



**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



*ENERO 2015*

**NEWSLETTER**



## **Ultraactividad. La esperada sentencia del Tribunal Supremo.**

El pasado viernes 19 de diciembre, el gabinete de comunicación del Consejo General del Poder Judicial publicó una nota informativa en la que se anunciaba que el Tribunal Supremo había acordado, por mayoría de sus miembros – los medios de comunicación informaron posteriormente de que el resultado de la votación fue de 8 a 6 –, que las condiciones establecidas en el convenio colectivo, tras la expiración del periodo de ultraactividad legal de un año, se mantienen por haberse incorporado al contrato de trabajo. En la nota de prensa se decía que:

- Las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, expirada la ultraactividad y salvo pacto en contrario, se mantienen a título contractual.
- Esas condiciones de trabajo pueden, no obstante, “ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas, según establece el Estatuto de los Trabajadores”.
- El mantenimiento de las condiciones de trabajo a título individual no exonera de la obligación de negociar un nuevo convenio.

A la espera de poder leer el texto de una sentencia aún no publicada y que parece situarse en la línea que ya mantuvo el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia de 13 de junio de 2014 (comentada en el Boletín de Agosto de 2014) se plantean importantes interrogantes:

- ¿La eficacia refleja del convenio a quién ha de beneficiar? Parece que del argumento empleado, la contractualización de sus condiciones, se desprendería que el mantenimiento habría de actuar únicamente respecto a aquellos trabajadores que hubieran tenido su contrato vigente durante la vigencia y ultraactividad del convenio, no respecto a aquéllos que se incorporasen tras la expiración de la fase de ultraactividad. De seguirse esta opción interpretativa, la aplicación de la doctrina determinaría la generación de una situación de dualidad de condiciones de trabajo que plantearía importantes interrogantes jurídicos, desde la perspectiva del principio de igualdad, a la par que una compleja situación para la gestión de las relaciones laborales.
- ¿Se mantienen todas las condiciones reguladas en el convenio o sólo aquellas directamente vinculadas con la prestación de servicios del trabajador por ser las que se pueden contractualizar? Piénsese, por ejemplo, en la regulación de determinadas mejoras reconocidas convencionalmente a los representantes de los trabajadores.
- ¿Si existe un convenio de ámbito superior de aplicación se mantienen también a título contractual?
- ¿Cuál habrá de ser el procedimiento a emplear para una eventual modificación de



esas condiciones de trabajo convencionales contractualizadas y qué causas van a justificar su modificación? Aunque parece que el procedimiento habría de ser, lógicamente con su transmutación contractual, el previsto en el art. 41 del TRLET y no el del art. 82.3 del TRLET que exigiría acuerdo

o, en su defecto, acudir a los mecanismos de resolución extrajudicial de inaplicación convencional y una concepción más rígida de las causas, habrá que estar a lo que finalmente pueda decir esta o posteriores sentencias.

### **648,60 euros/mes. Aprobado el salario mínimo interprofesional para 2015**

*El BOE de 27 de diciembre publico el Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015. El SMI queda fijado en 21,62 euros/día o 648,60 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Como es habitual en el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.*

*Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.*

---

## **Programa Extraordinario de Activación para el Empleo.**

---

El BOE de 20 de diciembre publicó el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo y en el que se plasma el Acuerdo firmado el pasado 15 de diciembre entre el Gobierno y los interlocutores sociales, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

El objetivo básico del programa es favorecer la reinserción laboral de los desempleados de larga duración con responsabilidades familiares que hubiesen agotado su protección por desempleo a través de un triple frente de medidas: políticas activas de empleo, actuaciones de intermediación laboral y una ayuda económica de acompañamiento.

