

## Boletín Laboral

### Actualización de legislación y jurisprudencia



#### Contenidos

<b>Presentación</b>	<b>1</b>
<b>Novedades normativas</b>	<b>2</b>
<b>Novedades con reseña</b>	<b>3</b>
<b>Jurisprudencia</b>	<b>6</b>

#### Presentación

Los meses estivales de julio y agosto no han dejado de sumar importantes novedades normativas y jurisprudenciales, entre las que se encuentran, como referencias más destacables, el **Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto**, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, y la **Ley 11/2013, de 26 de julio**, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, resultado de la tramitación parlamentaria del Real Decreto-ley, del mismo título, que vio la luz en el Boletín Oficial el pasado 23 de febrero.

Como anuncia su título, el contenido de la primera de las normas citadas es heterogéneo, y va más allá del ámbito laboral, para adentrarse en terrenos como transporte aéreo e infraestructura, o asistencia a las víctimas de accidentes ferroviarios.

En materia laboral las novedades que incluye el **Real Decreto-Ley** son de importancia, y se integran básicamente por dos medidas: la nueva regulación de las prestaciones de Seguridad Social en la contratación a **tiempo parcial** y, de otro lado, la modificación del régimen de los **procedimientos de regulación de empleo**, singularmente del despido colectivo. Junto con estas modificaciones se introducen también novedades de interés, según veremos seguidamente, en materia de cobertura de la prestación de desempleo en supuestos de suspensión de la actividad laboral y desplazamiento al extranjero.

En el caso de la **Ley 11/2013**, la tramitación parlamentaria de las medidas de apoyo al emprendedor ha supuesto la general confirmación del texto

aparecido en febrero, si bien se incluyen algunas novedades laborales, como la ampliación de la posibilidad de acceder bonificaciones y reducciones de Seguridad Social en la **contratación de personas con discapacidad**, o la inclusión del contrato del **primer empleo joven** entre el elenco de contratos susceptibles de justificar el contrato de puesta a disposición.

Por su parte, en el terreno de la jurisprudencia y la doctrina judicial hemos visto cómo se dictan las primeras sentencias en materia de **vigencia** y **ultraactividad** de los convenios colectivos, así como otros muchos pronunciamientos de interés que siguen perfilando el alcance de la reforma laboral de 2012.

Seguidamente, pasaremos a realizar una breve reseña de las normas laborales y doctrina judicial, con comentario específico de algunas de las más relevantes, como es el Real Decreto-ley 11/2013, y las distintas sentencias que se incorporan en esta edición.

## Novedades normativas

Las siguientes normas estatales, europeas e internacionales de contenido laboral han sido publicadas en el presente período de julio y agosto de 2013, siendo expuestas a continuación en el orden cronológico de su publicación:

- Corrección de errores del Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DOUE 9 de julio de 2013).
- Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2013 (BOE 13 de julio de 2013).
- Resolución de 11 de julio de 2013, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral (BOE 18 de julio de 2013).
- Resolución de 5 de julio de 2013, del Instituto de la Juventud, por la que se convoca el Certamen Nacional de Jóvenes Emprendedores para el año 2013 (BOE 19 de julio de 2013).
- Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo (BOE 23 de julio de 2013).
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE 27 de julio de 2013).
- Resolución de 23 de julio de 2013, de la Subsecretaría, por la que se aprueban las Cartas de servicios del Instituto Social de la Marina (BOE 1 de agosto de 2013).

- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE 3 de agosto de 2013).
- Orden ESS/1490/2013, de 29 de julio, por la que se regula el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal y se crea el fichero de datos de carácter personal del Tablón Edictal (BOE 3 de agosto de 2013).
- Resolución de 23 de julio de 2013, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas (BOE 8 de agosto de 2013).
- Resolución de 1 de agosto de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero (BOE 16 de agosto de 2013).
- Resolución de 19 de agosto de 2013, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, a consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre. (BOE 30 de agosto de 2013).

