

# Informaciones Laborales

Agosto 2014



## Reforma laboral y constitucionalidad

El pasado 16 de julio el Tribunal Constitucional dictó una importantísima sentencia en la que, resolviendo el recurso de inconstitucionalidad planteado por el Parlamento de Navarra, se pronuncia a favor de la constitucionalidad de alguna de las principales medidas que conformaron la reforma laboral. No es la primera ni será la última de las sentencias en relación a esta cuestión pero, sin duda, es de crucial importancia por cuanto evidencia el posicionamiento favorable que el Tribunal mantiene y la correlación de fuerzas en el seno del Tribunal.

La anterior sentencia tuvo un objeto más limitado por cuanto se limitó a pronunciarse acerca de la constitucionalidad de la nueva regulación de la indemnización y de los salarios de tramitación y avaló la utilización del Real decreto ley para operar la reforma.

El Tribunal deberá pronunciarse en relación al recurso de inconstitucionalidad presentado por el PSOE e Izquierda Plural y a alguna otra cuestión de inconstitucionalidad pero los argumentos que se han empleado en esta sentencia serán, con casi total seguridad, vueltos a esgrimir por la mayoría de 9 magistrados que se han pronunciado a favor (la sentencia contiene el voto particular de tres magistrados), máxime cuando algunos de los argumentos que se sostenían en esta ocasión coinciden con los de aquel recurso. Dejando de lado los pronósticos y centrándonos en aquello sobre lo que sí se ha pronunciado la sentencia, cabe resumir sus contenidos principales en los siguientes puntos:

1. **La constitucionalidad del periodo de prueba de un año del nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores.** El TC, sin entrar a analizar si un periodo de prueba de un año supone la desnaturalización de la institución, considera que la limitación que podría suponer para el derecho al trabajo reconocido en el art. 35 de la Constitución Española (CE) encuentra una justificación razonable y proporcionada en la preservación de otros bienes y derechos. El TC considera que responde a una finalidad legítima como es la de favorecer la creación de empleo estable en las pequeñas y medianas empresas y que se trata de una medida que supera los juicios de razonabilidad y proporcionalidad (por constituir una medida coyuntural, la Disp. Transit. 9ª la limita

temporalmente hasta el momento en que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% y permitir que el empresario puede constatar no sólo la aptitud y capacidad del trabajador contratado, sino también la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo creado, constituyendo una “medida dirigida a facilitar las decisiones de creación de empleo estable de las pequeñas y medianas empresas”).

2. **La constitucionalidad del carácter indisponible para la negociación colectiva de la duración de un año del periodo de prueba del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores.** Las mismas razones que llevan a admitir la constitucionalidad de la duración del periodo de prueba son las que determinan que se considere legítimo, razonable y proporcionado que el legislador haya querido evitar que la negociación colectiva pueda frustrar el legítimo objetivo de creación del empleo estable.
3. **La constitucionalidad de la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) o los equivalentes autonómicos ante los bloqueos en la negociación de los acuerdos de inaplicación (“o descuelgue”).** Tras descartar que la Constitución contenga un modelo único de relaciones laborales sino un diseño básico de las premisas desde las que el legislador y los agentes sociales pueden configurar, de forma dinámica y abierta, diversos sistemas de relaciones laborales, considera que, si bien la inaplicación constituye una excepción a la fuerza vinculante de los convenios, la intervención decisoria final de la CCNCC, en los supuestos de desacuerdos entre empresario y representantes, en un contexto de crisis económica muy grave, responde a una finalidad legítima como es la de facilitar la viabilidad del proyecto empresarial y evitar el recurso a decisiones extintivas, vinculada a otros derechos y bienes constitucionales como son el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) y los deberes de los poderes públicos de proteger la defensa de la productividad (art. 38 CE) y de realizar una política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE). La causalidad, su subsidiariedad y la limitación temporal y material establecida en relación a los acuerdos de inaplicación constituyen algunos de los elementos que determinan que la sentencia considere que estamos ante una limitación que supera los juicios de razonabilidad y proporcionalidad.
4. **Constitucionalidad de la preferencia aplicativa reconocida a los convenios de empresa en el art. 84.2 del TRLET respecto a la regulación de determinadas materias reguladas en convenios sectoriales.** El TC descarta que la CE imponga una preferencia de los convenios sectoriales sobre los empresariales por más que aquellos estén negociados por representaciones sindicales. Asimismo considera que no es contrario a la CE que el legislador impida que la negociación sectorial pueda alterar o modificar la preferencia del convenio de empresa en la regulación de determinadas materias.

