

NOVEDADES LABORALES

Tarifa plana en la cotización de cuotas empresariales en contratos indefinidos

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho de Trabajo. Director de Formación de Abdón Pedrajas & Molero

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Despido improcedente: el empresario no puede optar por la readmisión cuando no puede realizarse en los mismos términos por cierre del centro de trabajo

Antonio Pedrajas Quiles

Socio Abdón Pedrajas & Molero

COMENTARIOS NORMATIVOS

La condicionada obligación empresarial de facilitar a los trabajadores un local para asambleas

Alicia González Alarcón

Abogada Abdón Pedrajas & Molero

TARIFA PLANA EN LA COTIZACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES EN CONTRATOS INDEFINIDOS

Tomás Sala Franco,

Catedrático Derecho Trabajo. Director Formación Abdón Pedrajas & Molero.
tsf@abdonpedrajas.com.

Con vigencia aplicativa desde el día 2 de marzo de 2014, el Real Decreto-ley 3/2014, con la finalidad de fomentar el empleo y la contratación indefinida, ha venido a establecer lo siguiente:

1. Reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes de los trabajadores contratados por escrito por tiempo indefinido a unas tarifas planas de las siguientes cuantías:

a) 100 euros mensuales en caso de contrato a tiempo completo.

b) 75 euros mensuales en caso de contrato a tiempo parcial con jornada de trabajo equivalente al menos a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

c) 50 euros mensuales en caso de contrato a tiempo parcial con jornada de trabajo equivalente al menos a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Quedan así fuera de la reducción:

- La cotización en los contratos temporales.
- La cotización en los contratos indefinidos no escritos.
- La cotización del trabajador por contingencias comunes.

- La cotización del empresario y del trabajador por contingencias profesionales.
- La cotización del empresario y del trabajador por la contingencia de desempleo.
- La cotización del empresario y del trabajador por formación profesional.
- La cotización empresarial por el Fondo de Garantía Salarial.
- La cotización por las horas complementarias (de cualquier tipo) en los contratos a tiempo parcial (Disposición Adicional única).

2. Esta reducción solamente se aplicará a los contratos **celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014**. Así pues, la medida posee una duración temporal, si bien se aplica retroactivamente a los contratos celebrados con anterioridad en cinco días (del 25 de febrero al 2 de marzo) a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley.

3. La **duración** de esta reducción será la siguiente:

a) Durante un periodo de 24 meses computados a partir de la *“fecha de efectos del contrato”*.

b) Finalizado el periodo de 24 meses, durante los doce meses siguientes, las empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores en el momento de celebrar el contrato tendrán derecho a

una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes por dicho trabajador.

c) Cuando las fechas de alta y de baja en el Régimen de Seguridad Social correspondiente no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural, el importe de la aportación empresarial se reducirá de forma proporcional al número de días en alta en el mes.

Así pues, la reducción de la cuota durará dos años, salvo la posibilidad prevista de una reducción adicional para las empresas de menos de 10 trabajadores.

4. Las empresas deberán reunir los siguientes **requisitos** para poder disfrutar de la reducción de la cuota:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en el momento del alta como durante el periodo de reducción de la cuota, perdiendo la reducción en el caso de falta de ingreso, total o parcial, de ambas obligaciones en el plazo reglamentario a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

b) No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas (arts. 52 c) y 51 del ET) o por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes o por despidos colectivos en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos con derecho a reducción de cuota. A estos efectos, no se tendrán en cuenta las extinciones producidas antes del 25 de febrero de 2014.

c) Que los contratos indefinidos con derecho a reducción de cuota supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa, tomando como referencia para su cálculo el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la compañía en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.

d) Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con derecho a reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado con dicha contratación, debiendo examinarse este mantenimiento cada doce meses, tomando como referencia para su cálculo el promedio de trabajadores indefinidos y de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento del requisito, no



La reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes solamente se aplicará a los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014)

teniéndose en cuenta a estos efectos las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

e) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los Programas de Empleo por la comisión de la infracción grave del art. 22.2 o de las infracciones muy graves de los arts. 16 y 23 de la LISOS.

5. La aplicación de estas reducciones en las cuotas será **incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social** por el mismo contrato, "con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar".

