



Boletín Derecho Laboral/ Abril 2015

## INDICE

---

### Legislación

- **Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero**, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.
- **Ley 31/14**, de 3 de Diciembre, de modificación de la Ley de Sociedades de capital, para la mejora del gobierno corporativo.
- **Real Decreto 1106/2014, de 26 de Septiembre** que fija el salario mínimo interprofesional para 2015.
- **Ley 36/14, de 26 de Diciembre**, de presupuestos generales del Estado para 2015.

### Jurisprudencia

- **Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Diciembre de 2014** sobre la ultraactividad de los convenios y su aplicación tras la reforma laboral de 2012.
- **Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de Noviembre de 2014** sobre el despido colectivo encubierto y los efectos que pudiera tener sobre los despidos acordados o declarados improcedentes por un órgano judicial.

## INTRODUCCIÓN

---

En estos meses tanto nuestro legislador como nuestros Tribunales no han descansado, dictando, estos últimos, algunas sentencias cuyo conocimiento se hace imprescindible para las empresas, en ocasiones por los riesgos que implica no tenerlas en consideración y en otras por las dudas que surgen aún en muchas de las cuestiones que en ellas se abordan.

Así, nos encontramos con sentencias que por un lado, dan una nueva vuelta de tuerca a la problemática de los umbrales en el despido colectivo o que parece que resuelven el debate de la ultraactividad de los convenios, aunque solo parece.

En este contexto de continuo cambio, cabe destacar la publicación de una importante modificación

de la Ley de Sociedades de Capital que en el plano laboral, ha introducido novedades muy significativas en la manera en la que se debe articular la retribución de los administradores de las sociedades de capital, no solo las sociedades cotizadas o anónimas, sino también las de responsabilidad limitada.

Estamos a vuestra disposición para intentar resolver todas las dudas que os puedan ir surgiendo y sobre todo esperamos, que este boletín sea de vuestro interés.

## LEGISLACIÓN

---

### **REAL DECRETO-LEY 1/2015, DE 27 DE FEBRERO, DE MECANISMO DE SEGUNDA OPORTUNIDAD, REDUCCION DE CARGA FINANCIERA Y OTRAS MEDIDAS DE ORDEN SOCIAL.**

Todavía recientes los ecos del pasado Debate sobre el estado de la Nación, se publica en el BOE del sábado 28 de febrero la primera norma de extraordinaria y urgente necesidad de 2015: el Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero, con el título «de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social».

Aparte de los temas tributarios y mercantiles abordados por el Real Decreto Ley mencionado, se adoptan tres medidas dentro del ámbito del empleo y de la Seguridad Social que resumimos a continuación:

- Con el objetivo puesto en el fomento del empleo indefinido, se establece una reducción de cuotas por los contratos indefinidos que se celebren a partir de la entrada en vigor del RDL - 1 de marzo de 2015 – teniendo en cuenta que la actual “tarifa plana” regulada en el RDL 3/2014 terminaba el próximo 31 de marzo de 2015 y estableciendo un “mínimo exento”, de igual cuantía en todos los contratos, con lo que la cuota deja de ser fija e independiente de la retribución del trabajador para establecer una minoración de cuota que será, en términos relativos, de mayor incidencia cuanto más cerca esté el salario del trabajador de ese mínimo exento.

La medida será aplicable no solo a los trabajadores por cuenta ajena que sean contratados por empresas sino a los que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que estas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como a los que se incorporen como socios trabajadores de las sociedades laborales.

Se establecen las reglas a aplicar para calcular la cuota patronal por contingencias comunes (BCC). En los contratos a tiempo completo, quedarán exentos los primeros 500 euros y se aplicarán al resto de la BCC el tipo de cotización vigente en cada momento, actualmente 23,6%. En los contratos a tiempo parcial, cuando la jornada sea al menos equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, los 500 euros se reducirán de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato, teniendo en cuenta que en estos contratos no se aplicará el beneficio a la cotización por horas complementarias.

