FORNESA ABOGADOS

FLASH LABORAL

Noviembre de 2017

FORNESA ABOGADOS
Vía Augusta 252, 4ª - 08017 Barcelona
Tel.: [+34] 93.362.16.20 - Fax: [+34] 93.200.98.43
info@fornesaabogados.com

INDICE

NORMATIVA Y PROPOSICIONES DE LEY 3

1. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. 3
2. Fiestas laborales 2018 6
3. Proposición de Ley en materia de registro diario de la jornada de trabajo 6

JURISDICCIÓN SOCIAL 7

1.- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de septiembre de 2017, dictada en el asunto C-429/16 (caso Ciupa).- Modificación sustancial de condiciones de trabajo y concepto de despido a efectos de la Directiva 98/59 en materia de despidos colectivos. 7

2.- Sentencia del Tribunal Supremo nº 589/2017, de 5 de julio. Plazo de prescripción para la reclamación a la empresa de la indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo. 8

3.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 9 de junio. Efecto de la falta de llevanza del registro diario de jornada- si se realizan horas extraordinarias en la empresa- en la reclamación individual efectuada por un trabajador. 9

4.- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 8-Refuerzo de Barcelona, de 28 de septiembre de 2017. Demanda plural instada por representantes unitarios en materia de vulneración de la libertad sindical y otros derechos fundamentales. Asunto defendido por FORNESA ABOGADOS. 10

NORMATIVA Y PROPOSICIONES DE LEY

1. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

En el BOE de 25 de octubre se ha publicado la esperada Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Se enuncian a continuación las novedades más relevantes, siguiendo el orden establecido en la propia norma. Conviene destacar que algunas de las novedades establecidas en la citada Ley no sólo benefician a los trabadores autónomos sino también a las empresas. La norma entró en vigor el 26 de octubre de 2017, si bien las principales medidas establecidas en la misma entran en vigor el 1 de enero de 2018.

Medidas para facilitar la cotización a la Seguridad Social y para reducir las cargas administrativas de los trabajadores autónomos:

- Se modulan los recargos por el ingreso fuera de plazo de las cuotas a la Seguridad Social, reduciéndose el recargo de un 20% a un 10% si el abono se produce dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo de ingreso. Esta novedad aplica a todos los sujetos responsables de pago de cotizaciones en cualquier régimen de la Seguridad Social, incluidas las empresas. Esta medida entrará en vigor el día 1 de enero de 2018.

- En los supuestos de pluriactividad (esto es, de prestación simultanea de trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena), se establece el derecho al reintegro del 50% del exceso cuando las cotizaciones por contingencias comunes (tanto las del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos como las del Régimen de la Seguridad Social que correspondan por el trabajo por cuenta ajena) superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. Este reintegro tiene como tope, en cualquier caso, el 50% de las cuotas ingresadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante, RETA), en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria. Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

  Dicho reintegro se abonará por la Tesorería General de la Seguridad Social, sin necesidad de solicitud expresa por parte del interesado.

Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo:

- Para los trabajadores autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en dicho régimen especial los 2 años inmediatamente anteriores, **se establecen determinadas bonificaciones y/o reducciones de cuotas.** Por tanto, se reduce el periodo de baja en el RETA que posibilita el disfrute de tales beneficios en la cotización de 5 a 2 años con carácter general. Si bien, el período de baja exigido en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

  Cabe destacar que la "tarifa plana" de 50 euros mensuales, en el caso que los trabajadores opten por cotizar por la base mínima, se amplia de 6 a 12 meses.

  Asimismo, se amplia de 18 a 24 meses la reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que

corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Las medias anteriormente expuestas entran en vigor a partir del día 1 de enero de 2018.

Medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos:

- **Se amplía la bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes durante 12 meses por cuidado de menores a cargo del trabajador autónomo hasta que el menor cumpla 12 años** (hasta ahora dicha bonificación aplicaba por cuidado de menores hasta 7 años). En línea con lo anterior, se mantiene la bonificación hasta un máximo de 12 meses si el menor cumple 12 años antes de la finalización del disfrute de la bonificación (hasta ahora si el menor cumplía 7 años). Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

- **La bonificación actual** para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural **se amplía a la guarda con fines de adopción.**

  Asimismo, se aclara que se podrá aplicar siempre que el descanso por tales motivos sea de al menos un mes.

