



**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



*ABRIL 2015*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Abril 2015




---

## **El Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.**

---

El BOE del pasado 22 de marzo publicaba un nuevo Real Decreto-ley que continua la senda reformadora, en este caso con incidencia en el sistema de formación para el empleo. Este nuevo Real Decreto-ley supone la piedra angular para la reforma integral del sistema aunque debe advertirse que no culmina su transformación por cuanto se prevé que en su desarrollo se aprueben un nuevo Real Decreto y una Orden Ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y sus normas de desarrollo.

El nuevo sistema, conforme al art. 2 del RDL, tiene como fines: 1) favorecer la formación de los trabajadores, desempleados y ocupados; 2) contribuir a mejorar la productividad y competitividad de las empresas; 3) atender a los

requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados; 4) mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades, y 5) promover la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores.

Debe destacarse que el nuevo sistema es aplicable a todo el territorio estatal garantizando de esta forma, conforme su art. 1.2, la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación.

Sin perjuicio de un posterior análisis más completo, por lo que a las empresas se refiere merecen destacarse los siguientes aspectos:

- 1.** En el nuevo modelo, la formación en el seno de la empresa, formación programada por las empresas, será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión.
- 2.** Las empresas podrán impartir por sí mismas la formación cuando dispongan de los medios necesarios para ello.
- 3.** Alternativamente, podrán encomendar la impartición de la formación a una entidad externa (agentes sociales, estructuras paritarias creadas por convenio u otras entidades externas...), que, en todo caso, deberá estar acreditada y/o inscrita en el correspondiente registro y cuya actividad específica podrá ser financiada. Ha de tenerse en consideración, no obstante, que el art. 10.4 del RDL 4/2015 prohíbe la subcontratación tanto de la organización como de la impartición de la formación y que en los supuestos en los que la empresa decida encargar la organización de los cursos a una entidad externa se prevé una responsabilidad solidaria.



- 4.** Cuando se encargue la realización de los cursos a estas entidades externas, los costes de organización no podrán superar el 10% de la actividad formativa. Podrán llegar hasta el 15% para formar trabajadores de empresas de entre seis y nueve empleados y hasta un 20% si hay hasta cinco personas en plantilla.
- 5.** Para la financiación de la formación, anualmente las empresas dispondrán de un «crédito de formación», que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 6.** En el nuevo modelo, todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación. Así, las empresas de 1 a 9 trabajadores dejarán de estar exentas de cofinanciar las acciones formativas de sus trabajadores y asumirán la obligación de un 5%. De esta forma, sin alterar los porcentajes mínimos de cofinanciación previstos hasta ahora (empresas de 10 a 49 trabajadores: 10%; de 50 a 249 trabajadores: 20%; de 250 o más trabajadores: 40 por 100) se introduce un nuevo porcentaje, para las empresas de 1 a 9 trabajadores, que será del 5 por 100.
- 7.** Se simplifican los procedimientos de gestión, reduciendo los plazos de comunicación a la Administración, y se facilita el desarrollo de acciones formativas ajustadas a las necesidades reales e inmediatas de empresas y trabajadores.
- 8.** A partir del 1 de enero de 2016, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar e impartir la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, ya sea con medios propios o bien recurriendo a su contratación. Asimismo, se establece que, en caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional.
- 9.** Eliminación de la formación a distancia tradicional. El nuevo Real Decreto-ley 4/2015 pretende potenciar la formación online, frente a la formación a distancia convencional, que se suprime. En este sentido, con efectos desde el 1 de enero de 2016, el artículo 15 establece que “La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores”.
- 10.** Con el objeto de garantizar un mayor control en la formación para evitar el fraude se introducen diversas medidas. Así, en el plano administrativo se prevé la creación de una unidad especial en el seno de la Inspección de Trabajo y se modifica la LISOS para incorporar a las entidades formativas y tipificar en caso de sanción una infracción por cada empresa y acción formativa.



---

## La Ley de desindexación de la economía española y su limitada aplicación en el ámbito laboral

---

El BOE de 31 de marzo publicó la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, en vigor a partir del 1 de abril de 2015. Esta Ley tiene como objeto eliminar la regulación indexadora en el ámbito de la contratación pública, en los precios regulados y, en general, en todas las partidas de ingresos y de gastos de los presupuestos públicos. De esta forma, el tradicional sistema de indexación con base a un índice general cual es el Índice de

Precios de Consumo (IPC) es substituido por una fórmula que liga la actualización de precios y rentas a la evolución de los costes pertinentes en cada situación, denominado Índice de Garantía de la Competitividad (IGC), por ser considerado más flexible.

A efectos laborales debe tenerse en cuenta que la Ley excluye expresamente de su ámbito de aplicación:

- La negociación salarial colectiva, de forma que la actualización de salarios se regirá por aquello que hubieran podido acordar las partes. No obstante, debe tenerse en consideración que los agentes sociales en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 ya renunciaron explícitamente a una revisión directa de los salarios conforme al IPC general.
- Las revisiones, revalorizaciones o actualizaciones de las pensiones de Seguridad Social, Clases Pasivas y cualquier otra pensión pública, que se rigen por su normativa específica. Debe recordarse que la 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, ya estableció ya a finales de 2013 un sistema de desindexación de las pensiones, pasando a aplicarse una fórmula basada en un conjunto amplio de variables económicas.



**La limitada admisión del despido colectivo durante la vigencia de un expediente de reducción o suspensión de jornada. Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2014 (Rec. 271/2013).**

*En esta sentencia vuelve el Tribunal Supremo a insistir en que, aunque resulte admisible, durante una situación de suspensión o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, que la empresa pueda tomar una decisión extintiva por razones objetivas, ello exigirá, necesariamente, que:*

- bien concurra una causa distinta y sobrevenida a la invocada para la suspensión/reducción,*
- o bien que, tratándose de la misma causa, se produzca un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión.*

*En este específico supuesto se confirma la sentencia de instancia que declaró procedente la extinción por considerar que el ERTE de reducción de jornada no había sido bastante para detener el progresivo deterioro de la situación económica de la empresa y, aunque las adversas circunstancias económicas del sector y de la empresa ya concurrían en el ERTE, el descenso de ventas y de actividad continuó en proporción suficiente con aumento de pérdidas y de la situación económica negativa, hasta el punto de que la empresa entró en causa legal de disolución y presentó solicitud de declaración de concurso voluntario.*

**Los representantes “ad hoc” en un ERE suspensivo no gozan de prioridad de permanencia. Sentencia del TSJ de Cataluña de 18 de Diciembre de 2014 (Rec. 4637/2014).**

*La sentencia tras reconocer que pese a que doctrinalmente se opine que sería aconsejable adoptar tal criterio, ello no se ha efectuado normativamente.*