La duración de la reducción/bonificación será, como regla general, de 24 meses computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse por escrito, y respecto de los celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016 (duración del programa de fomento: 18 meses). Para empresas que en el momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de 10 trabajadores: 12 meses más (3 años en total), si bien en este periodo estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Se fijan los requisitos que deben cumplir las empresas beneficiarias:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- No haber extinguido contratos en los 6 meses anteriores a la celebración del

indefinido que da lugar a la aplicación de la tarifa reducida por las causas que se detallan. Es de destacar que en los despidos colectivos, deben ser declarados no ajustados a Derecho, a diferencia de regulaciones anteriores en las que no se demandaba este requisito.

- Que la celebración del contrato/s suponga un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.
  - Mantener durante 3 años, contados desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.
- En las medidas relativas al empleo autónomo, y con el objetivo de converger de forma progresiva de los derechos en materia de protección social de los trabajadores autónomos con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y para dar cumplimiento a los requerimientos de la Directiva 2010/41/UE en el marco del Plan de Acción de Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea, se establece una reducción de cuotas en favor de la contratación de un trabajador por parte de un autónomo que, en razón de cuestiones de conciliación familiar y laboral, precisa de la contratación de un trabajador por cuenta ajena, extendiendo al ámbito de los trabajadores por cuenta propia una medida que ya estaba regulada en la contratación de trabajadores por cuenta ajena.
  - La minoración del número de jornadas reales («peonadas») exigidas para acceder al subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o a la renta agraria.

#### **LEY 31/2014, DE 3 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL PARA LA MEJORA DEL GOBIERNO CORPORATIVO**

El pasado día 1 de octubre se aprobó en el Congreso la Ley 31/2014, publicada en el BOE el pasado 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, incluyendo cambios sobre su régimen jurídico, dando más protagonismo a la Junta de Accionistas en las decisiones empresariales e introduciendo controles más estrictos de las remuneraciones de los directivos y regulando la responsabilidad por su gestión.

Una novedad especialmente relevante es la regulación de las remuneraciones de los administradores. Distintos organismos internacionales han destacado la creciente preocupación porque las remuneraciones de los administradores reflejen adecuadamente la evolución real de la empresa y estén correctamente alineadas con el interés de la sociedad y sus accionistas.

Con este objetivo la Ley obliga a que los estatutos sociales establezcan el sistema de remuneración de los administradores por sus funciones de gestión decisión, haciendo especial referencia al régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas. En el caso de los consejeros delegados, se deberá firmar un contrato con el consejero que incluirá los distintos conceptos retributivos, no pudiendo percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato. Se aprobará por una mayoría cualificada del consejo y la abstención de los interesados. El contrato aprobado deberá incorporarse como anexo al acta de la sesión.

Se mantiene la presunción relativa a la gratuidad del cargo de administrador, salvo que los Estatutos Sociales establezcan lo contrario. Como novedad en lo relativo al procedimiento para la determinación de la remuneración, se clarifica el contenido del sistema de remuneración que debe recogerse en los estatutos sociales, tanto en sociedades anónimas como en sociedades de responsabilidad limitada. A modo de ejemplo sobre el contenido de dicho sistema, se citan algunos conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales, que podrán consistir, entre otros, en uno o varios de los siguientes: una asignación fija; dietas de asistencia; participación en beneficios; retribución variable con indicadores o parámetros de referencia;

remuneración en acciones o vinculada a su evolución; indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador; y los sistemas de ahorro o previsión que se considere oportunos.

En las sociedades cotizadas la política de remuneraciones deberá ser aprobada por la junta (voto vinculante), previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, al menos cada tres años. El informe anual sobre retribuciones se seguirá sometiendo a voto consultivo de la junta pero, en caso de voto negativo, deberá realizarse una nueva propuesta de política de remuneraciones.

#### **REAL DECRETO 1106/2014, de 26 DE SEPTIEMBRE QUE FIJA EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL PARA 2015**

El pasado día 27 de Diciembre de 2014 se publicó en el BOE el Real Decreto- Ley 1106/2014 que fija el salario mínimo interprofesional para el año 2015, que supone un incremento del 0,50 % respecto de la cuantía de 2014.

El salario mínimo queda fijado, por tanto, en 21,62 euros/día o 648,60 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses, teniendo en cuenta 14 pagas al año, total 9.080,40 euros anuales.