  La bonificación del 100% de la cuota se calculará atendiendo a la base media por contingencias comunes de los 12 meses anteriores (con anterioridad se calculaba sobre la base mínima o fija de cotización).

  Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

  Se fija una nueva bonificación para trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo, tres el cese de su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, y vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese. Dicha bonificación consistirá en los siguientes beneficios durante el período de los 12 meses siguientes a la reanudación de la actividad: (i) "tarifa plana" de 50 euros mensuales, si se opta por cotizar por la base mínima; o (ii) reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, si se opta por cotizar por un base superior a la mínima. Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

Medidas para clarificar la fiscalidad de los trabajadores autónomos:

- Se establece la deducibilidad de:

  (i) los gastos de suministros correspondientes a la parte de vivienda afecta a la actividad económica, en el porcentaje resultante de aplicar el 30% a la proporción existente entre los metros cuadrados de la vivienda destinados a la actividad respecto a la superficie total (salvo que se pruebe un porcentaje superior o inferior); y de

  (ii) los gastos de manutención incurridos en el desarrollo de la actividad económica, siempre que se produzcan en establecimientos de restauración y hostelería y se

abonen utilizando cualquier medio electrónico de pago, con los límites cuantitativos establecidos en el reglamento del IRPF para dietas y asignaciones para gastos normales de manutención de los trabajadores.

Estas medidas entrarán en vigor el día 1 de enero de 2018.

Medidas para mejorar la cotización de los trabajadores autónomos:

- **Para determinados trabajadores autónomos respecto a los que hasta la fecha su base mínima de cotización era la equivalente a la base mínima del grupo 1 del Régimen General** (superior a la base mínima del RETA y del resto de grupos de cotización del Régimen General), **se les permitirá cotizar por la base mínima que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.**

  Dicha medida aplica a los siguientes colectivos:

  (i) trabajadores incluidos en el RETA que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio a un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez;

  (ii) trabajadores autónomos societarios (esto es, administradores o trabajadores que poseen el control efectivo de la Compañía);

  (iii) socios trabajadores de sociedades laborales.

  En los supuestos (ii) y (iii) dicha base mínima no se podrá aplicar, en casos de alta inicial en el RETA, hasta que hayan transcurrido los primeros doce meses.

  Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

Equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere:

- Se **incluye en la protección por contingencias profesionales de los trabajadores autónomos el accidente de trabajo "in itinere".** Tiene tal consideración el acontecido al ir o volver del lugar de prestación de la actividad económica o profesional. Se clarifica que se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad, siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

  Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social:

- Se establece la **posibilidad de que los trabajadores autónomos cambien hasta cuatro veces al año la base de cotización**. De este modo, se incrementa el número de veces de las dos actuales a cuatro, adecuándose de esta forma a las fluctuaciones de los ingresos de los autónomos que son susceptibles de producirse en cada ejercicio. Esta medida entrará en vigor el día 1 de enero de 2018.

- En cuanto a la fecha de efectos de las afiliaciones y altas, **se permite que hasta un máximo de tres altas al año produzcan efectos desde el momento de inicio de la actividad** (la regla general vigente hasta esta reforma era que los efectos se producían desde el primer día del mes en que se iniciaba la actividad). Esta medida entrará en vigor el día 1 de enero de 2018.

- Por otro lado, hasta ahora la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo autónomo era del 50%. Con la nueva ley, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la **pensión de jubilación compatible con el trabajo será del 100%.** Esta medida entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

Constitución del Consejo de Trabajo Autónomo:

- El Gobierno se compromete a poner en funcionamiento el Consejo de Trabajo Autónomo en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma. Dicho Órgano estará conformado por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativas en el ámbito estatal.

2. Fiestas laborales 2018

En el BOE de 11 de octubre de 2017 se publicó la Resolución de 9 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se establece la relación de fiestas laborales de carácter estatal y autonómico para el 2018 (posteriormente corregida respecto a la Comunidad Autónoma de Canarias). Se adjuntan como Anexo la citada Resolución y su corrección de errores.