## Novedades con reseña

### **Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE 3 de agosto de 2013).**

Las medidas más destacables que introduce el presente Real Decreto se proyectan tanto en el ámbito de la Seguridad Social, como, sobre todo, en el laboral, incorporando también diversas concordancias en materia administrativa sancionadora y otras medidas conexas, de gran interés, en el ámbito procesal laboral. Seguidamente trataremos de exponer los cambios más destacables, en una primera aproximación de urgencia, supeditada en todo caso a las futuras concreciones judiciales o desarrollos normativos. En materia de **Seguridad Social**, las novedades más reseñables son:

- **Cómputo de los períodos de cotización en las prestaciones de Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial:**  
A los efectos de verificar si el trabajador acredita los **períodos mínimos** de cotización exigidos, facilitando el acceso a las prestaciones, este período mínimo será, en estos casos, el resultado de aplicar sobre el mínimo legal el porcentaje resultante de dividir el número total de días **cotizados** por el número total de días de **alta**.  
Conforme a la anterior regla, y dicho sea de forma gráfica y resumida: pasan a considerarse los días de **alta**, en lugar del **número teórico de días** resultado de **sumar las horas trabajadas** a tiempo parcial más descansos proporcionales.

Esta regla se aplica tanto sobre los períodos de carencia genérica como específica.

El número de días cotizados se obtiene, por lo demás, sumando días cotizados a tiempo completo y la equivalencia en días de los períodos cotizados a tiempo parcial.

Para el cálculo de la cuantía de las pensiones se mantiene el coeficiente multiplicador del tiempo cotizado del 1,5. Si después de la aplicación de este porcentaje no se alcanza el período de 15 años, el porcentaje de la base reguladora aplicable se reducirá proporcionalmente, partiendo de que a aquellos años -15- le corresponde un porcentaje del 50 por 100.

- **Prestación por desempleo en caso de desplazamiento al extranjero:**

En este terreno, la novedad más destacable supone la incorporación al régimen legal **de los supuestos de suspensión de la prestación** en supuestos de **viajes al extranjero**.

Tal es lo que acontece en caso de viajes para la búsqueda o realización de un trabajo o perfeccionamiento profesional o cooperación internacional (el período continuado máximo debe ser inferior a 12 meses) con obligación de autorización y comunicación a la entidad gestora. También cuando la estancia en el extranjero, continuada o no, tenga un período máximo de duración **90 días**, siempre también que esta salida esté comunicada y autorizada por la entidad gestora. No se computan las salidas al extranjero, una vez al año, por tiempo no superior a 15 días.

En fin, fuera de estos supuestos de suspensión, se prevé la extinción de la prestación.

En materia de **laboral**, las novedades más reseñables se refieren al régimen de **los períodos de consulta con la representación de los trabajadores en los procesos de reestructuración**, con diversas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Desde las más recientes reformas laborales, el procedimiento de negociación previsto en el art. 41 del ET para las modificaciones **colectivas de las condiciones de trabajo** se ha convertido en una suerte de referencia general de los demás procedimientos de **traslado colectivo, suspensiones, despidos colectivos, medidas de inaplicación del convenio y medidas colectivas correspondientes en los procedimientos concursales**. Sigue siéndolo con las novedades legales, si bien su misión específica es determinar los **interlocutores del procedimiento** en cuestión. Entre las principales medidas que configuran desde ahora este procedimiento se encuentran:

- Establecimiento de una **única comisión negociadora**, aunque la medida afecte a varios centros de trabajo, con un máximo de 13 miembros de cada parte. En caso de que el procedimiento afecte a un único centro sin representación legal, la representación elegida por los trabajadores no será superior, sin embargo, a 3 miembros.
- Reconocimiento de prioridad general en la negociación a las **secciones sindicales** cuando existen representantes legales de los trabajadores en los centros afectados.
- Establecimiento de un **plazo previo** al inicio del período de consultas para la **constitución de la comisión negociadora**, de 7 o 15 días, dependiendo de si existen o no representantes de los trabajadores en todos los centros afectados, respectivamente.
- Adopción de acuerdos atendiendo, según el caso, a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o a la mayoría de los representantes de la *comisión representativa* creada en caso de ausencia

de representantes legales. En cualquiera de los dos supuestos, a estos efectos tales representantes habrán de representar a **la mayoría de los trabajadores del centro o centros afectados**.

Las anteriores pautas se conectan con diversas modificaciones concretas en los procedimientos en cuestión, como sucede con la ampliación de la información que debe suministrar la empresa en los **procedimientos de despido colectivo**, para incluir las comunicaciones relativas a la constitución de la mesa con carácter previo al inicio del período de consultas.