#### **JURISPRUDENCIA**

#### **SOBRE LA ULTRACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS Y SU APLICACIÓN TRAS LA REFORMA DE 2012**

La Ley 3/2012, de 6 de Julio, de Reforma Laboral insistía especialmente en la necesidad de acabar con la prórroga automática de los convenios y por eso establecía que: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."

Sin embargo, esta polémica ha sido zanjada por la sala de lo Social del Tribunal Supremo en su **sentencia de fecha 22 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014)**, por la que declara que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el art. 41 E.T. y todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio (art. 89 E.T.)

La Sala recuerda que la meritada Ley 3/2012 modificó el artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores de modo que al año de finalizado un convenio colectivo sin nuevo acuerdo, se aplica el convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiere, en lugar de prorrogarse indefinidamente la vigencia de las cláusulas normativas del convenio colectivo (ultra-actividad) como anteriormente.

En el supuesto del caso, la empresa entendió que al haber transcurrido un año de vigencia prorrogada o ultra-actividad prevista por el nuevo texto legal de 2012, sin que se hubiera suscrito un nuevo convenio de empresa, dejaba de ser aplicable el anterior y al no existir convenio de ámbito superior, comunicó a los trabajadores que a partir de entonces aplicaría el Estatuto de los Trabajadores (sic). De este modo, abonó la nómina del mes entonces en curso –julio 2013- en dos cuantías diferentes: un período a razón del salario anterior, según en el convenio finalizado, por los días en que aun estaba en vigor el convenio y otra cuantía inferior por el período restante, con arreglo ya al Estatuto de los Trabajadores, siempre según la práctica seguida por la empresa.

Sobre esos hechos, el sindicato Unión Sindical Obrera (USO) formuló una demanda de conflicto colectivo en materia de modificación de condiciones de trabajo (MSCT), reclamando que la empresa había privado a sus empleados, sin previa tramitación de procedimiento alguno, de unas

condiciones que eran inherentes a su contrato de trabajo.

El Tribunal Superior de Justicia de Baleares declaró no ajustada a derecho la conducta empresarial e, interpuesto recurso de casación por la empresa, ha sido desestimado por el Tribunal Supremo.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por mayoría de sus integrantes, ha entendido jurídicamente incorrecta la decisión empresarial y ha establecido que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el art. 41 ET y todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio (art. 89 ET).

La mayoría de la sala se ha inclinado a favor de la postura denominada “conservacionista”, al considerar que se han de mantener las condiciones laborales que los trabajadores venían disfrutando con anterioridad a la terminación de la ultraactividad, al formar parte del contrato de trabajo desde el momento en que el mismo se formalizó.

No obstante, ha introducido un interesante matiz: la contractualización del convenio no se produce después de fenecer su ultraactividad sino que es un efecto que se genera desde el mismo nacimiento del contrato de trabajo, es decir, el Tribunal ampara su decisión en que las condiciones de convenio ya forman parte del contrato desde el inicio de la prestación laboral y, en consecuencia, no se ve afectado por la pérdida de vigencia del convenio.

Asimismo, la Sentencia apunta cuestiones de interés jurídico sin abordarlas de forma específica. En concreto, dispone que dichas condiciones contractuales podrían ser modificadas por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores conforme a su régimen legal y considera que los trabajadores de nuevo ingreso no disfrutarían de las mismas, al no habersele aplicado en ningún momento el convenio expirado.

Sin embargo, y como demuestran los votos particulares emitidos, la resolución deja sin resolver situaciones que exigirán fundamentaciones y soluciones distintas. Como por ejemplo el hecho de que se ha optado por dictar una resolución general a pesar de que el debate era únicamente sobre las condiciones salariales, puesto que lo que puede ser correcto para las retribuciones puede no serlo, por ejemplo, para las mejoras voluntarias, el régimen disciplinario o las normas sobre igualdad, que podrían exigir soluciones distintas. O, en el caso de que, a diferencia del caso que resuelve, si existiese un convenio colectivo de ámbito superior donde la doctrina del TS solo se aplicará en dichas situaciones y debería de negarse radicalmente la contractualización de cualquier condición, exista o no en el nuevo convenio aplicable por indicación del artículo 86.3 del ET.