3. Proposición de Ley en materia de registro diario de la jornada de trabajo

El Congreso de los Diputados aprobó en fecha 17 de octubre la toma en consideración de la Proposición de Ley, del grupo Socialista, de reforma del Estatuto de los Trabajadores para obligar a las empresas a registrar diariamente el horario de entrada y salida de sus trabajadores, con la finalidad de evitar extralimitaciones en las jornadas laborales. Dicha propuesta está en trámite parlamentario.

Actualmente, dicho registro diario de jornada es exigible sólo si (i) se realizan horas extraordinarias, (ii) en los contratos de trabajo a tiempo parcial o (iii) respecto a los contratos de trabajo de determinados colectivos (trabajadores móviles en transporte por carretera, de la marina mercante o ferroviarios), **tal como clarificó la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 23 de marzo de 2017 (caso BANKIA) y Sentencia de 20 de abril de 2017 (caso ABANCA), y consta en la Instrucción 1/2017 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Según se indica en la exposición de motivos de dicha proposición de ley *"La iniciativa pretende también corregir las contradicciones generadas por una sentencia del Tribunal Supremo que absolvió a Bankia de controlar el horario de sus trabajadores".*

Habrá que estar atentos a los avances de dicha propuesta de ley, por la relevancia que tiene esta materia en cuanto a las contingencias derivadas de potenciales excesos de jornada y sobrecostes por horas extraordinarias.

El texto propuesto del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores es el siguiente:

«Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día. Este registro de jornada será diario y deberá incluir el horario concreto de entrada y salida de cada persona trabajadora.

La organización del registro de jornada y el acceso de la persona trabajadora al mismo se realizará en la forma establecida en los convenios colectivos de aplicación.

La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerá en el centro de trabajo a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.»

Si dicha propuesta de ley prosperase, las organizaciones empresariales deberán conjugar el cumplimiento normativo con las dificultades existentes en la práctica para implementar un registro de estas características para el personal de mano de obra indirecta o de "cuello blanco", y en especial respecto a empleados que prestan servicios fuera de las instalaciones de la Compañía (por ejemplo, comerciales) o en régimen de teletrabajo. En nuestra opinión, en el trámite de enmiendas se deberían valorar estos aspectos y la idoneidad de una medida de este tipo en unas relaciones laborales en la que se tiende, cada vez, a una auto-organización del tiempo de trabajo por parte de la persona trabajadora, controlando las empresas el resultado del trabajo encomendado, no la dedicación horaria.

JURISDICCIÓN SOCIAL

1.- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de septiembre de 2017, dictada en el asunto C-429/16 (caso Ciupa).- Modificación sustancial de condiciones de trabajo y concepto de despido a efectos de la Directiva 98/59 en materia de despidos colectivos.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) resuelve una cuestión prejudicial planteada por un Tribunal polaco respecto a la Directiva 98/59 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Concretamente, el Tribunal polaco remitente pregunta al TJUE, en esencia, las siguientes cuestiones: (i) si el artículo 1.1. de la citada Directiva debe entenderse en el sentido de que una modificación unilateral en perjuicio de los trabajadores, por iniciativa del empresario, de las condiciones de retribución que, en caso de negativa del trabajador, implica la extinción de su contrato de trabajo, debe calificarse como "despido" en el sentido de ese precepto y (ii) si el artículo 2 de la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que el empresario está obligado a tramitar las consultas previstas en la misma cuando éste planea ese tipo de modificación unilateral de las condiciones retributivas.

El TJUE recuerda que en su Sentencia de 11 de noviembre de 2015 (caso Pujante Rivera, C-422/14), resolviendo una cuestión prejudicial instada por una Juzgado español (concretamente del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona), ya había declarado que queda comprendido en el concepto de "despido" de la Directiva la modificación sustancial unilateral y en perjuicio del trabajador de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador. Por tanto, en dicho supuesto habría que seguir el proceso de consulta establecido en el artículo 2 de la Directiva.

Aclara asimismo que dicho proceso de consulta debe iniciarse por el empresario en el momento en el que éste planea realizar tales modificaciones.

Por tanto, el TJUE en esta Sentencia responde afirmativamente a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal polaco remitente.

La doctrina expuesta en el caso Ciupa se reitera en otra Sentencia posterior del TJUE (caso Socha).

