan el poder adquisitivo perdido durante la crisis. Las posturas están alejadas. La secretaria de Estado de Función Pública ofrece una subida inferior al 2% anual para el periodo 2018-2020, según los sindicatos. Otro de los puntos de la negociación es la eliminación de la tasa de reposición —sustituciones por cada baja—. En esta cuestión existe más posibilidad de acuerdo, según admiten los sindicatos.

-Un despido colectivo no siempre puede considerarse un «caso excepcional» que permita despedir a una trabajadora embarazada, según las conclusiones del Abogado General del TJUE en el asunto C-103/16. En el marco de un despido colectivo, el despido de una trabajadora embarazada sólo puede producirse en casos excepcionales no inherentes al embarazo, y siempre que en la práctica no haya realmente posibilidad de recolocarla en otro puesto de trabajo adecuado. Concluye que, para que un preaviso de despido se ajuste a los requisitos previstos en la Directiva de maternidad, éste deberá formalizarse por escrito y poner de manifiesto los motivos, debidamente justificados en relación con casos excepcionales no inherentes al embarazo que admiten el despido. En el contexto de un despido colectivo, no cumpliría este criterio un preaviso de despido que se limita a exponer los motivos generales que justifican los despidos, así como los criterios de selección, sin explicar por qué es admisible el despido de una trabajadora embarazada, dado que las circunstancias específicas del despido colectivo en cuestión hacen de éste un «caso excepcional».

CONVENIOS COLECTIVOS Y TABLAS SALARIALES

PROVINCIALES (ALICANTE):

-Convenio Colectivo provincial de Industria, manipulación y exportación de frutos secos - 03000245011982.-

-Convenio Colectivo 2016-2018 comercio minoristas, mayoristas y exportadores de CALZADO y artículos de piel y viaje. (BOP 28-08-2017) Código: 03000335011981.

-Convenio Colectivo 2017-2019 Preparadores de ESPECIAS, Condimentos y HERBORISTERÍA. Prov. Alicante. (BOP 28-08-2017) Código: 3000875011981.

Esta circular ha sido editada con el objeto de proporcionarle información sobre las materias contempladas en la misma. Su remisión no implica en ningún caso la asunción de responsabilidades por parte del despacho o de sus Letrados, por las pérdidas ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Le saluda atte.