

Informaciones Laborales

Noviembre 2014



Al hilo de dos noticias.

La primera de las noticias: los próximos 13, 14 y 15 de noviembre la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas celebra su XV Congreso Nacional. Este importante Congreso, en el que intervendrá como ponente Jesús Rubio Arjona, abogado y socio del Bufete Antràs, tiene el sugerente título “El contrato de trabajo en un entorno de recuperación económica”.

La segunda de las noticias: el pasado jueves 23 de octubre el INE ofreció los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). El tercer trimestre del 2014 es el mejor tercer trimestre desde que ha comenzado la crisis, la creación de 151.000 puestos de trabajo y la reducción del desempleo entre julio y septiembre en 195.200 personas han supuesto que la tasa de paro haya descendido hasta el 23,7%. Asimismo, otros apartados de la EPA muestran que ya no solo crece el empleo precario. Los contratos indefinidos han subido en los últimos 12 meses en 134.600 efectivos. Los trabajos a jornada completa suponen 263.200 más que hace un año. Y entre los autónomos y empresarios aumenta la cifra de los que tienen empleados a su cargo y baja la de quienes se convierten en autónomos porque no tienen otra alternativa a la que recurrir. Unos datos que parecerían acreditar que, aunque lentamente, la mejora laboral comienza a consolidarse.

Junto a esos datos positivos del mercado de trabajo, no cabe desconocer que la EPA ofrece algunos negativos. Los más relevantes, a nuestro juicio, son la existencia de un colectivo muy importante de parados de larga duración (los parados que llevan un año o más sin trabajar suman casi 3,4 millones, el 62% del total); la existencia de 729.000 familias en las que ninguno de sus miembros percibe ingreso alguno; la prácticamente nula incidencia que ha tenido este repunte del mercado laboral en el colectivo laboral o la elevada tasa de temporalidad (24,64%).

Entre los expertos existe un consenso amplio en la crítica que se formula a la Reforma Laboral 2012 tanto en sus aspectos sustantivos cuanto en los más técnicos. A su vez, en el terreno político-económico se ha esgrimido con frecuencia que la Reforma, lejos de constituir un instrumento de creación de empleo, provocaba su destrucción. Entrados ya en el último trimestre de 2014, con la crisis todavía muy viva, pero habiendo dejado atrás

la recesión económica, parece constatarse que el nuevo orden laboral no impide la creación neta de empleo, incluso de empleo de calidad (empleo fijo y a jornada completa). El dato es, en este aspecto, positivo, aunque habrá que tomar referencias temporales más dilatadas (series más largas) para evaluar si, además de no impedirlo, el nuevo sistema favorece la creación de empleo en mayor medida que el sistema anterior.

Al hilo de estas dos noticias, cabe plantear también cuál ha sido y cuál debe ser el papel de la flexibilidad laboral y qué instrumentos jurídico-laborales tienen las empresas para actuar en este nuevo contexto. Sin duda, la reforma de los mecanismos de flexibilidad de salida (flexibilización y reducción de los costes del despido) ha constituido un mecanismo que ha facilitado el redimensionamiento de las plantillas en las empresas. Por su parte, la potenciación de los mecanismos de flexibilidad interna ha permitido realizar ajustes en las condiciones de trabajo que permiten su acomodo a las nuevas circunstancias económicas en las que deben actuar las empresas. En unos casos, conteniendo o reduciendo costes salariales, en otros reduciendo la jornada de trabajo a través de expedientes de suspensión o reducción de jornada o, finalmente, reacomodando las condiciones de trabajo para hacer efectivos incrementos en la competitividad empresarial. La incipiente mejora en la situación económica, especialmente, si la misma se consolida, tenderá a proyectarse sobre las condiciones de trabajo. Sin duda es a la empresa a quien corresponde la iniciativa pero conviene no olvidar la importancia que puede tener el acuerdo en una gestión pacífica y equilibrada de las relaciones laborales. En este sentido, cabe recordar que todos los mecanismos de flexibilización de las condiciones de trabajo creados por la reforma incorporan mecanismos y procedimientos de consulta con los representantes de los trabajadores. La reforma laboral garantizó la preeminencia de la iniciativa empresarial, por ejemplo, en ámbitos como el despido colectivo, la modificación sustancial o, incluso, la negociación colectiva, pero no eliminó el deber de consulta o negociación. Es más, la doctrina judicial y la jurisprudencia han reforzado su importancia en la validez de las decisiones empresariales. Cabría afirmar que es momento de convertir esta obligación en iniciativa, a sabiendas, no obstante, de que la obligación de negociar no implica la obligación de llegar a un acuerdo.