Así por ejemplo, recientemente el TSJ de Navarra se ha pronunciado sobre un supuesto de hecho en el que sí existía convenio de ámbito superior, y al contrario que el Tribunal Supremo, no ha aplicado la teoría de la contractualización desde el “primer minuto de contrato”, permitiendo aplicar el convenio de ámbito superior “sin matices”, lo que representa un ejemplo de la inseguridad jurídica en la que nos moveremos en los próximos meses, en materia de ultraactividad y que a los órganos jurisdiccionales laborales se les plantea a partir de ahora un escenario interpretativo especialmente complejo.

#### **SOBRE EL DESPIDO COLECTIVO ENCUBIERTO**

El despido colectivo encubierto, ERE por goteo, despido colectivo de hecho, son términos que últimamente están en boca de muchos Juzgados y/o Tribunales y que, recientemente, ha puesto si cabe de mayor relieve la importante **STS (Sala de lo Social) de 18 de noviembre de 2014**.

Sabido es que son requisitos constitutivos para que la empresa esté obligada a promover despido colectivo, que se superen los umbrales del artículo 51.1 del ET en un período de 90 días y que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en cuyo caso deberán computarse, además de los despidos producidos por dichas causas, cualesquiera otro que no esté basado en motivos inherentes a la persona del trabajador distinto de los previstos en el artículo 49.1.c) del ET. A los que conforme a la doctrina jurisprudencial y judicial se han de incluir los despidos disciplinarios en los que se reconoció la improcedencia en transacciones judiciales o extrajudiciales.

Cuando se despide masivamente por causas disciplinarias a trabajadores en un corto período de tiempo y se reconoce la improcedencia de la mitad de esos despidos y se declara judicialmente la improcedencia de otro, sin que se haya acreditado por la empresa que hubo una transacción efectiva con los trabajadores, a los que reconoció la improcedencia del despido, la doctrina de la Audiencia Nacional concluye necesariamente que dichos despidos disciplinarios carecían de causa disciplinaria, por lo que no estaban causados en motivos inherentes a las personas de los trabajadores afectados.

El interrogante que surge es cuáles son los efectos de una sentencia que, por ejemplo, a raíz de la demanda formulada por un Sindicato minoritario y partiendo de un despido colectivo de hecho, sin seguirse el procedimiento de un despido colectivo, declara la nulidad de todos los despidos habidos en un determinado período de tiempo.

Es el caso que se ha planteado en la reciente STS de fecha 18 de noviembre de 2014 (exp. Unisón Soluciones de Negocios, S.A.) que comentamos se afirma (obiter dicta) que la solución que habría que darse a esos despidos tendría que estar al caso concreto y a la voluntad de los afectados. No obstante, diferencia principalmente tres posibilidades:

- Con los procedimientos judiciales individuales pendientes y que quedaron en suspenso por mor del artículo 160.5 del LRJS habrán de resolverse con la nulidad declarada en la sentencia colectiva (readmisión y abono de salarios de tramitación).
- Respecto a los acuerdos alcanzados en el SMAC o de conciliación judicial podrá pedirse la nulidad por vicios del consentimiento
- De aquellos en que se hayan dictado sentencias firmes en procesos individuales que declararon la improcedencia de los mismos y respecto a los pleitos individuales resueltos en sede judicial, cabrá en su caso recurso de revisión

En definitiva, la extinción masiva de contratos de forma individual, aunque sea con acuerdo con los trabajadores, podría acarrear una contingencia económica para la empresa muy elevada.

**Ignacio Hidalgo Espinosa**

Director Departamento Laboral

[ignacio.hidalgo@chmabogados.es](mailto:ignacio.hidalgo@chmabogados.es)

T: 91 758 87 92

© 2015 CHAVARRI ABOGADOS. Todos los derechos reservados.

*Este documento está diseñado para proporcionar un resumen de las materias que en el mismo se tratan. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.*

*Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de CHAVARRI ABOGADOS. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de CHAVARRI ABOGADOS.*