Por la trascendencia que puede tener para las empresas que decidan contratar a un trabajador

beneficiario de este programa cabe hacer una referencia específica a la ayuda económica de acompañamiento. Se trata de una ayuda económica por un importe equivalente al 80% del IPREM, es decir, 426 euros mensuales, que el trabajador percibirá durante seis meses y que resulta compatible, además de con las ayudas por asistir a acciones de formación profesional para el empleo, con el trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, indefinido o temporal, hasta un máximo de cinco meses, siempre que se desarrolle en empresas o entidades que no formen parte del sector público, descontándose la cuantía de la ayuda del salario. En este supuesto, el trabajador mantendrá la percepción de la ayuda económica durante la vigencia del contrato por el tiempo que le reste por percibir aquélla hasta un máximo de cinco meses y, durante ese tiempo, el empresario descontará la





cuantía de la ayuda económica del importe del salario que corresponda percibir al trabajador legal o convencionalmente.

En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda económica a descontar del importe del salario será proporcional al tiempo efectivamente trabajado. No obstante, la cuantía de la ayuda económica a descontar del importe del salario, en concurrencia con medidas de apoyo público distintas de las bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social a las que se pudiera tener derecho, no podrá superar el 80 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se hubiera formalizado, sin incluir las cuotas a la Seguridad Social.

El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo tanto de indemnizaciones por extinción

del contrato de trabajo como de bases de cotización a la Seguridad Social será el que, legal o convencionalmente, correspondiera al trabajador.

A esta contratación, le serán de aplicación las bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social que correspondan según la regulación vigente siempre que el contrato celebrado cumpla los requisitos establecidos en cada caso.

Destacar que se trata de un programa específico y extraordinario al que por ello se le atribuye, en principio, naturaleza temporal con una vigencia de 15 de enero de 2015 al 15 de abril de 2016. No obstante, la propia norma, atendiendo a su efectividad, prevé la posibilidad de que se acuerde su prórroga.

***Los beneficiarios de este programa deben cumplir los siguientes requisitos:***

- 1) ser desempleados de larga duración (inscritos como demandantes de empleo el 1-12-2014 y en esa situación ininterrumpidamente durante, al menos, 360 días dentro de los 18 meses anteriores a la fecha de la solicitud)***
- 2) haber agotado hace más de 6 meses la protección por desempleo (programas PREPARA, PRODI o la tercera Renta Activa de Inserción) y no tener derecho a ninguna prestación por desempleo, subsidio o Renta Activa de Inserción, rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social.***
- 3) haber cesado involuntariamente en un trabajo por cuenta ajena previamente.***
- 4) tener responsabilidades familiares y carecer de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias y sin tener en cuenta las rentas derivadas de las actividades compatibles con la ayuda.***
- 5) Suscribir en el momento de la solicitud un compromiso de actividad y realizar las actividades prescritas en la norma con el objeto de intentar la consecución de un empleo y mejorar su empleabilidad.***



### **Exoneración del pago de cuotas en supuestos de fuerza mayor para favorecer el mantenimiento del empleo (“la disposición Campofrío”).**

*La Disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre (BOE 20 de diciembre de 2014) prevé que las empresas que suspendan los contratos de trabajo o establezcan una reducción de jornada por causa de fuerza mayor (derivada de acontecimientos catastróficos naturales, imprevisibles o inevitables, como terremotos, incendios, inundaciones, explosiones, tormentas de viento y mar) que suponga la destrucción total o parcial de las instalaciones de la empresa o centro de trabajo, impidiendo la continuidad de la actividad laboral para los trabajadores afectados puedan solicitar una exoneración de hasta el 100 por cien del pago de la aportación empresarial.*

*Las empresas deben de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, justificar los daños sufridos y la imposibilidad de continuar la actividad laboral y comprometerse a realizar la reinversión necesaria para el restablecimiento de las actividades. Asimismo deben comprometerse a mantener en el empleo, durante el año posterior a la finalización de la suspensión o reducción, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada, excluidos los trabajadores recolocados en otros centros de trabajo.*