Publicada la relación de fiestas laborales para el año 2015 (BOE de 24 de octubre de 2014)

El calendario laboral para 2015 reserva ocho fiestas nacionales comunes a todas las comunidades autónomas, una menos que en 2014, de las cuales tres se celebrarán entre semana. Durante el próximo año habrá siete días festivos nacionales "no sustituibles": 1 de enero (Año Nuevo, jueves), 3 de abril (Viernes Santo, viernes), 1 de mayo (Fiesta del Trabajo, viernes), 15 de agosto (Asunción de la Virgen, sábado), 12 de octubre (Fiesta Nacional de España, lunes), 8 de diciembre (La Inmaculada Concepción, martes) y 25 de diciembre (Natividad del Señor, viernes). A estos siete festivos se añade el 6 de enero (Epifanía del Señor, martes), que será fiesta en todas las comunidades autónomas porque ninguna ha ejercido su facultad de cambiar este festivo a otro día.





Ley 18/2014 de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que contiene medidas fiscales y laborales (BOE de 17 de octubre de 2014).

El extenso contenido de esta Ley, 124 artículos con el triple objetivo de fomentar la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados, mejorar el acceso a la financiación y fomentar la empleabilidad y la ocupación, en materia laboral y de Seguridad Social, reproduce básicamente el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, del que ya dimos cuenta en el Boletín correspondiente al mes de agosto de 2014.

Destacamos las novedades más reseñables que introduce:

1) Se facilita el acceso a la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y para el acceso a las medidas contenidas en el mismo. De este modo, en el supuesto de que el interesado en inscribirse haya finalizado su participación en el sistema educativo o pueda ser destinatario de programas de segunda oportunidad (programas definidos en la propia Ley) el requisito de no haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, queda limitado a los 30 días naturales anteriores a la fecha de la solicitud.

2) En materia de bonificaciones a la Seguridad Social derivadas de la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se especifica que la obligación de mantener al trabajador objeto de la bonificación al menos seis meses desde el inicio de la relación laboral no se entiende incumplida cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario declarados improcedentes, ni por extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, de los trabajadores. Del mismo modo, a efectos del examen por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado.

3) Respecto de la compatibilidad de la bonificación, se incluye que si la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de ésta, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa.

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 Jul. 2014, Rec. 91/2013. Forma de cálculo del crédito horario de los delegados sindicales.

El Tribunal Supremo corrige la doctrina que había mantenido en relación al cálculo de las horas de crédito horario que corresponden a los delegados sindicales ex art. 10.1 de la LOLS. Conforme a esta sentencia la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato como titular del derecho de libertad sindical. Si se opta por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo. La sentencia contiene un voto particular de dos magistrados contrarios.

Esta doctrina no es trasladable a los miembros de los órganos de la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa).



Sentencias de la Audiencia Nacional de 20 de enero de 2014 (Rec. 256/2013, Rec. 257/2013). El “cash pooling” no constituye un supuesto de “promiscuidad patrimonial” determinante de la comunicación de responsabilidades entre las empresas pertenecientes a un grupo.

La Audiencia Nacional descarta, en estas dos importantes sentencias, que la existencia de un contrato de “cash pooling” determine, sin más, la existencia de caja única entre las empresa y, por ello, la existencia de un grupo de empresas patológico con comunicación de responsabilidades entre las distintas sociedades.

La existencia de un contrato “cash pooling” constituye para la AN una muestra de centralización financiera absoluta que es comúnmente aceptada en los grupos empresas, salvo que se utilice para descapitalizar unas compañías por otras. Considera que aunque se trata de un supuesto de “caja única” ello no demuestra confusión patrimonial, “por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta citada están perfectamente documentados y diferenciados por empresas, por lo que no concurre la exigencia de promiscuidad patrimonial como reclama la jurisprudencia”.

El “cash pooling” o gestión centralizada de tesorería es un instrumento financiero que permite realizar movimientos entre cuentas bancarias pertenecientes a empresas vinculadas a un grupo para dotarse de liquidez sin necesidad de formalizar contratos de préstamos y lograr, de esta forma, una financiación en mejores condiciones a las del mercado. Su objetivo es la mejor gestión de los distintos estados de liquidez de los participantes en el pool, esto es, la mejor gestión de la tesorería de un grupo para evitar, en lo posible, el recurso al crédito externo y los costes que de ello se derivan.

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

