

Boletín Laboral

Actualización de legislación y jurisprudencia



Contenidos

Presentación	1
Novedades normativas	2
Comentarios de jurisprudencia	4
Suplemento especial: Real Decreto-ley 8/2014	6

Presentación

La recta final del primer semestre de 2014 ha traído novedades especialmente relevantes en el ámbito judicial, como acontece con las STS 2-6-2014 y la SAN 12-6-2014 relativas a los procesos de reestructuración, que luego serán comentadas.

En el ámbito legislativo, junto con diversas normas técnicas y de actualización, pueden destacarse recientes cambios legales, publicados ya en julio, como acontece con el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

También contamos con novedades reseñables en el ámbito de la Unión Europea, como la legislación sobre ayudas a las empresas, en desarrollo y al amparo de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o diversas Directivas que afectan al desplazamiento de trabajadores.

Seguidamente se exponen las principales novedades normativas para luego incluir de forma monográfica un breve comentario de las sentencias arriba citadas, así como, a modo de suplemento especial al cierre del boletín, una breve reseña del mencionado Real Decreto-ley 8/2014.

Novedades normativas

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

- Orden ESS/775/2014, de 7 de mayo, por la que se crea el Comité de Seguridad de los Sistemas de Información de la Seguridad Social (BOE 14/05/2014).
- Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza una nueva ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, consecuencia de la modificación del artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, mediante la nueva redacción dada por la disposición final tercera del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (BOE 15/05/2014).
- Aplicación provisional del Acuerdo de Sede entre el Reino de España y la Unión Europea (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), hecho en Bilbao el 31 de marzo de 2014 (BOE 16/05/2014).
- Decisión nº S10, de 19 de diciembre de 2013, relativa a la transición de los Reglamentos (CEE) nº 1408/71 y (CEE) nº 574/72 a los Reglamentos (CE) nº 883/2004 y (CE) nº 987/2009 y a la aplicación de los procedimientos de reembolso (DOUE 20/05/2014).
- Decisión nº E4, de 13 de marzo de 2014, relativa al período transitorio definido en el artículo 95 del Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo (DOUE 20/05/2014).
- Resolución de 6 de mayo de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 16 de julio de 2013, 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 23/05/2014).
- Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2014 (BOE 23/05/2014).
- Resolución de 7 de mayo de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 17 de julio de 2013, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, en aplicación de la de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo (BOE 23/05/2014).
- Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales (DOUE 27/05/2014).
- Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco

de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DOUE 28/05/2014).

- Decisión n° 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE) (DOUE 28/05/2014).
- Decisión 2014/295/UE del Consejo, de 17 de marzo de 2014, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, y a la aplicación provisional del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica y sus Estados miembros, por una parte, y Ucrania, por otra, en lo que se refiere al preámbulo, artículo 1 y títulos I, II y VII del mismo (DOUE 29/05/2014).
- Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2014 (BOE 29/05/2014).
- Decisión 2014/322/UE del Consejo, de 6 de mayo de 2014, sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2014 (DOUE 4/06/2014).
- Decisión 2014/343/UE del Consejo, de 24 de marzo de 2014, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, y a la aplicación provisional del Acuerdo sobre la participación de la República de Croacia en el Espacio Económico Europeo, y de tres acuerdos relacionados (DOUE 11/06/2014).
- Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador (BOE 14/06/2014).
- Orden ESS/996/2014, de 12 de junio, por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2013, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral (BOE 16/06/2014).
- Reglamento de Ejecución (UE) n° 643/2014 de la Comisión, de 16 de junio de 2014, por el que se establecen normas técnicas de ejecución para la notificación de las disposiciones nacionales de carácter prudencial pertinentes en el ámbito de los planes de pensiones de empleo, de conformidad con la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DOUE 17/06/2014).
- Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido (BOE 18/06/2014).
- Resolución de 26 de mayo de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la acreditación e inscripción de centros y entidades de formación que imparten, en la modalidad de teleformación, formación profesional para el empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal (16/06/2014).
- Resolución de 5 de mayo de 2014, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias,

para la realización de trámites por vía electrónica en relación con los contratos para la formación y el aprendizaje (BOE 23/06/2014).

- Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado DOUE (26/06/2014).
- Resolución de 4 de junio de 2014, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban sistemas de identificación y autenticación de los ciudadanos para relacionarse electrónicamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 28/06/2014).

Comentarios de jurisprudencia

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

- **Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de junio de 2014. Despido colectivo. Contenido de la carta de despido. Indemnización diferida en virtud de acuerdo colectivo.**

La presente sentencia es de una importancia indudable, dado que aborda dos cuestiones abiertas de la reforma laboral de 2012 sobre el despido colectivo: el grado de precisión que debe tener la comunicación de la extinción y, de otra parte, la posibilidad de aplazar el abono de la indemnización, ya sea la legal, ya sea la pactada. Aunque las reflexiones del Tribunal se refieren a la versión inicial de la reforma de febrero de 2012, este elemento temporal no hace que la sentencia preste especial atención a los cambios habidos desde entonces.

Respecto de la primera cuestión, la precisión de la carta de despido, la opción del Tribunal, y de la Sala de origen, supone, en apariencia, un retorno a la doctrina previa a la propia reforma laboral de 2012, donde la comunicación individual del despido colectivo no se equiparaba estrictamente al despido objetivo. Sin embargo, ello no es de todo así, dado que el Tribunal establece un vínculo directo entre la posibilidad de que la carta sea más escueta o genérica y la existencia de otros cauces que hayan permitido a los trabajadores conocer, en paralelo, las causas del despido: desde la existencia de un acuerdo colectivo –que se alcanzó efectivamente–, como las reuniones celebradas por las secciones sindicales y la propia empresa con los trabajadores.

De esta forma, puede decirse que la información sobre el despido que ha de recibir el trabajador, para garantizar su conocimiento, al margen de su defensa procesal, puede provenir de dos fuentes: la propia carta de despido y, de otro lado, la información que haya recibido durante la tramitación del despido colectivo, siendo dos fuentes relativamente intercambiables. No existen más precisiones, sin embargo, sobre qué reuniones o informaciones paralelas son suficientes como para colmar ese deber de información, cuando la carta es escueta.

En lo que se refiere a la puesta a disposición de la indemnización, el Alto Tribunal viene a aceptar la posibilidad de abonar la indemnización en el momento de la extinción, y no en aquel en que el empresario ha realizado el preaviso del despido. Cabe recordar que el art. 51 del ET remite al régimen del despido objetivo. Para aceptar esta medida se toma en consideración que, como hemos visto, el procedimiento había acabado con acuerdo colectivo, y que la indemnización era mejorada. Aunque no se

haga del todo explícito, también parece jugar a favor de la solución el hecho de que el art. 53 ET permita omitir el preaviso, sin mayor consecuencia (salvo el abono de los salarios correspondientes), de manera que no se quiere penalizar al empresario que opta por cumplir el preaviso (que tendría que abonar la indemnización en ese momento) frente a aquel que no lo cumple (que podría abonarla en el momento de la extinción efectiva), perspectiva lógica que matiza la literalidad legal.

- **Sentencia de la Audiencia Nacional 12 de junio 2014. Despido colectivo. Grupo de Empresas Laboral. Elección de los negociadores. Negociación de buena fe: información sobre el grupo.**

La presente sentencia presenta múltiples facetas de interés y, entre ellas, quizá la principal sea la actuación del grupo de empresas como unidad a los efectos del procedimiento de despido colectivo. Esta temática, de permanente actualidad, permite al Tribunal introducir importantes precisiones sobre el alcance de la legislación aplicable. La pregunta es sencilla: ¿puede o debe tramitarse el despido colectivo a nivel de grupo de empresas?

Para abordar esta pregunta la primera apreciación de la sentencia es que el despido colectivo, por decisión de la propia legislación comunitaria –al margen de la interna-, debe tramitarse a nivel de empresa, o inferior, no a nivel de grupo de empresas. Ello no impide, sin embargo, que sea posible, nominalmente, la tramitación y negociación a nivel de grupo del despido colectivo cuando, según la doctrina -laboral- del grupo de empresas a efectos laborales, pueda comprobarse que dicho grupo es o actúa, en realidad, como una única empresa.