6. Asimismo, será objeto de control y revisión por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Inspección de Trabajo



Los contratos indefinidos con derecho a reducción de cuota han de suponer un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa)

y Seguridad Social y, en los casos de aplicación indebida de la reducción, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, de acuerdo con la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En el caso de incumplimiento del requisito del mantenimiento del nivel de empleo indefinido y total en la empresa, se deberá proceder al reintegro de las diferencias entre las cuotas que hubieran procedido de no aplicarse la reducción y la las cuotas abonadas, sin que se exijan en este caso el recargo y el interés de demora, en los siguientes términos:

- Si el incumplimiento se produce a los 12 meses desde la contratación, habrá que reintegrar el 100% de la diferencia.
- Si el incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación, habrá que reintegrar el 50% de la diferencia.
- Si el incumplimiento se produce a los 36 meses desde la contratación, habrá que reintegrar el 33% de la diferencia.

7. Las reducciones de las cuotas no afectarán a la **determinación de la cuantía de las prestaciones económicas** que puedan causar los trabajadores afectados, *“que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda”*.

8. Las reducciones de cuotas **no se aplicarán** en los siguientes casos:

a) En las relaciones laborales de carácter especial establecidas en el art. 2 del ET o en otras disposiciones legales.

b) En las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás familiares, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Se exceptúa la contratación de los hijos menores de treinta años, aunque convivan con su padre (Disposición Adicional Décima del Estatuto del Trabajo Autónomo).

c) En la contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el régimen General de la Seguridad Social.

d) En la contratación de empleados por parte de las sociedades mercantiles públicas en los términos establecidos en los arts. 20 y 21 y Disposición Adicional Vigésima de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014.

e) En la contratación de trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del mismo grupo y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes o por despidos colectivos en los seis meses anteriores a la celebración de estos contratos con reducción de cuotas. No se tendrán en cuenta a estos efectos las extinciones contractuales producidas antes del 25 de febrero de 2014.

f) La contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido, salvo para los trabajadores que hubiesen extinguido sus contratos antes del 25 de febrero de 2014.)

Despido improcedente: el empresario no puede optar por la readmisión cuando no puede realizarse en los mismos términos por cierre del centro de trabajo

Antonio Pedrajas Quiles, Socio Abdón Pedrajas & Molero. apq@abdonpedrajas.com.

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DOCTRINA 27/12/2013 (RCUD Nº 3034/2012)

Resumen: La cuestión que analiza el TS consiste en determinar si una vez declarada la firmeza de la sentencia que declara la improcedencia de un despido, el empresario puede optar por la readmisión del trabajador si en ese momento ésta no puede producirse en las mismas condiciones que al producirse el despido (arts. 53.5 y 56.1 ET; y arts. 110.1, 278 a 281 LRJS).

Supuesto de hecho: La empresa procedió al despido objetivo de un trabajador en base a causas económicas, indicando en la propia comunicación que se procedía al cierre del centro de trabajo de la ciudad en cuestión (Zaragoza). Por lo tanto, el cierre fue conocido desde el momento mismo del despido, quedando acreditado que no fue una circunstancia sobrevenida o una estrategia incumplidora de la empresa al conocer la sentencia. A pesar de lo anterior, la concurrencia de defectos formales al implementar el despido determinó su declaración de improcedencia (art. 53.4 ET), optando la empresa por la readmisión y dando al trabajador la opción de elegir entre los centros de trabajo abiertos (Tarragona, Barcelona, Madrid o Melilla).

El TS unifica doctrina y concluye que, declarada firme la improcedencia de un despido, la empresa no podrá optar por la readmisión cuando ésta no puede producirse en las mismas condiciones (por ejemplo, en el mismo centro de trabajo). Ello comporta obligatoriamente la extinción contractual indemnizada.

Comentario: La declaración de improcedencia de un despido genera para el empresario una obligación alternativa, que se concreta en la opción por la readmisión con el abono de los salarios de tramitación o la extinción contractual indemnizada. La facultad de elección recae sobre los representantes de los trabajadores, en el caso de que sus despidos sean declarados im-

procedentes, teniendo en ambos casos derecho a los salarios de trámite (art. 56 ET).

Ahora bien, el empresario pierde tal derecho de opción cuando, de las obligaciones alternativas, solo una fuera realizable (art. 1134 CC). Así, considera el TS que la readmisión del trabajador en condiciones distintas a las anteriores al despido –esto es, en otro centro de trabajo con cambio de residencia– implica un cambio esencial en los condiciones de trabajo (art. 40 ET) que hace imposible que la readmisión se produzca en las mismas condiciones que antes de producirse el despido.

Recuerda el TS su doctrina de 28/1/2013 (RCUD Nº 149/2012), en donde analiza un supuesto de declaración de IPT del trabajador durante la sustanciación de un despido, lo que determina que el empresario únicamente pueda optar por la indemnización en el caso de declaración de improcedencia.

