

Informaciones Laborales

Septiembre 2014



El reinicio del diálogo social

El pasado 29 de julio, Gobierno e interlocutores sociales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) firmaron el «Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo». Como se infiere de su propio título no se trata de un pacto del que se deriven medidas directamente aplicables. Estamos ante un acuerdo en el que Gobierno e interlocutores sociales se comprometen a desarrollar la negociación de un amplio e importante abanico de temas, reanudando, de esta forma, un diálogo social hasta ahora roto o cuando menos muy debilitado.

El texto del acuerdo está disponible en <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2277>

De esta forma, algunos de los temas y criterios que se reflejan en el acuerdo y que mayor interés directo pueden tener para las empresas son:


- En **materia de empleo** desarrollar actuaciones específicas en relación a los desempleados de larga duración, jóvenes, formación profesional dual, mejora de la intermediación y lucha contra la dualidad del mercado de trabajo. De esta forma, y entre otras medidas, se propone una intensificación de la lucha contra el fraude en la contratación temporal y el empleo sumergido, la elaboración de un Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial o la aprobación, en la mayor brevedad posible, de la Estrategia Española de Seguridad y salud en el trabajo.
- Respecto a la **formación**, se propone la renovación del Acuerdo tripartito de Formación. A la luz de las debilidades puestas en evidencia por las conclusiones de la Mesa de Diálogo Social del IV Acuerdo tripartito, se propone corregir, entre otros aspectos, la deficiente coordinación, la falta de planificación estratégica; la escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente para las PYMES.
- En **materia de negociación colectiva**, compromiso de seguir negociando un nuevo "Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva" que sustituya al II Acuerdo tras la finalización de su vigencia en 2014. Este nuevo Acuerdo, en línea con el anterior, debería de continuar favoreciendo, de forma equilibrada, la

competitividad de la economía y la propia negociación colectiva, la utilización de mecanismos de flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo y una apuesta por la solución extrajudicial de los conflictos derivados de la propia dinámica de la negociación.

Asimismo, en relación a los procesos de negociación, el Gobierno se compromete a desarrollar un sistema que permita que las Administraciones puedan facilitar a los negociadores toda la información económica y, en su caso, fiscal "relacionada con su convenio" garantizando asimismo que los trabajadores y sus representantes tengan acceso a una información completa sobre cotización a la Seguridad Social.

- El Acuerdo contiene un **expreso reconocimiento del sector industrial como elemento clave del proceso de recuperación** de la economía reiterando el compromiso de desarrollar las líneas fijadas en la Agenda para el Fortalecimiento del Sector Industrial y un acuerdo para actuar sobre el modelo productivo, incorporando, entre otros, servicios de alto valor añadido, TICs y servicios medioambientales, así como el impulso de sectores emergentes y políticas sectoriales de mejora de la productividad y la competitividad.
- En el acuerdo también se hacen referencias a la necesidad de avanzar en el ámbito de las medidas de protección social (con el compromiso de ampliar en el mes de octubre los mecanismos de protección ligados a las políticas de empleo a los parados de larga duración en situación de especial necesidad), existe el compromiso de mejorar el funcionamiento del FOGASA con el objeto de garantizar su puesta al día; impulsar la Economía Social y la responsabilidad social empresarial y seguir actuando en ámbitos como es la reforma fiscal y la lucha contra el fraude fiscal.

A la espera de la concreción de dichas medidas y de su concreto contenido, creemos que la firma de este Acuerdo debe ser valorada positivamente por lo que supone de reactivación del diálogo social. El deber de negociar y la buena fe que el legislador impone a empresarios y trabajadores en el ámbito privado debe de actuar, con mayor intensidad si cabe, en el ámbito de la interlocución pública. En este sentido, sería deseable, en aras a la efectividad y legitimidad de las medidas que se deban de acordar, que el diálogo entre Gobierno y agentes sociales no se volviese a romper. Obviamente, el objetivo de alcanzar acuerdos no debe ser excusa para que no se cumpla con las responsabilidades que a cada uno incumben institucionalmente, pero éstas pueden y deben acometerse tras haberse desarrollado un proceso de diálogo que debería también de servir para la mejora cualitativa de las políticas laborales.



Reforma fiscal y mínimo exento de las indemnizaciones por despido.

El ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, ha señalado que el proyecto de ley de reforma fiscal elevará el mínimo exento en la tributación de indemnizaciones por despido hasta los 180.000 euros, siguiendo el modelo foral navarro.





Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

El BOE 30 de julio de 2014 publica esta norma cuyo objeto es desarrollar reglamentariamente el régimen jurídico de las practicas externas de los estudiantes universitarios y regularizar la situación generada tras la anulación por el Tribunal Supremo del RD 1707/2011, que había excluido del ámbito de aplicación de la Seguridad Social al conjunto de estudiantes universitarios en prácticas.

