

Boletín Laboral

Actualización de legislación y jurisprudencia



Contenidos

Presentación	1
Novedades normativas	2
Novedades normativas con reseña	3
Reseña de jurisprudencia	4

Presentación

Como es habitual, estos primeros meses del año se han iniciado con la promulgación de las normas de desarrollo de los principales índices actualizados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, como son las normas sobre cotización a la Seguridad Social.

Junto con ello, cabe reseñar también la nueva regulación de las **ayudas previas a la jubilación ordinaria** que se contienen en el Real Decreto 3/2014, de 10 de enero. Esta norma viene a sustituir, derogándola, la Orden de 5 de octubre de 1994. Se trata de rentas sustitutorias de salarios, en los años previos a la jubilación ordinaria, previstas para supuestos de reestructuración empresarial.

Por su parte, también se ha de reseñar la introducción como medida de fomento del empleo de la denominada "**tarifa plana**" de cotización, por la que se pretende promover la nueva contratación estable, vinculada al mantenimiento del empleo de las empresas, con una cotización empresarial inicial de cien euros en la base de cotización de contingencias comunes.

Estas normas serán objeto de examen monográfico posteriormente. Seguidamente se apuntarán otras que han visto la luz en estos meses.

Novedades normativas

De entre las normas de contenido laboral, internas, europeas e internacionales, que se han tramitado en el período de enero y febrero de 2014, pueden destacarse las siguientes:

- Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas (BOE 29-1-2014).
- Reglamento (UE) nº 68/2014 de la Comisión, de 27 de enero de 2014, que modifica el Reglamento (UE) nº 141/2013 de la Comisión, por el que se aplica el Reglamento (CE) nº 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo, por lo que se refiere a las estadísticas basadas en la encuesta europea de salud mediante entrevista (DOUE 28-1-2014).
- Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (BOE 1-2-2014).
- Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida (BOE 1-3-2014).
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Novedades normativas con reseña

- **Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.**

Como se ha dicho arriba, estas ayudas constituyen una renta sustitutoria de los salarios prevista para los supuestos de despido colectivo e individual. Sus características, de conformidad con el nuevo Real Decreto, son las siguientes:

Beneficiarios: trabajadores incluidos en despidos colectivos o despidos individuales por causas económicas, que acepten voluntariamente el acceso a esta medida. Los trabajadores habrán de tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a aquella que correspondería para el acceso a la jubilación ordinaria. Igualmente, habrán de acreditar una antigüedad mínima en la empresa de dos años. Junto a ello, se prevén diversas especificaciones y requisitos adicionales vinculados a los anteriores.

Prestación: ayuda económica mensual cuyo importe será el 75% del resultado de dividir entre siete la suma de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los seis meses anteriores, con el tope de la pensión máxima. La duración del percibo de la ayuda será de un máximo de 4 años.

Financiación: la financiación será en un 60% a cargo de la empresa y en el 40% restante con cargo a los presupuestos generales del Estado o de la Comunidad Autónoma.

Situación en Seguridad Social: durante el percibo de las ayudas se mantiene la situación de alta (asimilada).

Incompatibilidades: las ayudas son incompatibles con pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, subsidio o prestaciones por desempleo, y con otras ayudas extraordinarias especificadas por el Real Decreto, si se refieren al mismo proceso de reestructuración. Son también incompatibles con el trabajo a tiempo parcial si no se generan ingresos anuales superiores al SMI en cómputo anual. En caso de realización de un trabajo por cuenta ajena incompatible, se retrasará o, en su caso, se suspenderá la ayuda, conforme a los procedimientos y límites establecidos.

Procedimiento: el procedimiento se divide básicamente en tres fases: una inicial, destinada a identificar a los beneficiarios potenciales, que es coetánea con la finalización del procedimiento de despido colectivo o del despido individual; una sucesiva, de concesión propiamente dicha, en que la solicitud habrá de presentarse en los 6 meses previos al momento de acceso a las mismas. Y una tercera fase de abono de la parte financiada por la empresa, que puede realizarse de una sola vez o fraccionarse en tantos años como vayan a permanecer los trabajadores percibiendo las ayudas.

- **Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.**

La presente norma con rango legal introduce reducciones de seguridad social para las **contrataciones indefinidas**, incorporando, como se ha dicho, la conocida "*tarifa plana*". Sus características básicas son las siguientes:

Cuantía inicial de la reducción:

- Tiempo completo: 100 Euros/mes.
- Tiempo parcial al menos equivalente a un 75% de jornada de trabajador a tiempo parcial comparable: 75 Euros/mes.
- Tiempo parcial al menos equivalente a un 50% de jornada de trabajador a tiempo completo comparable: 50 Euros/mes.

Contratos beneficiados:

Las reducciones se aplicarán respecto de los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Duración de la reducción:

Dichas reducciones se aplicarán durante un periodo de 24 meses (computados a partir de la fecha de efectos del contrato). Durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de diez trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida

Principales incompatibilidades:

Las reducciones serán incompatibles con las de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato.

Otros requisitos: la norma prevé diversos límites y requisitos adicionales, como es la limitación de los despidos realizados con carácter previo a la contratación, así como la necesidad de mantener el empleo de forma sucesiva durante un período de 36 meses, entre otros, previéndose reintegros en caso de incumplimientos.

Reseña de jurisprudencia

A continuación se expone el contenido básico de algunos pronunciamientos relevantes de doctrina judicial y jurisprudencia, recaídos en los meses de enero y febrero de 2014, que por su contenido pueden ser destacados:

- **Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 2014. Sobre el concepto de trabajador nocturno.**
Discutiéndose sobre la calificación a efectos legales del trabajador nocturno se afirma que habrá de estarse, en un inicio, a las previsiones sobre el trabajo programado y no al efectivamente realizado, pues este último dato sólo se conoce una vez que se ha producido el trabajo. Todo ello partiendo de que el trabajador nocturno será aquel que normalmente ocupa, en período nocturno, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
- **Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2014. Período de prueba y contratos de trabajo previos.**
La sentencia viene a afirmar la posibilidad de recurrir al período de prueba cuando en contratos previos no se ha agotado la duración máxima de la prueba, todo ello salvo que se acredite fraude de ley o un supuesto de vulneración de derechos fundamentales.
- **Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2014. Recurso de Suplicación y modificación sustancial**
La sentencia afirma la posibilidad de recurrir en suplicación, por parte de un trabajador, cuando la modificación es de alcance colectivo, dado que la recurribilidad depende de la naturaleza colectiva de la condición y no de la naturaleza individual o colectiva del procedimiento judicial.
- **Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de febrero de 2014. Límites al alcance retroactivo del convenio colectivo.**
Un convenio colectivo posterior puede modificar otro anterior, aunque no haya perdido vigencia, tanto para establecer mejoras como para reducir condiciones. No obstante, no podrá otorgar eficacia retroactiva a reducciones de condiciones, que ya se han incorporado al patrimonio del trabajador.
- **Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2014. Modificación sustancial y competencia de la Sala de la Audiencia Nacional.**
El Tribunal estima su incompetencia de jurisdicción respecto de una modificación sustancial que había afectado a condiciones con origen y regulación distintos en cada uno de los centros de trabajo, varios, aunque esta modificación se hubiera negociado, en su caso, de forma conjunta y por unas mismas causas.

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

Javier Hervás
Tel. + 34 91 451 31 50
jhervas@kpmg.es

Antonio Bartolome
Tel. + 34 91 456 60 58
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

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

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,

© 2014 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.