

## **NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL 2012 (Enero 2012).**

- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, por el que se fija **el salario mínimo interprofesional para 2012**: destacar los siguientes aspectos:
  - Las cuantías para el año 2012 suponen el mantenimiento de las vigentes durante 2011, debido a las circunstancias económicas actuales que aconseja la adopción de políticas salariales durante el año 2012 que puedan contribuir al objetivo prioritario de recuperación económica y a la creación de empleo.
  - El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **21,38 euros/día o 641,40 euros/mes**, según que el salario esté fijado por días o por meses.
  - 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.
  - **el salario mínimo en cómputo anual** que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este Real Decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que **en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 8.979,60 euros**.
  - Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 30,39 euros por jornada legal en la actividad.
  - para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de

hogar y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 5,02 euros por hora efectivamente trabajada.

- Resolución de 16 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina para la asignación del número de Seguridad Social a efectos del reconocimiento del derecho a prestaciones. (BOE nº 2 de 3 de enero de 2012).
- Resolución de 30 de diciembre de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2012 (BOE nº 8 de 10 de enero de 2012).
- **REFORMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.**
  - **El 25 de Enero de 2012** Juan Rosell, presidente de CEOE; Jesús Terciado, presidente de CEPYME; Cándido Méndez, secretario general de UGT, e Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, firmaron el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.** Paso importantísimo y previo a la famosa reforma laboral que exige el gobierno a patronal y sindicatos y que seguramente se incluya en la misma.
  - Destacamos los siguientes aspectos del acuerdo:
  - **1º) Incrementos salariales 2012, 2013 Y 2014**
    - **Convenios nuevos**
      - **Año 2012:** incremento máximo del 0,5%
      - **Año 2013:** incremento máximo del 0,6%
      - **Año 2014:** incremento máximo del 1,5 en función del PIB:
        - hasta el 0,6%, si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%
        - hasta el 1%, si tal incremento del PIB es superior al 1 % e inferior al 2%
        - hasta el 1,5%, si alcanza o supera el 2%
      - A estos incrementos salariales debe ir unida una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio en el porcentaje que resultase de la diferencia entre el IPC español ó el IPC armonizado de la Zona Euro (si éste fuese menor) y el objetivo de inflación del BCE. Del IPC habría que excluir los carburantes si el precio del

petróleo Brent hubiese experimentado un incremento anual superior al 10%. La actualización se aplicaría a final de año, y de una sola vez, quedando a la autonomía de las partes negociadoras su incorporación a tablas.

- **Convenios ya firmados**
  - Se contiene una genérica recomendación para que los sujetos legitimados intenten adaptar las cláusulas de actualización salarial de los convenios vigentes con el fin de que los incrementos totales ya pactados se ajusten al objetivo de moderación salarial que persigue el Acuerdo.
- **2º) Inaplicación de convenios colectivos**
  - Se recomienda la inclusión de cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales (Horario y distribución de la jornada de trabajo. Régimen de trabajo a turnos. Sistema de remuneración. Sistema de trabajo y rendimiento. Funciones). Por tanto, el concepto de inaplicación, hasta ahora limitado al aspecto salarial (el conocido descuelgue) se extiende al resto de condiciones de trabajo que pudiesen estar reguladas por convenio, con excepción de la jornada.
- **3º) Flexibilidad interna**
  - El acuerdo recomienda a los convenios sectoriales la incorporación de cláusulas de flexibilidad interna, que propicien la negociación en la empresa de aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, funciones y salario, siendo las recomendaciones más destacables:
    - Respecto tiempo de trabajo: cómputo anual de la jornada; distribución irregular de un 10% de la jornada anual ordinaria; bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que el empresario podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.
    - Respecto de la movilidad funcional: promoción de los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales.
    - En materia salarial: Introducción de complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa

### ***JURISPRUDENCIA TRIBUNAL SUPREMO:***

- **Procedimiento Laboral:** Nulidad de las actuaciones. Se remite el proceso al Juzgado de lo Social para que tenga por incorporado el nuevo documento para su valoración con libertad de criterio. **S.T.S. 11/10/11.**
- **Contrato de Trabajo:** Cesión ilegal de trabajadores, simulando que lo que se realiza es una sucesión empresarial. **S.T.S. 06/10/11.**
- **Seguridad Social:** Incapacidad temporal. Falta del período de carencia en el Régimen General: cómputo de cotizaciones anteriores al Régimen Especial Agrario pese a existir descubiertos. **S.T.S. 10/11/11.**
- **Contrato de Trabajo:** La variación horaria no puede considerarse una modificación sustancial. **S.T.S. 08/11/11**
- **Seguridad Social:** Mejora voluntaria de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo pactada en convenio colectivo. El percibo no finaliza con la extinción del contrato. **S.T.S. 22/11/12.**
- **Contrato de Trabajo:** Interpretación del acuerdo que facilitó la aprobación del ERE. Debe interpretarse de forma literal Se conservan los derechos que tenían a prestaciones por desempleo antes de aquellas suspensiones. **S.T.S. 28/11/11.**
- **Salario:** No procede la compensación y absorción por tener el plus transporte naturaleza extrasalarial. **S.T.S. 25/11/11.**
- **Contrato de Trabajo:** No procede el descuento en la nómina del trabajador de la multa impuesta por irregularidades en los discos del tacógrafo y documentación correspondiente. **S.T.S. 30/11/11.**
- **Empleo:** Los trabajos de colaboración social no generan una relación laboral ordinaria, teniendo como tienen que ser prestados a favor de una Administración Pública, por persona que está percibiendo el desempleo. **S.T.S. 24/11/11.**
- **Contrato de Trabajo:** Existe sucesión de empresa cuando se produce un cambio en la titularidad de la contrata y la nueva contratista asume al 80% del personal de la anterior. **S.T.S. 07/12/11.**

- **Contrato de Trabajo:** Despido disciplinario por uso incorrecto de ordenador. Prueba obtenida con un programa espía. Es lícito si existe una prohibición absoluta respecto del uso para fines personales. **S.T.S. 06/10/11.**
- **Empleo:** La permanencia en el extranjero por tiempo superior a 15 días, sin comunicarlo al Servicio Público de Empleo supone la extinción de la prestación de desempleo. **S.T.S. 22/11/11.**
- **Contrato de Trabajo:** Despido objetivo. Validez de la puesta a disposición de la indemnización mediante transferencia bancaria hecha un día antes del cese. **S.T.S. 05/12/11.**
- **Contrato de Trabajo:** Modificación de doctrina. La improcedencia de despido de trabajador en situación de excedencia voluntaria por negativa empresarial al reingreso conlleva el pago de salarios de tramitación... **S.T.S.19/12/11**
- **Contrato de Trabajo:** Cese del alto directivo por desistimiento de la empresa. Cálculo indemnización y preaviso. El término salario en metálico excluye el salario en especie. S.T.S. 24/11/11.
- **Empleo:** Importe de la indemnización de daños y perjuicios. No procede detraer las cantidades percibidas durante dicho periodo en concepto de prestación por desempleo. **S.T.S. 28/11/11**