La trascendencia de las cuestiones sobre las que se ha pronunciado el TC revela, sin ningún género de dudas, la importancia crucial de una sentencia que cabe considerar como un punto de inflexión en la doctrina tradicional que hasta ahora había sostenido el máximo intérprete de la CE.





**Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.**

En el BOE del 21 de julio de 2014 aparece publicada esta norma que incorpora elementos novedosos en la tramitación de las bajas y el posterior proceso de gestión de la enfermedad del trabajador. La norma, que entrará en vigor el 1 de septiembre («el día primero del segundo mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»»), tiene como objeto adecuar la normativa existente a las novedades que se han sucedido en relación a la regulación jurídica de la incapacidad temporal y a la coordinación de actuaciones por parte de los servicios públicos de salud, entidades gestoras y mutuas.

Novedades más relevantes:

- Los **partes de baja harán constar la duración estimada** de la incapacidad conforme a tablas orientativas preestablecidas.
- **Mayores exigencias informativas de control** en los procesos de incapacidad temporal gestionados por el servicio público de salud, la inspección médica o el médico de atención primaria.
- **Cambios en la periodificación de los partes de baja.** Se establece en función de la duración estimada. Por ejemplo, procesos de duración estimada inferior a 5 días naturales: el facultativo emitirá los partes de baja y alta en el mismo acto médico (sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar que se le realice un reconocimiento médico en la fecha fijada de alta.) o en procesos de duración estimada de entre 31 y 60 días naturales: el primer parte de confirmación se emitirá 7 días después, y los posteriores cada 28 días. Se mantiene el plazo de presentación del alta que es de 24 horas posteriores a la emisión, que obliga al trabajador a la reincorporación al trabajo.
- Las **Mutuas podrán intervenir en el control desde el momento inicial.**
- Se prevé la **posibilidad de suspender la prestación cautelarmente por parte de la Mutua** cuando el trabajador no se presente a un reconocimiento médico al cual ha sido citado con una antelación mínima de 4 días hábiles). Se otorga al trabajador un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día de la incomparecencia, para que justifique la misma. Si lo hace en los términos previstos en el RD, se dejará sin efecto la suspensión cautelar, en caso contrario, se acordará la extinción de la prestación económica.
- En los **procesos de contingencias comunes, las mutuas podrán realizar propuestas motivadas de alta médica** a las inspecciones médicas de los Servicios Públicos de Salud, quienes dispondrán de 5 días hábiles (hasta febrero 2015 inclusive, 11 días) para responder con la emisión del alta o desestimar la propuesta. Si el Servicio Público de Salud desestima la propuesta de alta o no contesta en forma y plazo, la Mutua podrá formular dicha propuesta de alta al INSS, que tendrá un plazo de 4 días (hasta febrero 2015 inclusive, 8 días) para responder a la misma. La competencia en cuanto al alta de los trabajadores para su reincorporación al trabajo sigue en manos de los facultativos del Servicio Público o del INSS.
- **Tramitación vía telemática de los partes**

La norma deroga el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.





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

Esta extensa norma publicada en el BOE del 5 de julio de 2014 (172 páginas de BOE) constituye una ley ómnibus en la que se recogen normas que afectan a una amplísimo y variado elenco de materias (fiscal y tributario, Registro civil, carrera militar, navegación aérea...). El ámbito laboral, como no podía ser de otra manera, también se ve afectado.

Aspectos más destacados en materia laboral:

- **Regulación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España (SNGJ)** (art. 87 y ss.) con el objeto de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación, mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, puedan recibir una oferta de empleo, educación, formación de aprendiz o prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas. En el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 la edad se eleva hasta los treinta años.
- **Bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil** (art. 107). Se establece una bonificación para la contratación indefinida, a tiempo completo o parcial, de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que implica para las empresas, incluidos los trabajadores autónomos y las entidades de la Economía Social, una **bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de trescientos euros durante un máximo de seis meses**.
  - En la contratación a tiempo parcial, la jornada será como mínimo el 50 por 100 de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, y la bonificación será de entre 150 y 225 euros en función de la jornada.
  - Esta medida será compatible con el resto de incentivos, siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo.
  - La empresa debe mantener al trabajador, al menos, seis meses desde el inicio de la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de la bonificación.
  - La nueva contratación debe suponer un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total en la empresa y debe mantenerse durante todo el período de disfrute de la bonificación.
  - La aplicación de la bonificación por parte de cada empresa sólo se producirá una única vez por cada uno de los beneficiarios del SNGJ que contrate, con independencia del periodo de la bonificación disfrutado por la empresa por dicho trabajador.
- **Contrato para la Formación y el Aprendizaje** (art. 109). Se mantiene la reducción del 100 por 100 de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 por 100 para las de 250 o más trabajadores y la bonificación de hasta el 25 por 100 por la actividad formativa, que debe ser, como mínimo, del 25 por 100 el primer año y del 15 por 100 el segundo y tercer año.





- Para el **contrato en prácticas** se establece (art. 108) una bonificación adicional del 50 por 100 a las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes que se suma a la reducción del 50 por 100 en las cotizaciones por contingencias comunes puesta en marcha con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Así, para las personas beneficiarias del SNGJ el incentivo será del 100 por 100. Se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016.
- Se añade (art. 108. Uno) a las personas inscritas en el SNGJ como personas que dan derecho a los **incentivos previstos para la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa** (reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes del 75 % en empresas de más de 250 trabajadores y 100 % para el resto). Además se incrementa hasta un 75% la jornada susceptible de ser contratada.
- Bonificaciones del 100% (a partir del 1 de agosto) a las **prácticas académicas curriculares** de estudiantes universitarios y de formación profesional cuando medie alguna retribución (Disp adic. 25ª).
- Flexibilización del régimen autorizador de las empresas de trabajo temporal y agencias de colocación y ampliación de las funciones a desarrollar.



### **Modificación del art. 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. Real Decreto 637/2014, de 25 de julio.**

Con ello se pretende adecuar el contenido de dicho precepto a los cambios que se han ido produciendo en el 2012 y 2013 en las reglas sobre el computo de la base de cotización y la inclusión de determinadas partidas hasta entonces excluidas.

El precepto comienza definiendo los conceptos retributivos incluidos en la base de cotización y después establece las nuevas reglas de valoración de las distintas percepciones retributivas en especie. El apartado segundo se dedica a los conceptos excluidos, ajustando la redacción al nuevo art. 109.2 del TRLGSS, mientras que el tercero se mantiene esencialmente igual.

La Disp. Final primera **amplia el plazo para la liquidación e ingreso** de la cotización correspondiente al **periodo de diciembre de 2013 a julio de 2014 hasta el 30 de septiembre de 2014** (sin recargo o interés complementario alguno).

La modificación se publicó en el BOE del pasado sábado 26 de julio.



## EL TSJ de Cataluña se pronuncia a favor de la contractualización de las condiciones de trabajo reguladas en convenio tras la finalización de la ultraactividad.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia de 13 de junio de 2014, dictada por el pleno de la Sala, estima el recurso de suplicación y revoca la sentencia de 11 de octubre de 2013 dictada por el Juzgado de lo social nº 2 de Terrassa. Debe destacarse la importancia de la sentencia dictada por el Superior de Justicia por cuanto

- 1) descarta expresamente que finalizada la vigencia de la ultraactividad sin convenio de ámbito superior aplicable devengan aplicables las condiciones de trabajo previstas legalmente (tal y como interpretó el Juez de instancia);
- 2) considera, en línea con la STSJ del País Vasco de 19 de diciembre de 2013, que finalizado el periodo de ultraactividad, a falta de acuerdo entre los sujetos negociadores, deben continuarse aplicando *sine die* las condiciones de trabajo que se contenían en el convenio en su totalidad;
- 3) la conservación se producirá de manera automática, sin necesidad de conformidad empresarial, y a título contractual, sin perjuicio de que se puedan modificar por la empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el art. 41 ET si concurren las causas previstas legalmente.

La Sentencia contiene un voto particular contrario firmado por 4 magistrados de los 24 que conformaban la Sala en el que, además de considerar que la solución mayoritaria constituye un remedio *contra legem*, advierte que puede tener efectos contraproducentes para los trabajadores de nuevo ingreso que no podrán acogerse a convenio alguno.

*La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.*

*Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)*