Trasladado lo anterior a nuestra legislación, las modificaciones de elementos esenciales del contrato serían subsumibles en los supuestos de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo, ex artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores respectivamente.

A tal efecto, debe recordarse que el cómputo de los umbrales para dilucidar si la medida es o no colectiva debe efectuarse, en determinándoos casos, haciendo el doble análisis empresa/centro de trabajo, en los términos ya establecidos por el Tribunal Supremo en materia de despido colectivo (Sentencia de 17 de octubre de 2016. Caso Zardoya Otis). Esto es, considerando despido colectivo tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1 Estatuto de los Trabajadores, tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales en los casos en que afecten a un único centro de trabajo siempre que en el mismo presten servicios más de 20 trabajadores.

Por último, pese que nuestra norma nacional establece un período de consultas en caso de novaciones de condiciones contractuales de alcance colectivo, se genera inseguridad jurídica por cuanto la regulación del período de consulta en materia de despidos colectivos difiere de la establecida para procesos colectivos de movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Habrá que esperar a la aplicación de esta nueva doctrina del TJUE por parte de nuestros Tribunales. Mientras tanto, las empresas que planeen abordar un proceso de modificación colectiva de condiciones de trabajo deberían, en esencia, garantizar que en el periodo de consultas se aborden y negocien los aspectos contenidos en la Directiva 98/59, y que el mismo pueda cumplir su finalidad, para lo que resulta esencial que se ponga a disposición de la representación legal de los trabajadores la misma documentación que si de un despido colectivo se tratase.

2.- Sentencia del Tribunal Supremo nº 589/2017, de 5 de julio. Plazo de prescripción para la reclamación a la empresa de la indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo.

La presente Sentencia del Tribunal Supremo sienta el criterio de cómputo del plazo de prescripción de un año para instar una reclamación de daños y perjuicios a la empresa derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando las partes no ha impugnado judicialmente la resolución administrativa en materia de prestaciones públicas.

Recuerda el Tribunal Supremo que el inicio de tal plazo prescriptivo no puede acontecer hasta que se den dos circunstancias: (i) que exista resolución firme por la que se declare que la contingencia por la que deriva la prestación discutida es profesional; y (ii) que exista una resolución firme que fije las cantidades que por prestaciones de Seguridad Social tiene derecho a percibir el beneficiario, para que estas puedan deducirse del monto global que hubiera de reclamar a la empresa.

La novedad de esta Sentencia radica en que se concreta que cuando la resolución administrativa en materia de prestaciones no se impugna judicialmente, el cómputo no se inicia hasta que no hayan transcurrido el plazo de 30 días del que disponen las partes para interponer reclamación previa contra dicha resolución. Y ello por cuanto hasta el agotamiento de tal plazo no adquiere definitivamente estado y deviene firme lo resuelto en la resolución administrativa.

Por tanto, este nuevo criterio del Tribunal Supremo conlleva, en la práctica, mayor plazo para interponer una acción de estas características por parte de los trabajadores, y exigirá que en procesos de este tipo se ponga a disposición de la empresa documentación fidedigna que acredite la fecha de notificación de la resolución administrativa en materia de prestaciones a las partes, para garantizar la tutela judicial efectiva de la empresa y el principio de seguridad jurídica.

3.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 9 de junio. Efecto de la falta de llevanza del registro diario de jornada- si se realizan horas extraordinarias en la empresa- en la reclamación individual efectuada por un trabajador.

La presente Sentencia versa sobre una reclamación de horas extraordinarias. Concretamente, una trabajadora del sector cárnico insta una reclamación de cantidad contra su empleadora, viendo estimadas sus pretensiones en instancia. Contra la Sentencia de instancia recurre la empresa en Suplicación.

Como se desprende del relato fáctico de la Sentencia, (i) la jornada de lunes a viernes de la trabajadora era de 8:30 a 20:30, con una hora para comer; y (ii) pese a que el Convenio Colectivo aplicable imponía dos días de descanso semanal, quedó acreditado que la trabajadora reclamante había prestado servicios determinados sábados.