De otra parte, la norma lleva a cabo una modificación de la normativa reglamentaria en materia procedimientos de regulación de empleo, contenida en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, incorporando y desarrollando, en buena medida, las novedades establecidas a nivel legal.

En materia **procesal laboral**, podemos destacar las siguientes medidas:

- Expresa previsión de la posibilidad de **ejecución definitiva** de las sentencias que hayan declarado la  **nulidad del despido colectivo**.
- Especificación de los plazos de caducidad para la impugnación **individual** por parte de los trabajadores incluidos en el despido colectivo.

Las modificaciones en los procedimientos de reestructuración empresarial y las medidas procesales vinculadas que acaban de ser mencionadas se ven afectadas, finalmente, por **regulaciones transitorias**. También de Seguridad Social. De esta forma:

- La nueva regulación sobre procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, inaplicación de condiciones previstas en convenio, despido colectivo y suspensión y reducción de jornada será aplicable a los procedimientos que se inicien después de la entrada en vigor de esta normativa, el día 4 de agosto.
- En materia concursal, las modificaciones sobre los procedimientos laborales resultarán aplicables cuando las medidas en cuestión se soliciten desde la entrada en vigor de la norma, el 4 de agosto.
- Por su parte, los Expedientes de Regulación de empleo que se encuentren en fase de implementación se seguirán rigiendo por la normativa aplicable en el momento de la resolución del expediente.
- Las modificaciones procesales en materia de despido colectivo será aplicables a los procedimientos de despido que se inicien desde el 4 de agosto.
- Por último, el nuevo computo del período de cotización en los contratos a tiempo parcial resultará aplicable para las prestaciones en fase de tramitación, o incluso para las ya denegadas, si con estas nuevas reglas, claro está, se alcanza el período mínimo de cotización. Este reconocimiento tendrá eficacia retroactiva para los procesos en tramitación, con un límite de tres meses en el caso de procesos en que la prestación fue denegada.

## Jurisprudencia

A continuación se expone el contenido básico de algunos pronunciamientos relevantes de doctrina judicial y jurisprudencia, recaídos en los meses de julio y agosto de 2013:

- **SAN 30 de julio de 2013. Despido colectivo: obligaciones informativas y prueba pericial. Buena fe durante la negociación e interlocución en ausencia de representación legal.**  
La sentencia de referencia es destacable y presenta distintas vertientes de interés. Entre ellas se encuentra, en primer lugar, la relativa a la corrección de la información suministrada a la representación de los trabajadores que, en el caso, contenía algunas inexactitudes, finalmente no invalidantes del proceso. De otro lado, la sentencia entra a valorar la corrección de las cuentas anuales presentadas para acreditar la justificación de las medidas, no sobre una mera alegación de parte, sino sobre la base de una prueba pericial presentada por los impugnantes del despido.  
En fin, entre otras cuestiones, también es relevante la valoración de la sentencia de la constitución de las comisiones *ad hoc*, señalando la importancia de que se informe a los trabajadores de los distintos interlocutores que pueden intervenir en su representación, conforme al art. 51 ET.
- **SAN 23 de julio de 2013. Vigencia de los convenios colectivos: prórroga y ultraactividad de los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012.**  
La sentencia que nos ocupa es también de relevancia en la concreción de las medidas introducidas por la reforma laboral, y aborda una materia de singular interés, como es la ultraactividad de los convenios colectivos. En la práctica, asume que la regulación en materia de vigencia de los convenios existentes y denunciados antes de la reforma laboral de 2012 debe aplicarse según su propio contenido.  
En el caso, el texto del convenio señalaba que *una vez denunciado y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituir al presente*. De esta forma, las cláusulas de los convenios pueden ampliar o reducir el período de prórroga o ultraactividad de un año que, con carácter supletorio, prevé la norma, y a esta regulación habrá que estar según declara la sentencia, aunque el convenio sea anterior a la reforma.
- **STSJ Castilla y León 23-7-2013. Inaplicación de las condiciones de trabajo. Condiciones del acuerdo. Fijación de la duración.**  
La sentencia confirma la eficacia de un acuerdo de inaplicación salarial que no había establecido su duración, presumiendo que esta debe entenderse coincidente con la finalización de la vigencia del convenio inaplicado.
- **STSJ Aragón 19 de julio de 2013. Modificación sustancial. Poder de dirección. Ajuste del horario.**  
La presente sentencia viene a ejemplificar nuevamente la diferencia entre la modificación sustancial y otras figuras o situaciones, vinculadas a la organización ordinaria de la actividad laboral. En el caso se entiende que no es modificación sustancial el mero ajuste del horario según la distribución pactada de los tiempos de descanso dentro de la propia jornada.