*La resolución de la TGSS indicará la cuantía de la exoneración y su duración será de 12 meses prorrogables por otros 12 meses más.*

### **Ley 34/2014 de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.**

*En el mismo BOE de 27 de diciembre se publica esta Ley cuya entrada en vigor se produjo al día siguiente si bien con una aplicación que se llevará a cabo de forma gradual y progresiva, previéndose además un plazo de tres meses para su imprescindible desarrollo reglamentario.*

*La aplicación de esta norma comportará un radical cambio en el procedimiento de liquidación e ingreso de las cuotas a la Seguridad Social por cuanto supondrá establecer un nuevo sistema de liquidación de cuotas que sustituirá al tradicional modelo de autoliquidación. El nuevo modelo de liquidación de cuotas que se implanta, a efectuar directamente por la Tesorería General de la Seguridad Social, se caracteriza por un cálculo individualizado de la cotización correspondiente a cada trabajador, dentro del código de cuenta de cotización en el que figure en alta y elaborado en función de la información que ya obra en poder de dicho organismo y de aquella otra que ha de ser proporcionada por el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar. En este sentido, se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la obligación empresarial de comunicar a la TGSS el importe de todos los conceptos retributivos abonados a los trabajadores, contenida en el artículo 109.3 del TRLGSS.*



**Sucesión de empresa y responsabilidad por recargo derivado del incumplimiento de medidas de seguridad y salud. Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 2014.**

*El Tribunal Supremo, en aplicación del art. 127 de la LGSS, descarta que en los supuestos de sucesión empresarial la empresa cedente deba asumir la responsabilidad en el pago de un recargo de prestaciones originado en un incumplimiento previo a la sucesión pero que determina una prestación con posterioridad a la transmisión empresarial.*

**Prorrogada la tarifa plana de 100 € prevista en el Real Decreto-ley 3/2014.**

*Dentro del Real Decreto Ley de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, y otras de carácter económico, aprobado en el Consejo de ministros del 26 de diciembre, y publicado en el BOE 30 de diciembre, el Gobierno incluye la prórroga hasta el 31 de marzo de 2015 de la tarifa plana de cien euros para la contratación indefinida de nuevos trabajadores.*

*Esta reducción fue incluida por el Gobierno en el Real Decreto-ley 3/2014, con la finalidad de incentivar la contratación estable, y empezó a aplicarse el 25 de febrero. Puede verse un comentario sobre la misma en el Boletín de marzo de 2014.*

**Condiciones más beneficiosas “ad personam” reconocidas en convenio y principio de igualdad. Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2014.**

*El Tribunal Supremo considera nula la cláusula de un convenio en el que se reconocía exclusivamente a los trabajadores a los que se les aplicaba el anterior convenio la “pausa bocadillo” como tiempo de trabajo efectivo. El Tribunal Supremo considera que estamos ante un supuesto de establecimiento de condiciones de trabajo diferenciadas en función de la fecha de ingreso que conculca el principio de igualdad al que se somete el convenio colectivo. El tribunal recuerda que resultaría posible el establecimiento de regímenes duales si existiese una justificación objetiva y razonable pero no considera tales las razones aducidas por la empresa -dificultades económicas empresariales, posición competitiva en el mercado, introducción en la empresa de la jornada flexible-.*

**Naturaleza del complemento salarial de idiomas. Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2014.**

*El Tribunal Supremo confirma su doctrina conforme a la cual este plus puede configurarse como un complemento personal por el conocimiento de idiomas o como un complemento funcional por el empleo de idiomas en el trabajo, y que en todo caso ha de estarse a la opción del convenio o del contrato. A estos efectos resultará fundamental determinar si se retribuye el conocimiento o su efectiva utilización.*



**Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

*Publicada en el BOE de 29 de diciembre, conforme a su Exposición de motivos, con el objetivo de modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades, reforzando los niveles de transparencia y eficiencia, y contribuyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral.*

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).