La representación empresarial no negó la realización de horas extras en el seno de la empresa, centrando su defensa en negar el horario de trabajo indicado por la reclamante y la realización por su parte de horas extraordinarias. La empresa no llevaba un registro diario de la jornada de trabajo, ni de la reclamante ni de otros trabajadores, respecto a los que sí reconoció que realizaba horas extras.
Lo relevante de esta Sentencia - que es la primera que consta que se haya dictado por un TSJ tras las Sentencias del Tribunal Supremo que enmendaron la plana a la Audiencia Nacional al revocar las Sentencias que establecieron la obligación general de registro diario de jornada, con independencia de la realización o no de horas extraordinarias-, es que entiende que a los efectos del registro diario de jornada “las horas extraordinarias surgirán por la realización día a día de jornadas superiores a la establecida y que de ello surge la obligación de anotar dichas horas de exceso diarias (…)”, y ello con independencia de que posteriormente por vía de compensación con descanso no se produzca ningún exceso de jornada anual.

Es asimismo relevante destacar que, siguiendo la línea jurisprudencial respecto a la carga probatoria en este tipo de procesos, entiende el Tribunal que la falta de llevanza de tal registro, cuando es obligatorio, unido a la existencia de un panorama indiciario suficiente de realización de horas extraordinarias que permitan una mínima cuantificación- como concurre en el presente caso, no puede conllevar la desestimación de la demanda por la falta de concreta cuantificación de las horas

extraordinarias realizadas por la reclamante, puesto que es el empresario el que pueda aportar dicha cuantificación, no pudiendo trasladarse al trabajador las consecuencias perniciosas derivadas de dicho incumplimiento empresarial.

Por tanto, el TSJ de Castilla y León desestima el Recurso de Suplicación interpuesto por la empresa, manteniendo el pronunciamiento de la Sentencia de instancia.

A modo de conclusión, de confirmarse este corriente jurisprudencial, la falta de llevanza del registro diario de jornada en aquellos casos en los que se produzcan excesos de la jornada diaria puede ser utilizado como una potente prueba de cargo contra las empresas, generando el derecho al cobro de las horas extraordinarias reclamadas, aunque la cuantificación de las mismas no esté acreditada de forma concreta.

4.- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 8-Refuerzo de Barcelona, de 28 de septiembre de 2017. Demanda plural instada por representantes unitarios en materia de vulneración de la libertad sindical y otros derechos fundamentales. Asunto defendido por FORNESA ABOGADOS.

La presente Sentencia desestima una demanda individual plural instada por la totalidad de los integrantes del Comité de Empresa, solicitando asimismo una indemnización por los daños y perjuicios causados.

La citada Sentencia, amparándose en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, concluye que los representantes unitarios no ostentan tal derecho a la libertad sindical en su vertiente colectiva en los términos siguientes "(…) los actores no ostentan la titularidad originaria del derecho fundamental a contemplado en el art. 28.1 CE, dado que la misma les está vetada al pertenecer a los sindicatos y no a otros sujetos colectivos, como los comités de empresa y los delegados de personal".

Pese a que lo resuelto por esta Sentencia no es novedoso, no es menos cierto que, en la práctica, se denuncia la vulneración de la libertad sindical por parte de representantes unitarios -de forma individual, plural o colectiva-, normalmente vinculada a vicisitudes durante la negociación colectiva en las que éstos actúan en condición de tales y no en su condición de afiliados, delegados sindicales o miembros de una sección sindical. Por tanto, es relevante recordar que procede cuestionar jurídicamente la titularidad de tal derecho, debiendo estarse en todo caso a las circunstancias de cada supuesto concreto.