No obstante –y aquí empiezan los matices más novedosos y relevantes de la sentencia-, la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales no será siempre condición suficiente para la negociación a nivel de grupo, dado que será necesario, adicionalmente que los representantes de los trabajadores acepten dicho nivel de negociación y/o que la existencia del grupo laboral haya sido conocida y reconocida previamente, por ejemplo, a través de sentencias que declaren la existencia de grupo.

Estos dos requisitos se plantean como alternativos, si bien parece –si realizamos una lectura de conjunto de los argumentos de la sentencia- que el elemento que guía la decisión es evitar la indefensión informativa y negociadora de los representantes, para lo que se pretende, a su vez, evitar que la tramitación del despido colectivo sea el primer foro en que se toma conciencia de la existencia y características del grupo de empresas, salvo que los propios representantes así lo quieran.

De alguna forma, parece exigirse –en aparente contradicción- que el grupo cuente con un cierto reconocimiento o institucionalización social, aunque no estrictamente jurídico, de forma tal que se haya alejado, relativamente, de su inicial consideración como figura ilícita o patológica y se presente como una realidad conocida y gestionada por los propios representantes de los trabajadores. O bien, como lectura alternativa, podría decirse que la Sentencia también asume la idea de que, en su consideración patológica, si es realmente tal, la existencia del grupo no puede beneficiar a quien ha generado esta situación.

La solución de la sentencia abre diversos interrogantes, como puede ser la incidencia de la decisión de negociar a uno u otro nivel en cada despido individual a los efectos de la valoración de las causas o del procedimiento. Sin perjuicio de la relevancia de este debate, habrá que estar a la jurisprudencia venidera en esta materia del Tribunal Supremo.

Suplemento especial: Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

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

En el Boletín Oficial del Estado del pasado 5 de julio vio la luz el Real Decreto cuya denominación encabeza este apartado. El Real Decreto-ley 8/2014 abarca múltiples medidas, junto con las relativas al mercado de trabajo. Se basa en dos pilares, o hilos conductores, según recoge la exposición de motivos: la consolidación fiscal y las reformas estructurales para impulsar la flexibilidad de los mercados y recuperar la competitividad.

Ciñendo nuestra reseña a las medidas laborales, relativas al fomento del empleo y la ocupación (Título IV), cabe comenzar destacando la creación del *Sistema Nacional de Garantía Juvenil*. Este sistema tiene como objetivo principal que el colectivo de personas no ocupado ni integrado en los sistemas de educación o formación, compuesto por mayores de 16 años y menores de 25 años, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

En conexión con esta medida, cabe mencionar el establecimiento de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social por un importe de 300 euros, durante un máximo de 6 meses, por la contratación con carácter indefinido. Esta medida será compatible con el resto de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o trabajador autónomo no sea negativo.

Junto a la novedad anterior, se incluyen medidas para el fomento del uso de contratos formativos previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, cuando estos sean celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El Real Decreto Ley incorpora nuevas bonificaciones a las prácticas académicas retribuidas de estudiantes universitarios y de formación profesional. Las prácticas académicas curriculares (aquellas obligatorias para la obtención de título) realizadas por los estudiantes universitarios y los estudiantes de formación profesional cuando medie alguna retribución, en su condición de personas asimiladas al alta a efectos de su integración en la Seguridad Social, tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a partir del día 1 de agosto de 2014.

La norma también incluye diversas modificaciones de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: se mantiene la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad, que será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración, expirando cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido. Se reduce de tres meses a un mes el plazo para que la autoridad competente resuelva las solicitudes de autorización.

También se amplían las actividades que van a poder desarrollar, añadiendo las de formación para la cualificación profesional y de consultoría y asesoramiento de recursos humanos, y se introduce una regla de proporcionalidad respecto del actual requisito de plantilla

mínima (doce trabajadores de estructura por cada mil trabajadores puestos a disposición). Se fijan, además, un mínimo de tres trabajadores, por debajo del cual no podrá constituirse una ETT.

En materia de agencias de colocación, se suprime la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad, sustituyéndola por una declaración responsable, que tendrá eficacia en todo el territorio nacional.

Por último, en otro orden de medidas, se extiende a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, así como a los que se incorporen como socios trabajadores de las sociedades laborales, las reducciones de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida prevista en el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

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.