

# ACTUALIDAD LABORAL

## CIRCULAR LABORAL Nº 06/2015, JUNIO

### AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que, antes de tomar cualquier medida basada en su contenido, nos consulte al respecto. Las informaciones sobre materia tributaria contenidas en la presente circular se refieren a la normativa aplicable en Territorio Común, que puede y suele diferir, a veces notablemente, de la normativa aplicable en los Territorios Históricos de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya y en la Comunidad Foral de Navarra. Por ello, si Ud. está sujeto a obligaciones fiscales con distintas Administraciones, o simplemente está interesado en conocer las diversas normativas, dirijase directamente a SBAL IMPUESTOS, S.A. donde le atenderemos gustosamente.

### INDICE

	Página
I.- PRECEPTORES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO: OBLIGACIONES, SANCIONES E INFRACCIONES.	1.-
II.- PROYECTO DE LEY DE SOCIEDADES LABORALES.	4.-
III.- TRIBUNAL SUPREMO: DECLARACIÓN DE NULIDAD DE UN DESPIDO COLECTIVO.	6.-
IV.- CONVENIOS COLECTIVOS.	8.-

## I.- PERCEPTORES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO: OBLIGACIONES, SANCIONES E INFRACCIONES.

A modo de recordatorio, detallamos a continuación las obligaciones que han de cumplir los perceptores de prestaciones por desempleo y las consecuencias que se pueden derivar en caso de incumplimiento de las mismas.

### Obligaciones

*Los perceptores de prestaciones por desempleo deben cumplir una serie de obligaciones.*

- a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
  - b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determine a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que éste se produzca.
- Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quede garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, éste estará obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.
- c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.
  - d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.
  - e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.
  - f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Inscribirse como demandantes de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

A petición de los Servicios Públicos de Empleo, los beneficiarios de prestaciones deberán acreditar las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

#### **Infracciones leves**

a) No comparecer, previo requerimiento, ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada.

b) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.

c) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

d) No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.

e) No facilitar a los servicios públicos de empleo la información necesaria para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones. Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán válidas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.

f) No cumplir el requisito exigido para la conservación de la percepción de la prestación de estar inscrito como demandante de empleo, salvo causa justificada.

*En caso de incumplimiento de las obligaciones se podría perder total o parcialmente el derecho a la prestación.*

### **Infracciones graves**

- a) No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.
- b) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.
- c) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.

### **Infracciones muy graves**

- a) Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos, la simulación de la relación laboral y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.
- b) Compatibilizar la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidios por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial, en los términos previstos en la normativa correspondiente.
- c) La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.
- d) La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo.

### **Sanciones Leves**

- 1ª. Infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.
- 2ª. Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
- 3ª. Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- 4ª. Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicarán estas escalas a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción leve y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días, con independencia del tipo de infracción.

#### **Sanciones Graves**

1ª. Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.

2ª. Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.

3ª. Infracción. Extinción de prestaciones.

Excepto en el caso de no comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, que la sanción será de extinción de la prestación.

Se aplicarán estas escalas a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días, con independencia del tipo de infracción.

#### **Sanciones Muy graves**

En el caso de las prestaciones o subsidios por desempleo o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, con la extinción.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en formación profesional para el empleo.

No obstante las sanciones anteriores, en el supuesto de que la transgresión de las obligaciones afecte al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, podrá la entidad gestora suspender cautelarmente la misma hasta que la resolución administrativa sea definitiva. Las sanciones detalladas, se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

## **II.- PROYECTO DE LEY DE SOCIEDADES LABORALES.**

El Consejo de Ministros del pasado 14 de mayo, aprobó la remisión a las Cortes del Proyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas. Este proyecto clarifica, actualiza y sistematiza la normativa existente relativa a este tipo de sociedades para adaptarlas a la nueva realidad económica.

*Este proyecto clarifica, actualiza y sistematiza la normativa existente relativa a las sociedades laborales para adaptarlas a la nueva realidad económica.*

Para ello, en primer lugar, el texto define las sociedades laborales como aquellas entidades mercantiles en las que los socios trabajadores deben poseer, al menos, el 50% del capital social y el 50% del derecho a voto. Además, el número de horas-año trabajadas por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no puede superar el 50%.