## Contactos

### MADRID

Paseo de la Castellana, 95  
Edificio Torre Europa  
28046 Madrid  
Tel. +34 91 456 34 00  
Fax +34 91 555 01 32

Miguel Cuenca Valdivia  
Tel. + 34 91 451 31 50  
[mcuencav@kpmg.es](mailto:mcuencav@kpmg.es)

Javier Hervás  
Tel. + 34 91 451 31 50  
[jhervas@kpmg.es](mailto:jhervas@kpmg.es)

Susana Pizarroso  
Tel. + 34 91 456 60 58  
[spizarroso@kpmg.es](mailto:spizarroso@kpmg.es)

Ángel Allué  
Tel. + 34 91 456 59 76  
[aallue@kpmg.es](mailto:aallue@kpmg.es)

Antonio Bartolome  
Tel. + 34 91 456 60 58  
[abartolome@kpmg.es](mailto:abartolome@kpmg.es)

### BARCELONA

Torre Realia  
Plaza de Europa, 41-43  
08908 Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
Tel. +34 93 253 29 03  
Fax +34 93 280 49 16

Cristina Samaranch  
Tel. + 34 93 253 29 72  
[csamaranch@kpmg.es](mailto:csamaranch@kpmg.es)

### VALENCIA

Isabel La Católica, 8  
46004 Valencia  
Tel: +34 96 353 40 92  
Fax: +34 96 351 27 29

Roman Ceballos  
Tel. + 34 96 353 40 92  
[rceballos@kpmg.es](mailto:rceballos@kpmg.es)

- **SAN 12 de julio de 2013. Convenios colectivos. Capacidad negocial. Constitución de la comisión negociadora. Acreditación de la mayor representatividad.**

Este pronunciamiento en materia de negociación colectiva aborda una materia clásica, como es la legitimación negocial, que en el caso se plantea en relación con la condición de sindicato más representativo autonómico.

Son dos las vertientes y las soluciones de la sentencia que presentan interés: desde un punto de vista procesal, y conforme a la pretensión deducida –nulidad del convenio por exclusión ilegítima de la mesa negociadora-, la Sentencia considera que corresponde al sindicato demandante probar su representatividad, con datos coetáneos al momento de constitución de la comisión negociadora; desde un punto de vista sustantivo, se entiende que las partes pueden exigir en el momento de la constitución de la comisión negociadora la acreditación de la representatividad, posibilidad, según cabe deducir, que podría tener un sentido multidireccional, sin perjuicio de los índices utilizados al efecto y su valoración desde la buena fe.

- **STSJ Asturias 5 de julio de 2013. Despido Colectivo. Grupo de Empresas laboral. Información requerida.**

La presente sentencia tiene ocasión de valorar de forma circunstanciada los requisitos formales de la tramitación de un despido colectivo cuando se aprecia, como es el caso de la sentencia, la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales.

- **SAN 4 de julio de 2013. Despido colectivo. Interlocución. Sindicatos de franja. Conexión de adecuación entre causa económica y productiva y las extinciones contractuales.**

La sentencia aborda múltiples cuestiones de interés y, entre ellas, la interlocución en los procesos de negociación colectiva. En concreto, la sentencia excluye la posibilidad de que la negociación de los procedimientos de regulación de empleo pueda llevarse a cabo a nivel de franja, con sindicatos de franja, salvo, claro está, y según cabe deducir, que este nivel coincida con la totalidad de la plantilla de la empresa, pero a este último título.

En relación con las causas, la sentencia tiene ocasión de incorporar y desarrollar con cierto detenimiento la idea de que la normativa sigue otorgando relevancia a la intensidad y alcance de la causa que justifica el despido, para ponerla en relación con las extinciones decididas por el empresario, según un criterio de adecuación.

Esperando que el boletín adjunto te sea de utilidad quedo a tu disposición para cualquier información adicional o aclaración al respecto.

Recibe un cordial saludo,

© 2013 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada, es una filial de KPMG Europe LLP y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.