

# ACTUALIDAD LABORAL

**CIRCULAR LABORAL Nº 07-08/2015, JULIO-AGOSTO**

## 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, diríjase directamente a SBAL IMPUESTOS, S.A. donde le atenderemos gustosamente.

## INDICE

|  | Página |
|--|--------|
| I.- DESESTIMACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE EMPRENDEDORES. | 1.-    |
| II.- LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD.   | 3.-    |
| III.- MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL IRPF.                              | 3.-    |
| IV.- MODIFICACIÓN DE DIVERSOS REGLAMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.        | 6.-    |
| V.- RETRIBUCIONES VARIABLES: DISCRIMINACIÓN POR SEXO.                    | 7.-    |
| VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.   | 8.-    |

## I.- DESESTIMACIÓN DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE EMPRENDEDORES.

En la sentencia que comentamos, a continuación, publicada en el BOE del pasado 31 de julio, el Tribunal Constitucional (TC) desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada contra el período de prueba de un contrato de emprendedores planteado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV).

No se considera inconstitucional el periodo de prueba de un año en los contratos de emprendedores puesto que está destinado a permitir verificar si el puesto de trabajo es económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo.

El TC se respalda en las dos sentencias que ha pronunciado sobre la cuestión objeto de estudio. Tal y como se detalla en los fundamentos jurídicos de la sentencia *“Las dudas de constitucionalidad planteadas por el órgano judicial en relación con los arts. 14, 24.1, 35.1 y 37.1 CE han sido resueltas por este Tribunal en las sentencias 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de enero, a cuya doctrina hemos de remitirnos”*.

En primer lugar, la vulneración del principio de igualdad del art. 14 de la Constitución Española (CE) lo plantea el TSJPV porque no observa diferencias de ningún tipo entre las empresas de menos de 50 trabajadores y las restantes que puedan justificar que las primeras puedan contratar con la modalidad contractual de contrato indefinido, con un período de prueba de un año. Literalmente afirma el Tribunal que *“no se observa diferencia alguna ni en los servicios a prestar ni en las condiciones de su prestación, por lo que, a su juicio, ese periodo de prueba carece de justificación lógica, atendida su finalidad, de la que deriva la irrelevancia del tamaño de la plantilla de la empresa y la modalidad contractual, y sin que el precepto tenga en cuenta el concreto puesto de trabajo o las tareas a realizar, o la titulación de la persona trabajadora, a diferencia de lo que ocurre con la regulación general contenida en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores”*.

Ello conlleva que se vulnere el artículo 9.3 de la CE, por dictar el legislador una norma que carece de toda justificación objetiva, incurriendo en una arbitrariedad prohibida por nuestra carta magna, es decir, vulnerándose el principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos. Además, se lesiona también el derecho constitucional al trabajo del artículo 35.1, que incluye según doctrina constitucional el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir *“el derecho a no ser despedido sin justa causa”*. Al no tener una razonable justificación de porque el período de un año del contrato de emprendedores excede el establecido en la regulación general, recogida en el artículo 14 del ET, lleva a vulnerar el citado precepto y la doctrina del propio TC en cuanto que *“merma extremadamente la protección de la persona trabajadora en relación con la extinción de su contrato y con su derecho constitucional al trabajo en su vertiente individual de estabilidad en el empleo en el marco de un contrato denominado indefinido”*.

Y continúa diciendo que la duración de un año “en todo caso” también vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE, al impedir cualquier tipo de adaptación a las circunstancias concretas y específicas que concurren en cada unidad de negociación; es decir, se cercena la libertad de las partes negociadoras para regular acerca de esta concreta cuestión”. Por último, al tratarse de un supuesto de desistimiento empresarial, se impide ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido constitucionalmente en el artículo 24.1 CE, al no poder plantearse judicialmente la impugnación de la decisión del empresario por ser un supuesto de libre decisión por transcurso del plazo legalmente fijado.

La contestación del TC la encontramos en la sentencia 119/2014, a la que se remite la 8/2015, siendo su principal eje vertebrador de la ampliación de la finalidad tradicional del período de prueba, de tal manera que con esta duración “en todo caso” de un año, *“se dirige en esta nueva modalidad contractual no solo a facilitar el mutuo conocimiento de las partes y de las condiciones de prestación de la actividad laboral y a acreditar que el trabajador posee las aptitudes necesarias para su contratación, sino también, desde la perspectiva empresarial, a verificar si el puesto de trabajo es económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo. Esta finalidad adicional justifica que el legislador haya fijado un periodo de duración de un año para todos los trabajadores, sin distinguir por su categoría o cualificación”*.

Es importante destacar que para el TC la justificación de este período de prueba superior no se argumenta mediante la finalidad típica de todo período de prueba sino, es la legítima finalidad de promover la creación de empleo estable. El TC cree conforme a la Constitución de este período de prueba, basado en una *“excepcional coyuntura de emergencia, caracterizada por elevadísimos niveles de desempleo, en ejecución del mandato que a los poderes públicos dirige el artículo 40.1 CE”*.

Cabría considerar, que el TC al aceptar la justificación de las medidas adoptadas en razón de la crisis económica, la convierte en un nuevo “canon de constitucionalidad” que no figura en la CE y que acaba desviando el marco laboral legal, a partir del presupuesto de la necesidad de adoptar medidas para enfrentarse a la crisis, hacia una posición de supremacía del empleador en el marco de la relación jurídica individual del trabajo y de debilitamiento del papel de las organizaciones sindicales en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo.

## II.- LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD.

La Ley 25/2015, de 28 de julio, con entrada en vigor el pasado 30 de julio, convalida el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

*Se determinan beneficios de Seguridad Social para aquellos supuestos en los que el profesional autónomo deba atender obligaciones familiares que puedan influir en su actividad.*

Entre las medidas contenidas en esta Ley, detallamos las siguientes:

-Se establece un mínimo exento de cotización sobre los primeros 500€ de la base de cotización de contingencias comunes para los supuestos de contratación indefinida realizados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.

-Se determinan beneficios de Seguridad Social para aquellos supuestos en los que el profesional autónomo deba atender obligaciones familiares que puedan influir en su actividad. Es una bonificación en la cuota del trabajador por cuenta propia a la Seguridad Social, en una cuantía vinculada a la base de cotización media de los últimos doce meses del trabajador autónomo, garantizando así la proporcionalidad de la medida.

Además, el disfrute de esta bonificación queda sujeta a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, con lo que se cumple un doble objetivo. Por un lado, se adoptan medidas que contribuyan a la viabilidad del proyecto profesional del trabajador autónomo, permitiéndole hacer frente a sus obligaciones familiares, manteniendo su actividad profesional. Por otro lado, al estar vinculada la medida a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, se pretende contribuir a la dinamización del mercado de trabajo

-Se incluye también la modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público sobre la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos.

## III.- MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL IRPF.

La modificación del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobada mediante el Real Decreto 633/2015, ha incorporado, con respecto al ámbito laboral, algunas novedades que comentamos a continuación.

### **Exención de la indemnización por despido**

La Ley 26/2014, de modificación de la Ley del IRPF, introdujo dos modificaciones con respecto a las indemnizaciones por despido aspectos:

-Estableció un mínimo exento de tributación en las indemnizaciones por despido de hasta 180.000 euros.

-Para las indemnizaciones por despido percibidas de manera fraccionada, se estableció una reducción del 30%.

El Real Decreto que analizamos, condiciona el disfrute de la exención a la real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa. Y presume que no hay desvinculación cuando en los tres años siguientes al despido o cese el trabajador vuelva a prestar servicios a la misma empresa o a otra empresa vinculada a aquélla.

Con respecto a la reducción en indemnizaciones pagadas de manera fraccionada, es necesario que el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, entre el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea superior a 2.

### **Becas para investigación**

Se incorpora una condición a la exención del IRPF de las becas para investigación del personal investigador en formación, de funcionarios y demás personal al servicio de las Administraciones públicas y del personal docente e investigador de las universidades: El programa de ayudas a la investigación debe haber sido reconocido e inscrito en el Registro general de programas de ayudas a la investigación, sin que en ningún caso tengan la consideración de beca las cantidades satisfechas en el marco de un contrato laboral.

### **Gasto deducible en el IRPF por ser contribuyente desempleado dispuesto a trasladarse de municipio**

La Ley 26/2014 estableció como gasto deducible general de los rendimientos del trabajo en el IRPF, la cantidad de 2.000 euros. Cantidad que se incrementa en otros 2.000 euros en el caso de los contribuyentes desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, si bien los gastos deducibles en general tienen un límite, que es el rendimiento íntegro del trabajo.

Ahora se añade como la aclaración de que si el contribuyente obtiene rendimientos derivados de un trabajo que permiten computar el máximo gasto deducible, y en el mismo periodo obtiene otros rendimientos del trabajo, el incremento del gasto deducible se atribuirá exclusivamente a los rendimientos íntegros del trabajo señalados en primer lugar.

### **Exención por entrega de acciones de una empresa a sus trabajadores**

La Ley 26/2014 estableció que quedaba exenta de tributación la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo, en la parte que no exceda de 12.000 euros anuales.

*La modificación del Reglamento del IRPF ha incorporado novedades que afectan al ámbito laboral.*

El Real Decreto analizado, condiciona la exención a los siguientes requisitos:

- La oferta se realiza en las mismas condiciones para todos los trabajadores.
- Cada trabajador y sus parientes no tenga una participación en la sociedad o en el grupo superior al 5%.
- Los títulos se mantengan, al menos, durante 3 años.

#### **Gastos de formación: No son retribución en especie**

Los gastos de estudios dispuestos y financiados por los empleadores para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, exigidos por sus actividades o puestos de trabajo, no tendrán la consideración de retribuciones en especie.

#### **Exención de gastos de comedor y seguros de enfermedad**

La Ley 26/2014 estableció la exención de las entregas directas o indirectas a empleados de productos en comedores de empresa o economatos y las primas o cuotas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad.

Una vez más, el Real Decreto 633/2015, de 10 de julio, determina los requisitos para la exención de gastos de comedor:

- La prestación del servicio debe tener lugar durante días hábiles.
- La prestación del servicio no debe tener lugar durante los días que el empleado o trabajador devengue dietas por manutención que no tributen.

Y confirma los requisitos ya establecidos para la exención de primas o cuotas por gastos de enfermedad.

#### **Exención de gastos de transporte**

Las cantidades abonadas de forma directa o indirecta por desplazamiento de empleados en servicio público de transporte colectivo al centro de trabajo, están exentas hasta 1.500 euros anuales por cada trabajador.

Ahora se añade la consideración de que son formas indirectas de ese pago la entrega a los trabajadores de tarjetas o medios electrónicos de pago que puedan utilizarse exclusivamente para adquirir los títulos de transporte público, con el límite indicado. Dichas tarjetas deben estar numeradas, ser nominativas intransmisibles, no reembolsables y hacer constar la empresa emisora.

## IV.-

|   |
|---|
| <b>MODIFICACIÓN DE DIVERSOS REGLAMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.</b> |
|---|

*Se modifican diversos reglamentos de la Seguridad Social en materia de afiliación y liquidación de cuotas.*

Mediante el Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, se modifican diversos reglamentos de la Seguridad Social en materia de afiliación y liquidación de cuotas.

#### **Inscripción de empresas y afiliaciones, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social**

Se establece la obligatoriedad de comunicar el código o los códigos de los convenios colectivos aplicables a las empresas y a sus trabajadores. El plazo para la comunicación de las variaciones de datos de empresa, comunicación del cese temporal o definitivo de la empresa y solicitudes de baja o variación de datos de afiliación de los trabajadores pasa a ser de 6 a 3 días.

El plazo para la conservación de los documentos relativos a la inscripción, la afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos se establece en 4 años.

#### **Nuevo procedimiento de liquidación de cuotas**

La liquidación de cuotas de la Seguridad Social deberá efectuarse mediante alguno de los siguientes sistemas de liquidación:

- Sistema de autoliquidación de cuotas: Cálculo realizado por los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar
- Sistema de liquidación directa de cuotas: Cálculo realizado por la TGSS.
- Sistema de liquidación simplificada de cuotas: Cálculo efectuado por la TGSS siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran esas cuotas se haya solicitado en el plazo reglamentariamente establecido.

#### **Gestión recaudatoria**

El reintegro de prestaciones indebidamente compensadas y de deducciones indebidamente aplicadas el período voluntario de recaudación se iniciará en la fecha de inicio del plazo reglamentario de ingreso y se prolongará hasta la emisión de la providencia de apremio.

Las notificaciones de los actos de gestión recaudatoria se realizarán a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

#### **Otros aspectos**

Se generaliza el uso de medios electrónicos para comunicar cualquier variación de datos personales que afecten al trabajador o sus circunstancias laborales (procesos de IT, cambio de puesto, etc.).

Se completa la información que consta en las bases de datos de los diferentes organismos (INSS, SEPE...) de forma que cualquier variación en la situación del trabajador provoca automáticamente el cálculo de la liquidación mensual.

#### IV.- **RETRIBUCIONES VARIABLES: DISCRIMINACIÓN POR SEXO.**

*El Tribunal Supremo considera nula por abusiva y discriminatoria una cláusula en la que se minoraba la retribución variable en caso de disfrutar de las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad.*

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 27 de mayo, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por una empresa, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional que en demanda de conflicto colectivo promovido por el sindicato, declaró nula por abusiva y discriminatoria una cláusula que afectaba a las trabajadoras que disfrutaban del descanso obligatorio de seis semanas posteriores al parto.

La empresa demandada había implantado un plan de retribución variable en el que, dentro de las cláusulas que definían los términos de su abono, se especificaba que, las ausencias justificadas o los permisos retribuidos de más de 30 días naturales al año, sin incluir en este cómputo las vacaciones, reduciría el importe del bonus a percibir por parte del trabajador.

Ante la demanda interpuesta por uno de los sindicatos mayoritarios, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia considerando contraria a derecho la práctica empresarial de considerar las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad, como "ausencias" o "permisos retribuidos" a los efectos del cobro de bonificaciones o remuneraciones variables del Plan Global de Bonificaciones y, consecuentemente, declaramos el derecho de las trabajadoras de la empresa demandada que, por razón de nacimiento de hijo, han estado en situación de descanso obligatorio las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, a que dicho período no les sea computado como permisos autorizados o ausencias, a los efectos del cobro de estas bonificaciones o remuneraciones variables. Igualmente, declaramos el derecho de dichas trabajadoras a que les sean abonadas, en su caso, las diferencias retributivas que, en perjuicio de las mismas, hubiera podido ocasionar la decisión de computar como ausencias o permisos retribuidos, el periodo citado.

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

##### **Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de julio de 2015 y el 15 de agosto de 2015.**

| <b>Ámbito funcional</b>   | <b>Tipo</b> | <b>Boletín</b> |
|---|-------------|----------------|
| Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. | CC BOE      | 06/08/2015     |
| Industria de producción audiovisual, técnicos   | RS BOE      | 07/08/2015     |
| Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.                                     | CC BOE      | 11/08/2015     |

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

| <b>Territorio</b>    | <b>Ámbito funcional</b>   | <b>Tipo</b> | <b>Boletín</b> |
|----------------------|---|-------------|----------------|
| A Coruña             | Limpieza de edificios y locales.  | AC BOP      | 21/07/2015     |
| Albacete             | Construcción y obras públicas.  | RS BOP      | 27/07/2015     |
| Alicante             | Sector portuario de estiba.   | PR BOP      | 24/07/2015     |
| Aragón               | Servicios auxiliares.   | EX BOP      | 30/07/2015     |
|                      | Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.  | AC BOP      | 12/08/2015     |
| Badajoz              | Comercio del metal.   | AC BOP      | 12/08/2015     |
| Cáceres              | Limpieza de edificios y locales.  | CC DOE      | 10/08/2015     |
| Cádiz                | Fabricación de tapones y discos de corcho.  | CC BOP      | 21/07/2015     |
| Cantabria            | Oficinas y despachos.   | EX BOC      | 11/08/2015     |
| Castellón            | Sociedades de pozos de riego agrícolas.   | CC BOP      | 21/07/2015     |
| Cataluña             | Hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud. | CC DOGC     | 29/07/2015     |
|                      | Ciclo integral del agua.  | AC DOGC     | 31/07/2015     |
|                      | Comercio para subsectores y empresas sin convenio propio.   | CC DOGC     | 03/08/2015     |
|                      | Hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud. | CE DOGC     | 03/08/2015     |
|                      | Oficinas y despachos.   | RS DOGC     | 05/08/2015     |
|                      | Oficinas y despachos.   | PR DOGC     | 06/08/2015     |
| Comunidad Valenciana | Arqueología.  | RS DOCV     | 23/07/2015     |
|                      | Residencias tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal                       | CC DOCV     | 27/07/2015     |
| Córdoba              | Transportes de Viajeros por Carretera.  | CC BOP      | 22/07/2015     |
| Girona               | Tracción mecánica de mercancías y logística.  | RS BOP      | 24/07/2015     |
| Granada              | Derivados del cemento.  | RS BOP      | 27/07/2015     |
| Huelva               | Derivados del cemento.  | AC BOP      | 30/07/2015     |
| León                 | Almacenistas de materiales de construcción.   | CC BOP      | 10/08/2015     |
|                      | Comercio de la piel.  | CC BOP      | 12/08/2015     |
| Madrid               | Comercio textil.  | CC BOCM     | 01/08/2015     |
|                      | Profesionales de la danza, circo, variedades y folklore.  | RS BOCM     | 15/08/2015     |
|                      | Servicios de ayuda a domicilio.   | CC BOCM     | 15/08/2015     |

| <b>Territorio</b>      | <b>Ámbito funcional</b>   | <b>Tipo</b> |     | <b>Boletín</b> |
|------------------------|---|-------------|-----|----------------|
| Navarra                | Transportes de viajeros por carretera.  | CC          | BON | 21/07/2015     |
| Palencia               | Derivados del cemento.  | RS          | BOP | 22/07/2015     |
|                        | Comercio en general.  | CC          | BOP | 24/07/2015     |
|                        | Comercio del metal.   | AC          | BOP | 10/08/2015     |
|                        | Comercio en general.  | AC          | BOP | 10/08/2015     |
| Santa Cruz de Tenerife | Construcción.   | RS          | BOP | 22/07/2015     |
|                        | Comercio de automóviles, accesorios y recambios.                                | CC          | BOP | 5/08/2015      |
| Soria                  | Carpintería-Ebanistería.  | CC          | BOP | 17/07/2015     |
|                        | Serrerías.  | CC          | BOP | 20/07/2015     |
|                        | Sector agrícola-ganadero.   | CC          | BOP | 22/07/2015     |
|                        | Construcción y obras públicas.  | RS          | BOP | 14/08/2015     |
| Tarragona              | Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios.       | AC          | BOP | 10/08/2015     |
|                        | Supermercados y autoservicios.  | CC          | BOP | 10/08/2015     |
|                        | Transporte de mercancías por carretera.   | AC          | BOP | 10/08/2015     |
|                        | Comercio del metal.   | CC          | BOP | 11/08/2015     |
|                        | Comercio minorista de productos de alimentación, de ultramarinos y comestibles. | CC          | BOP | 11/08/2015     |
| Teruel                 | Construcción.   | RS          | BOP | 20/07/2015     |
| Toledo                 | Transporte de mercancías por carretera.   | CC          | BOP | 21/07/2015     |
|                        | Construcción y obras públicas.  | CE          | BOP | 27/07/2015     |
|                        | Industrias siderometalúrgicas.  | CC          | BOP | 10/08/2015     |
| Valencia               | Comercio de materiales de construcción.   | AC          | BOP | 06/08/2015     |
|                        | Comercio del mueble.  | CC          | BOP | 12/08/2015     |
| Valladolid             | Oficinas y despachos.   | EX          | BOP | 5/08/2015      |
| Zamora                 | Industrias de panaderías.   | CC          | BOP | 7/08/2015      |
| Zaragoza               | Panaderías.   | AC          | BOP | 30/07/2015     |

**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**