Como novedad, la reforma incorpora por primera vez en España la definición de sociedad participada por los trabajadores, lo que supone un impulso mayor a esta forma de hacer empresa y complementa a las figuras ya existentes, como las cooperativas y las sociedades laborales.

### **Más participación y protección de los socios trabajadores**

El texto pretende promover el acceso de los trabajadores a la condición de socios y garantizar un mayor control de la sociedad por parte de los mismos. La nueva Ley otorga a los trabajadores un mayor protagonismo en la toma de decisiones, facilitando su acceso a la condición de socio.

Además, se regula de forma expresa la adquisición por la sociedad de sus propias acciones y participaciones (autocartera), que deberán ser enajenadas a los trabajadores en un plazo de tres años para facilitarles su acceso a la condición de socios.

Asimismo, y con el objeto de garantizar el control efectivo de los trabajadores en la sociedad, las acciones y participaciones, sean de la clase que sean, tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos.

### **Simplificación y reducción de trámites**

La nueva norma pretende facilitar la creación de este tipo de sociedades a través de la simplificación de algunos requisitos, la reducción de cargas administrativas y la coordinación de registros. Para ello, se simplifican los requisitos para su constitución y se flexibiliza el marco de contratación de trabajadores.

Otra de las novedades más importantes en este sentido es la reducción de tres a dos del número mínimo de socios para constituir una sociedad laboral durante los primeros años de actividad.

Además, elimina trámites administrativos y amplía la coordinación entre los diferentes registros, incluido el mercantil, en respuesta a lo previsto en la Ley de Garantía de Unidad de Mercado.

Para favorecer la transformación de empresas en crisis en empresas de la Economía Social, se simplifica la documentación necesaria para la conversión a sociedades laborales de empresas ya existentes.

Por otro lado, la reserva especial prevista para las sociedades laborales se dotará sólo con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio y limitada ahora al doble del capital social (ahora es el 10-25% de los beneficios líquidos de cada ejercicio). Igualmente, esta reserva podrá destinarse, de forma novedosa, a la adquisición de auto-cartera para facilitar su posterior enajenación por los trabajadores.

### **Sociedades participadas y principios de buen gobierno**

En relación con las sociedades participadas por los trabajadores, el Proyecto supone una novedad ya que en él se regula e incorpora por primera vez este concepto. Asimismo, y en relación a estas entidades, el texto prevé un posible desarrollo reglamentario posterior.

Asimismo, establece que las Administraciones públicas promoverán la participación de los trabajadores y posibilita que el Ministerio de Empleo regule el reconocimiento expreso de las sociedades participadas que lo soliciten.

En la regulación de los órganos de gobierno de las sociedades laborales y participadas se ha incluido la necesidad de que sus administradores actúen bajo los principios de diligencia, lealtad, responsabilidad y transparencia. Deberán, además, favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de trabajadores, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta regulación supone un compromiso con la responsabilidad social. Se da respuesta de esta manera a la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, que establecía la necesidad de promover el buen gobierno en las organizaciones.

### **III.- TRIBUNAL SUPREMO: DECLARACIÓN DE NULIDAD DE UN DESPIDO COLECTIVO.**

El Tribunal Supremo, mediante una sentencia del pasado 20 de abril de 2015, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de 12 de junio de 2014 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre impugnación de despido colectivo.

El principal motivo que sustenta el recurso es la posible nulidad del despido colectivo por una supuesta vulneración del derecho de huelga durante el periodo de consultas.

Frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se interpone ahora el mencionado recurso de casación que se basa en ocho motivos, cuatro que solicitan la revisión de hechos probados, y otros cuatro sobre infracción de la normativa y jurisprudencia aplicable. Todas estas peticiones son rechazadas por el Tribunal por considerarlas intrascendentes para solventar el litigio.