Con la nueva regulación (art. 4) se hará preciso distinguir entre:

- a) **Prácticas curriculares:** aquellas que se configuran como actividades académicas integradas en el Plan de estudios de que se trate, que determinará su duración.
- b) **Prácticas extracurriculares:** configuradas como actividades académicas realizadas voluntariamente por el estudiante, sin formar parte del Plan de estudios. Su duración será preferentemente no superior al 50% del curso académico y se procurará el aseguramiento del desarrollo y seguimiento de las actividades académicas del estudiante

En uno y en otro caso, y desde que el 28 de junio de 2013 se publicara la sentencia del TS que declaró la nulidad de pleno derecho del Real Decreto 1707/2011, todos los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas en empresas, deben ser dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. La diferencia estriba en materia de cotización por cuanto si bien en ambas situaciones se debe de cotizar de acuerdo con las reglas de cotización de los contratos para la formación y el aprendizaje (con exclusión de la cotización por desempleo, formación profesional y FOGASA), **las prácticas curriculares externas** tienen prevista **a partir del 1 de agosto de 2014 una bonificación del 100%** (Disposición Adicional 25ª del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio).

Otros aspectos a destacar:

- Los estudiantes deberán estar matriculados en cualquier enseñanza impartida por la Universidad o por los Centros adscritos a ésta (también los que estén cursando estudios en virtud de programas de movilidad académica o de convenios entre universidades); la enseñanza universitaria debe estar vinculada a las competencias a adquirir durante las prácticas y, en el caso de prácticas académicas curriculares, estar registrados en la asignatura vinculada; no mantener ninguna relación contractual con la empresa o en la que se van a realizar las prácticas (salvo autorización interna de cada universidad).
- La universidad o entidad gestora de prácticas y la entidad colaboradora correspondiente deben suscribir un Convenio de Cooperación Educativa (conforme a lo dispuesto en el artículo 7 RD 592/2014).
- No se derivarán en ningún caso obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.
- El tiempo de prácticas académicas externas no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del periodo de prueba (salvo que se previera algo distinto en el convenio colectivo aplicable)
- Para la realización de prácticas externas los estudiantes deberán contar con un tutor de la entidad colaboradora y un tutor académico en la universidad (artículo 10).



Nulidad de los pactos de los contratos de alta dirección en los que se excluye cualquier indemnización por rescisión contractual

El Tribunal Supremo en sentencia de 22 de abril de 2014 declaró nula la cláusula de un contrato de alta dirección en la que se establecía el derecho de la empresa de rescindir el contrato con un preaviso mínimo de 3 meses sin derecho del trabajador a percibir indemnización alguna. La mayoría de los miembros del Tribunal, en contra del parecer de tres magistrados discrepantes, consideró que la indemnización de siete días de salario por año de servicio hasta un máximo de seis mensualidades, a que se refiere el art. 11.2 del R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, no es totalmente dispositiva para la autonomía de la voluntad y, así, concluye que "cabrán modulaciones varias de ese derecho pero no su completa ablación".

Inicial delimitación genérica de los afectados por un despido colectivo y posterior concreción en un despido colectivo acordado. STS de 25 de junio de 2014.

Despido colectivo acordado con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas y que es impugnado por un sindicato no firmante por considerar que la empresa había incumplido los deberes de información prescritos legamente en lo que se refiere a la identificación de los trabajadores afectados. En la comunicación inicial, la empresa indicó que resultaban afectados la totalidad de los trabajadores en todas sus unidades organizativas y centros de trabajo, si bien el despido únicamente afectaría a 275 trabajadores de los 1.266 existentes cuya determinación (salvo 57 que ya se pudieron precisar inicialmente) se supeditaba a " *la materialización final de los proyectos perdidos o reducidos*".

El Tribunal parte de la apreciación de que no todo incumplimiento de los requisitos documentales requeridos en el despido colectivo determina su nulidad, así por lo que se refiere a la documentación exigida con la comunicación de inicio del periodo de consultas considera que se debe de hacer un examen, en el que partiendo de la finalidad perseguida por la norma, en este caso que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva de las causas de los despidos, sólo cuando el incumplimiento tenga trascendencia a los efectos de una negociación adecuadamente informada (STS 23 de mayo de 2013) conllevará la nulidad de la extinción.

El Tribunal destaca que el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis casuístico, en el que se valoren en relación con las circunstancias concretas sobre las que se proyecta en cada caso. Así, en este específico supuesto el Tribunal considera que existía una justificación en la afectación genérica inicial ("la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos"), que la misma fue asumida por el banco social, que se desarrolló un efectivo proceso de negociación en el que se produjo la sucesiva concreción de los afectados y que la existencia de un acuerdo constituye un elemento que revela la suficiencia de la información suministrada.



EL Tribunal Supremo cambia su doctrina respecto a las extinciones de contratos de interinos al servicio de la Administración Pública. STS de 24 de junio de 2014.

Rectifica la doctrina tradicional que venía aplicándose respecto a la extinción de contratos por amortización de la plaza y entiende que al constituir la extinción de contratos temporales antes de que llegue su vencimiento, ello determina un perjuicio que debe ser indemnizado. De esta forma, considera que, a partir de la entrada en vigor de la disp. adic. 20ª TRLET, es necesario que tanto las extinciones colectivas como las individuales deban de regirse por lo dispuesto en los preceptos del TRLET que regulan los despidos colectivos por causas económicas y los despidos individuales por causas objetivas.

Se actualiza, de esta forma, la doctrina que venía aplicando hasta ahora, conforme a la cual los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de las Administraciones Públicas se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas.

Concluye el Supremo que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del TRLET, ello incluso, cuando se haya aprobado una nueva relación de puestos de trabajo, rechazando así la anterior tesis conforme a la cual la amortización de puestos de trabajo, mediante una relación de puestos de trabajo implicaba la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla, porque no está prevista legalmente esta causa de extinción respecto a los contratos sujetos a término.

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

