

Boletín Laboral

Actualización de legislación y jurisprudencia



Contenidos

Presentación	1
Novedades normativas	2
Novedades con reseña	3
Jurisprudencia	5

Presentación

Los meses finales del año se han acompañado de la aprobación de varias normas laborales y de Seguridad Social, cuya elaboración parlamentaria ha recabado para sí una importante atención y expectación, política y social, y cuya relevancia debe resaltarse.

En concreto, el conocido como *factor de sostenibilidad* de las pensiones cuenta ya con carta de naturaleza desde la reciente aprobación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre. Con ello, la cuantía de las pensiones será ajustada tomando como referencia las variaciones de la esperanza de vida en períodos quinquenales. La norma ha supuesto también la introducción de un nuevo sistema de revalorización de las pensiones, donde se tienen en cuenta diversos elementos, como la variación de ingresos de la Seguridad Social y las pensiones reconocidas, con un incremento mínimo del 0,25%.

También contamos, en segundo lugar, con las habituales normas de actualización de otros índices para el 2014, como las propias pensiones, que se revalorizan un 0,25%, el salario mínimo interprofesional, que se mantiene en valores de 2013.

Junto con otras medidas relevantes, cabe destacar también, por último, el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Como veremos después en un análisis monográfico, la norma presenta especial relevancia tanto en materia social, al introducir importantes modificaciones en la regulación de los contratos a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada, como en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, al circunscribir los elementos que pueden quedar excluidos de la base de cotización.

Podemos apuntar ya las principales novedades normativas para centrarnos después en el Real Decreto-ley 16/2013.

Novedades normativas

Las siguientes normas de contenido laboral, internas, europeas e internacionales, han sido publicadas en el período de noviembre y diciembre de 2013, siendo expuestas a continuación en el orden cronológico de su publicación:

- Real Decreto 844/2013, de 31 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (BOE 1-11-2013).
- Orden ESS/2029/2013, de 28 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2013 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 4-11-2013).
- Orden ESS/2040/2013, de 4 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2013, para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social (BOE 5-11-2013).
- Resolución de 5 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2029/2013, de 28 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2013 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 14-11-2013).
- Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2014 (BOE 20-11-2013).
- Orden ESS/2167/2013, de 19 de noviembre, por la que se declara la insuficiencia de medios de la Intervención General de la Seguridad Social, que justifica la contratación con empresas privadas de auditoría (BOE 21-11-2013).
- Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas (BOE 23-11-2013).
- Corrección de errores de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación (BOE 24-11-2013).
- Resolución de 21 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 8 de noviembre de 2013, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2014 (BOE 26-11-2013).
- Resolución de 27 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2014, a efectos de cómputos de plazos (BOE 29-11-2013).

- Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 3-12-2013).
- Directiva 2013/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, sobre determinadas responsabilidades del Estado del pabellón en materia de cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006 (DOUE 10-12-2013).
- Reglamento (UE) no 1372/2013 de la Comisión, de 19 de diciembre de 2013, por el que se modifican el Reglamento (CE) no 883/2004 del Parlamento Europeo y del consejo, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) no 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004 (DOUE 20-12-2013)
- Reglamento (UE) no 1287/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, por el que se establece un Programa para la Competitividad de las Empresas y para las Pequeñas y Medianas Empresas (COSME) (2014-2020) y por el que se deroga la Decisión no 1639/2006/CE (DOUE 20-12-2013).
- Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE 26-12-2013).
- Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014 (BOE 30-12-2013).
- Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014 (BOE 30-12-2013).
- Orden ESS/2445/2013, de 23 de diciembre, por la que se prorroga la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012 (BOE 30-12-2013).
- Real Decreto 1050/2013, de 27 de diciembre, por el que se regula el nivel mínimo de protección establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 31-12-2013).
- Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 31-12-2013).

Novedades con reseña

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Tal y como hemos anticipado arriba, el objetivo primordial de la presente norma, según se indica en su justificación inicial, es potenciar la creación de empleo estable, mediante el máximo aprovechamiento de las oportunidades que puede ofrecer el crecimiento económico, según los datos ya registrados y las perspectivas para 2014. Las medidas adoptadas presentan una incidencia práctica indudable y su significación general es la que se explica a continuación, siguiendo a estos efectos el propio orden expositivo de la norma:

- **Contratación a tiempo parcial:**
 Se amplían las posibilidades para la realización de horas complementarias, distinguiéndose dos tipos: las pactadas, que tendrán un mínimo del 30% de la jornada y un máximo, a disponer por convenio, del 60%; y las que se ofrezcan voluntariamente, que no podrán rebasar un tope adicional del 30%. Estas últimas sólo podrán realizarse en los contratos indefinidos con una jornada ordinaria no inferior a 10 horas. Como contrapartida a esta flexibilización de las horas complementarias, se elimina la posibilidad de realizar horas extraordinarias, inaugurada por la reforma de 2012, salvo en los supuestos de fuerza mayor.
 Se contempla, de otra parte, el desarrollo de un registro de horas, diario y de totalización mensual, que será aplicable con carácter general, y que será entregado al trabajador mensualmente, salvo en determinadas relaciones laborales especiales, como la de empleados del hogar.
- **Período de prueba:**
 La principal novedad consiste en el establecimiento de una duración máxima de 1 mes en aquellos contratos temporales concertados por una duración inferior a 6 meses. Adicionalmente, se contemplan los casos de riesgos durante la lactancia y paternidad a efectos de interrupción del cómputo.
- **Distribución irregular de la jornada:**
 La norma específica que la compensación del exceso o defecto de jornada existentes por la utilización de este mecanismo se producirá según lo estipulado en convenio o acuerdo de empresa. De no establecerse en éstos ningún período, se prevé que la compensación se producirá en un plazo de 12 meses. Con ello, la norma prevé, finalmente, un período de cómputo de esta distribución tomando como referencia los 12 meses siguientes a la realización de la jornada irregular, que es en los que habrán de compensarse las diferencias.
- **Reducción de jornada por Guarda Legal:**
 Se amplía de 8 a 12 años del menor los supuestos de guarda legal que permiten reducir la jornada con reducción proporcional del salario entre al menos un octavo y la mitad.
- **Contrato de apoyo a los emprendedores:**
 Se permite su concertación a tiempo parcial, estableciéndose las adaptaciones en materia de incentivos y bonificaciones.
- **Contratación en prácticas por Empresas de Trabajo Temporal:**
 Se habilita expresamente la posibilidad de celebrar contratos en prácticas, junto con el supuesto del aprendizaje introducido también recientemente, y los supuestos iniciales de contratación de duración determinada. Se prevé la percepción por las empresas usuarias de las bonificaciones y reducciones correspondientes cuando opten por contratar como indefinidos a estos trabajadores puestos a disposición.
- **Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa:**
 Esta nueva modalidad, creada por la Ley 11/2013, se asocia a la ausencia de experiencia o la procedencia de un sector de actividad distinto. La nueva regulación viene a especificar que la procedencia de un sector diferente vendrá determinada por la clasificación nacional de actividades que corresponda (CNAE).
- **Aportaciones al tesoro por empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.**
 Se especifica que el concepto de grupo de empresas que es utilizado para determinar las empresas incluidas en esta obligación, las que ocupen por sí o a través del grupo, a más de 100 trabajadores, y para determinar la existencia de beneficios. Respecto del primer aspecto, se tomará en cuenta el concepto del Código de Comercio; respecto del segundo, se

atenderá a los resultados obtenidos en España de las empresas que integran el grupo.

- **Reducción de la cotización a la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial de duración determinada.**

Específicamente en la cotización correspondiente a desempleo, que se reduce un 1 por 100.

- **Base mínima de cotización de los autónomos con diez o más trabajadores a su servicio.**

Se corresponderá con la base del grupo 1 de cotización del régimen general, siempre que en cualquier momento del ejercicio económico hayan alcanzado la mencionada cifra de trabajadores por cuenta ajena. También se aplicará a los supuestos previstos de sociedades laborales.

- **Ampliación del plazo para celebrar contratos de formación y aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.**

En aquellos contratos que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, estándose a los contenidos mínimos orientativos existentes o, en su defecto, a los determinados por las empresas o comunicados a los servicios públicos de empleo.

- **Cotización a la Seguridad Social: conceptos incluidos y excluidos de la base.**

La norma establece qué conceptos quedan excluidos, perfilando o suprimiendo diversos conceptos previos. Así, dejan de excluirse los pluses de transporte y distancia y las asignaciones asistenciales. Por otra parte, en lo que atañe a las mejoras de Seguridad Social, se contempla de forma expresa únicamente la mejora de la incapacidad temporal.

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 Realía
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

Jurisprudencia

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

- **SAN 13-11-2013 (correo electrónico, criterios de utilización, información laboral y sindical).**
La sentencia viene a respaldar el establecimiento empresarial de mecanismos de delimitación del envío masivo de correos, que no impiden, en cuanto tales, la remisión de información laboral y sindical.
- **SAN 11-12-2013 (procedimiento de despido colectivo, impugnación judicial, legitimación sindical).**
El Tribunal estima la falta de legitimación para impugnar un despido colectivo de un sindicato que no contaba con implantación en los centros de trabajo afectados por el procedimiento, al margen o con independencia de que pudiera tener implantación en otros centros de la empresa.
- **SAN 12-12-2013 (procedimiento de despido colectivo, impugnación, legitimación pasiva, archivo de la demanda por falta de llamamiento de los firmantes).**
La sentencia archiva la demanda interpuesta contra el despido colectivo por ausencia de ampliación de los impugnantes del despido colectivo a todos los firmantes del acuerdo que puso fin al período de consultas.
- **SAN 20-12-2013 (procedimiento de despido colectivo, falta de validez de la negociación directa por los trabajadores).**
La sentencia asienta la necesidad de que la empresa informe desde un inicio a los trabajadores de las opciones para que designen a sus representantes, sindicales o entre trabajadores de la propia empresa.

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.