*El principal motivo que sustenta el recurso es la posible nulidad del despido colectivo por una supuesta vulneración del derecho de huelga durante el periodo de consultas.*

La parte recurrente afirma que se ha vulnerado el artículo 28 de la Constitución (CE) en relación con el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. El Tribunal, tras detallar los hechos acaecidos en el centro de trabajo en cuestión durante el período de consultas, establece que la cuestión jurídica que ha de resolverse entonces es si realmente esos hechos suponen una vulneración del derecho de huelga contenido en el artículo 28.2 CE y si además interfirieron de manera relevante en el proceso de negociación de las condiciones del despido colectivo que se debatía en la correspondiente comisión.

La respuesta que sobre ello ha de dar la Sala es afirmativa en sus dos vertientes, de manera que realmente se produjo esa vulneración del derecho de huelga y que la misma incidió de manera directa y frontal en el proceso de negociación del despido colectivo, hasta el punto de que la minimización o eliminación de los efectos nocivos que el desabastecimiento de productos había de producir con ocasión de esa huelga privó a su vez de cualquier eficacia o fuerza a la posición que en la mesa pudieran tener los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas que han de realizarse -no se olvide-para analizar las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos.

En la propia sentencia, se menciona que es la Sentencia del Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 de septiembre, la que marca una línea definida sobre los límites del poder de dirección del empresario en relación con la preeminencia e intensa protección del derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 CE, lo que produce durante su legítimo ejercicio el "efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el artículo 20 del ET".

Para el Tribunal la conducta de la empresa demandada, durante el ejercicio de la huelga de los trabajadores, es una clara vulneración del derecho de huelga de los trabajadores a través de la indirecta modalidad de utilización del trabajo de otros empleados para suplir la ausencia de producción en la embotelladora en huelga. Desde la perspectiva que rige en toda la tramitación del despido colectivo, esa conducta sería imputable al grupo laboral demandado en este proceso, y desde luego con ella se intentó eliminar, minimizar o paliar el efecto de la huelga, lo que constituye, como se ha dicho una vulneración de ese derecho constitucional.

Añade la sentencia que los hechos detallados ocurrieron durante la negociación del despido colectivo, sobre el que pendían diversas cuestiones por definir definitivamente en ese proceso de consultas, una de las cuales era, desde la perspectiva de los sindicatos demandantes, precisamente evitar el cierre de la factoría en huelga, con lo que la neutralización de los efectos del conflicto en ese centro que llevó a cabo la empresa supuso realmente una irrupción directa, una

*Esta sentencia cuenta con un voto particular suscrito por diversos magistrados que afirma que no se vulneró el derecho de huelga.*



quiebra del necesario equilibrio de la negociación, privando a los trabajadores de los efectos que la huelga pudiera tener en ese proceso.

Por todo ello, si lo que la huelga pretendía, en este caso, era modificar la propuesta de cierre de un centro de trabajo, la actuación de la empresa (mientras el conflicto se estaba negociando) fue tratar de limitar al máximo los efectos de la huelga, abasteciendo los productos por otros centros de trabajo, vulnerándose claramente el artículo 28.2 de la Constitución, el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.2 de la Directiva 98/59, impactando de forma decisiva sobre el trámite negociador.

En suma: no es que el despido colectivo surja como represalia frente a una huelga, sino que se negocia y adopta por la entidad empleadora al tiempo que se ponen en escena prácticas productivas tendentes a contrarrestar la incidencia de la huelga, esta sí, convocada para presionar en la negociación del despido colectivo. En opinión del Tribunal estamos ante un supuesto de medida empresarial que se ha "efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas".

Esta sentencia cuenta con un voto particular suscrito por diversos magistrados que afirma que no se vulneró el derecho de huelga "porque la actuación de la empresa no interfirió en el desarrollo de la huelga y, menos aún, en el desarrollo de las negociaciones" y además, por faltar el nexo causal entre la acción de la empresa y la supuesta violación del derecho constitucional, "no sólo porque su acción no influyó en el resultado, sino, principalmente, porque lo que debe valorarse es la violación del derecho y no la simple intención".