En base a la indicada teoría de las obligaciones alternativas y a la dicción literal de los arts. 53.5 y 56.1 ET, parece acertado concluir que una opción por la readmisión *stricto sensu* en un centro de trabajo distinto debe considerarse irregular y llevar a la extinción indemnizada del contrato. Ahora bien, ¿qué sucede si una empresa utiliza la comunicación informando de la readmisión para a su vez notificar el traslado forzoso del trabajador, ex art. 40.1 ET, en base a incuestionables circunstancias económicas y organizativas?

En mi opinión, esta alternativa no queda vetada por la doctrina unificada del TS. En efecto, el bien jurídico protegido debe ser el trabajo, por lo que una opción empresarial que pase por la notificación en unidad de acto de la readmisión y de un traslado causal a un centro de trabajo distinto debería admitirse. Todo ello, además, teniendo en cuenta que la imposibilidad de readmisión no viene determinado por el cierre de la empresa en su conjunto, sino de un concreto centro de trabajo.)

La condicionada obligación empresarial de facilitar a los trabajadores un local para asambleas

Alicia González Alarcón,

Abogada Abdón Pedrajas & Molero .
aga@abdonpedrajas.com.



El derecho fundamental de reunión en asamblea está recogido en los arts. 4 y 77 y ss ET. En este sentido, tal y como refleja el art. 78 ET, “*el lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.*” Asimismo, contempla las **circunstancias en las cuales el empresario estaría eximido de facilitar un local para asambleas.** Estas son:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la Ley, esto es, que se constituya una asamblea que no sea totalmente ajustada a derecho.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Por otro lado, el art. 81 ET regula la utilización de los locales y tablones de anuncios disponiendo lo siguiente: “*En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.*” Al respecto, el TC ha declarado que “*el derecho de reunión, como todo derecho fundamental, tiene sus límites por no ser un derecho absoluto e ilimitado, principio que reiteran las sentencias del mismo Tribunal n° 91/83, de 7 de noviembre (RTC 1983, 91), y n° 76/2001, de 26 de marzo (RTC 2001, 76), donde se dice que, como ese derecho no es ilimitado, no puede afirmarse que comprenda de forma absoluta e incondicionada el que un tercero deba poner a disposición de quienes lo ejercitan un local de su titularidad, ni obligarle a aceptar que la reunión se celebre dentro de las horas de trabajo, sin que se deba olvidar que el ejercicio del mismo debe respetar el interés general existente en la prestación de todo servicio público.*”

Solo existe obligación legal del empresario de facilitar un local cuando las características y condiciones de la empresa lo permitan de forma clara)

La STSJ Madrid 15/10/98 concluyó que: *“El artículo 77 ET es de inexcusable observancia, en cuanto comprensivo de un requisito formal influyente en las garantías de celebración de las asambleas y de las que son atribuibles a los propios representantes de los trabajadores, no solo por los términos imperativos del citado artículo 77, sino también por las formalidades a las que, según el mismo, responde esa preceptiva presidencia y de las funciones y responsabilidades del comité de empresa y delegados de personal. La falta de preaviso de la convocatoria con 48 horas de antelación exime al empresario de la obligación de facilitar el centro de trabajo para celebrar la asamblea, precisamente por no cumplirse las disposiciones legales, conforme establece el artículo 78.2 a) ET”.*

La STSJ Aragón 29/11/2004 señaló que *“aunque el empresario debe facilitar locales para la celebración de reuniones sindicales, cumple con proporcionar un local apropiado a esta finalidad -lo que en el presente caso se ofreció, pese a no tratarse en sentido estricto de una reunión, pero no está obli-*

gado a facilitar el local que elijan los interesados, ni a soportar la ocupación del que éstos consideren conveniente para la finalidad de hacer pública una protesta, que puede expresarse por otras vías fuera del establecimiento empresarial.”

Por otro lado, STSJ Galicia 3/2/98 considera que *“la empresa no ha incurrido en infracción legal cuando se limitó a no autorizar la celebración de asamblea en la hora del bocadillo, en el comedor de la empresa, en los turnos de mañana y tarde, indicando al peticionario razonadamente que la asamblea habría de realizarse en horario distinto al solicitado”.*

Por lo que, en atención a lo expuesto, únicamente existiría la obligación legal del empresario de facilitar un local para la celebración de asambleas siempre que las características y condiciones de la empresa lo permitan de forma clara y, además, siempre que las convocatorias se realicen cumpliendo las disposiciones legales y preavisos exigibles.)

BREVES

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Orden ESS/234/2014, de 17 de febrero, por la que se establecen para el año 2014 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. *BOE 19 de febrero 2014*)

* **MEDIDAS URGENTES.** Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo par-

cial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. *BOE 1 de marzo 2014*)

* **MEDIDAS URGENTES - EMPLEO.** Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. *BOE 1 de marzo 2014*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com