ANEXO

ANEXO

Año 2018

COMUNIDADES TÓNOMAS FECHA DE LAS FIESTAS	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	ILLES BALEARS	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA-LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA	COMUNITAT VALENCIANA	EXTREMADURA	GALICIA	MADRID	MURCIA	NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA	CIUDAD DE CEUTA	CIUDAD DE MELILLA
ENERO																			
1 Año Nuevo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6 Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
FEBRERO																			
28 Día de Andalucía	***																		
MARZO																			
1 Día de las Illes Balears				***															
19 San José										**				**					
29 Jueves Santo	**	**	**	**	**		**	**			**	**	**	**	**	**	**	**	**
30 Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ABRIL																			
2 Lunes de Pascua				***					***	***					***	***			
23 San Jorge		***						***											
Fiesta de Castilla y León																			
MAYO																			
1 Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2 Fiesta de la Comunidad de Madrid													***						
17 Día de las Letras Gallegas												***							
30 Día de Canarias					***														
31 Día de Castilla-La Mancha							***												
JUNIO																			
9 Día de la Región de Murcia														***					
9 Día de La Rioja																	***		
JULIO																			
25 Santiago Apóstol / Día Nacional de Galicia												**							
28 Día de las Instituciones de Cantabria						***													
AGOSTO																			
15 Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
22 Fiesta del Sacrificio (Aid El Kebir)																		***	***
Festividad de la Pascua del Sacrificio – Eidul Adha																			
SEPTIEMBRE																			
8 Día de Asturias			***																
8 Día de Extremadura											***								
11 Fiesta Nacional de Cataluña									***										
15 Festividad de la Bien Aparecida						***													
OCTUBRE																			
9 Día de la Comunitat Valenciana										***									
12 Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
NOVIEMBRE																			
1 Todos los Santos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DICIEMBRE																			
6 Día de la Constitución Española	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8 La Inmaculada Concepción	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
25 Natividad del Señor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26 San Esteban									***										

cve: BOE-A-2017-11639
Verificable en http://www.boe.es

CÓDIGOS DE LAS FIESTAS:

- Fiesta Nacional no sustituible (*)
- Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución (**)
- Fiesta de Comunidad Autónoma (***)

- En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 165/2017, de 12 de junio, y el Decreto 209/2017, de 25 de septiembre, por los que se determina el Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2018 (B.O.C. de 19-06-2017 y de 29-09-2017) dispone que: En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: en El Hierro: el 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 14 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 9 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 29 de septiembre, festividad de San Miguel Arcángel; en Lanzarote: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Dolores; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de Candelaria. Asimismo se dispone que: "Para el año 2018, se declara el 29 de marzo, Jueves Santo, como fiesta de carácter recuperable".

- En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden TSF/101/2017, de 25 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2018 (D.O.G.C de 31 de mayo de 2017) dispone que: "De las trece fiestas citadas... hay una, a elegir entre el 2 de abril (Lunes de Pascua Florida), y el 26 de diciembre (San Esteban) que tiene el carácter de recuperable. Las otras doce son de carácter retribuido y no recuperable. Asimismo, se dispone que: "En el territorio de Arán, visto que el día 17 de junio (Fiesta de Arán) en 2018 coincide en domingo... al igual que en el resto de Cataluña, será fiesta el día 26 de diciembre (San Esteban)".

- En la Comunidad Autónoma de Illes Balears, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2018, por el que se aprueba el calendario de fiestas para el año 2018 en el ámbito de les Illes Balears (B.O.I.B de 8-07-2017) dispone que: "De las trece fiestas indicadas... el día 6 de enero, Epifanía del Señor, será de carácter recuperable."

- En la Comunidad Valenciana, en el Decreto del Consell por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2018 "se propone como fiesta recuperable el 6 de enero (Epifanía del Señor).

- En la Comunidad de Murcia, en el Acuerdo alcanzado por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se señala con carácter retribuido y recuperable "El lunes día 19 de marzo, San José en ejercicio de la opción establecida en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores".

- En la Comunidad Autónoma de Galicia, el Decreto 86/2017, de 7 de septiembre, por el que se determinan las fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2018 (D.O.G de 14-09-2017) dispone que: "... el día 17 de Mayo, Día de las Letras Gallegas, ... tendrá carácter recuperable".

http://www.boe.es
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

cve: BOE-A-2017-11639
Verificable en http://www.boe.es

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12209 *Corrección de errores de la Resolución de 9 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2018.*

Advertido error en la Resolución de 9 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2018 en el «BOE» núm. 245, de 11 de octubre, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 98994, en «ANEXO Año 2018», en el cuadro correspondiente al mes de diciembre, el día 8, festividad de La Inmaculada Concepción, que figura en blanco y sin codificar en la columna correspondiente a la Comunidad Autónoma de Canarias, debe figurar marcado con un asterisco *, al corresponder a una Fiesta Nacional no sustituible.

cve: BOE-A-2017-12209
Verificable en http://www.boe.es