#### IV.- **CONVENIOS COLECTIVOS.**

##### **Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de abril de 2015 y el 15 de mayo de 2015.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Gestorías administrativas.	RS BOE	21/04/2015
Fabricación de conservas vegetales.	RS BOE	25/04/2015
Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.	RS BOE	29/04/2015
Colegios mayores universitarios.	RS BOE	4/05/2015
Derivados del cemento.	RS BOE	7/05/2015
Industrias lácteas y sus derivados.	RS BOE	7/05/2015
Industrias lácteas y sus derivados.	CE BOE	12/05/2015

##### **Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de abril de 2015 y el 15 de mayo de 2015.**

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	
Albacete	Comercio en general.	PR	BOP	22/04/2015
Alicante	Industrias de la Madera y Corcho.	AC	BOP	20/04/2015
	Mármoles, piedras y granito.	AC	BOP	20/04/2015
	Relleno y aderezo de aceitunas.	CC	BOP	14/05/2015
Almería	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	08/05/2015
Asturias	Derivados del cemento.	RS	BOPA	15/05/2015
Ávila	Actividad de rematantes y aserradores.	CC	BOP	04/05/2015
Barcelona	Sector portuario.	CE	BOP	23/04/2015
	Industria de la madera.	AC	BOP	23/04/2015
Burgos	Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados.	CA	BOP	30/04/2015
Cáceres	Construcción y obras públicas.	RS	DOE	29/04/2015
	Construcción y obras públicas.	CA	DOE	30/04/2015
	Derivados del cemento.	CA	DOE	30/04/2015
Cádiz	Campo.	RS	BOP	23/04/2015
Cantabria	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOC	27/04/2015
Castellón	Trabajadores agropecuarios fijos.	CC	BOP	14/05/2015
Castilla y León	Fincas urbanas.	RS	BOCL	27/04/2015
Córdoba	Sector del metal.	CA	BOP	21/04/2015
Girona	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	20/04/2015
	Chocolates, bombones y caramelos.	RS	BOP	29/04/2015
Guadalajara	Panaderías, expendedorías e industrias de bollería.	RS	BOP	20/04/2015
	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	22/04/2015
Granada	Sector siderometalúrgico.	AC	BOP	12/05/2015
Huelva	Montajes.	RS	BOP	15/05/2015
Jaén	Industrias de la madera y corcho.	RS	BOP	27/04/2015
	Comercio del metal y la electricidad.	AC	BOP	04/05/2015
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	04/05/2015
Málaga	Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas.	CC	BOP	21/04/2015
	Hostelería.	AC	BOP	21/04/2015
	Derivados del cemento.	CC	BOP	29/04/2015
	Oficinas y despachos.	CA	BOP	12/05/2015

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Madrid	Depuración de aguas residuales y cauces fluviales.	CC	BOCM 18/04/2015
	Residencias y centros de día para personas mayores.	RS	BOCM 25/04/2015
	Comercio de alimentación.	RS	BOCM 02/05/2015
	Doblaje y sonorización, rama artística.	CC	BOCM 12/05/2015
	Industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas.	CC	BOCM 12/05/2015
	Protésicos dentales.	RS	BOCM 12/05/2015
Navarra	Industria siderometalúrgica.	SE	BON 04/05/2015
	Industrias de la madera.	RS	BON 05/05/2015
País Vasco	Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa.	AC	BOPV 08/05/2015
Salamanca	Construcciones.	CE	BOP 24/04/2015
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de automóviles, accesorios y recambios.	CE	BOP 24/04/2015
Tarragona	Industrias siderometalúrgicas.	CE	BOP 07/04/2015
	Mayoristas de la alimentación y centros de distribución.	AC	BOP 23/04/2015
	Industrias del aceite y sus derivados.	PR	BOP 13/05/2015
Valencia	Sanidad privada.	CE	BOP 17/04/2015
Valladolid	Sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados.	CC	BOP 20/04/2015
	Oficinas y despachos.	CC	BOP 08/05/2015
	Panadería.	CC	BOP 11/05/2015
Zaragoza	Industria Siderometalúrgica.	PR	BOP 21/04/2015
	Oficinas y despachos.	PR	BOP 14/05/2015

**AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores**

**DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad**

**PA: Pacto PR: Prórroga RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia**