

Actualidad Laboral para AEDRH

Abril 2024

1. Penalización a la contratación temporal inferior a 30 días en el año 2024.

España tradicionalmente ha sido un país en el que han predominado los contratos temporales, ello debido a ser un país con una importante industria turística, siendo el segundo más visitado en la actualidad. En los últimos tiempos, desde el poder ejecutivo y legislativo se ha promovido terminar con la temporalidad de los contratos, lo cual conllevó una reforma laboral en el año 2022, la cual limitó considerablemente la contratación temporal.

Una de las medidas que ha sido accionada para restringir la temporalidad de los contratos ha sido establecer una penalización, en forma de cotización adicional a la Seguridad Social, para los contratos de duración determinada inferior a 30 días.

El pasado 28 de marzo de 2024 se publicó en el BOE la actualización de la cuantía de penalización para aquellas empresas que suscriban contratos de duración inferior a 30 días. De esta forma, desde el 1 de enero de 2024, las empresas que suscriban contratos temporales de duración inferior a 30 días deberán cotizar adicionalmente 31,22 euros. Dicha cotización es a cargo del empresario y deberá efectuarse a la finalización del contrato.

A pesar de que no se trate de una novedad, es preciso recordar que dicha penalización no resulta de aplicación a los contratos de sustitución, sino únicamente al contrato eventual.

2. Publicación de las bases definitivas de cotización a la Seguridad Social para el año 2024.

Anualmente se publican las bases definitivas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

El pasado 28 de marzo de 2024 se publicó en el BOE las bases definitivas para el año 2024, si bien se publicó una corrección posterior de determinadas erratas el día 3 de abril de 2024.

Por consiguiente, consideramos recomendable acudir a la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero y a la Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo para comprobar las bases mínimas y máximas de cotización, las cuales difieren según el Régimen de afiliación a la Seguridad Social y del grupo profesional.

3. Campaña de la Inspección de Trabajo contra los abusos en los periodos de prueba

En su firme compromiso de erradicar las prácticas fraudulentas en materia de contratación de las empresas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a accionar una campaña para combatir los posibles incumplimientos que se producen en relación con el periodo de prueba de los contratos de trabajo.

Dicha campaña ha sido preavisada por medio de una nota de prensa de fecha 24 de abril de 2024, emitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. En especial, dicha Campaña va a prestar atención a las extinciones de contratos de trabajo por no superación del periodo de prueba a pesar de haberse excedido la duración máxima, así como a las extinciones por no superación del periodo de prueba cuando la persona trabajadora había sido contratada previamente para realizar funciones idénticas o similares.

Otra cuestión que se encuentra en el ojo de debate son las comunicaciones realizadas a personas trabajadoras de baja por IT o que han vuelto tras un periodo de incapacidad temporal.

Recomendamos analizar las decisiones adoptadas en los últimos meses, y siempre que fueran un porcentaje elevado, consultar con un especialista con el fin de evitar posibles sanciones de la Inspección de Trabajo y procedimientos judiciales.

4. Obligación por Convenio de establecer un plan de pensiones en el sector de la construcción

En la actualidad, el sistema público de pensiones es una cuestión que ocupa un lugar principal en el debate público, en tanto que cada vez supone un porcentaje mayor del gasto público. Consecuentemente, se están empezando a dispersar dudas entre los ciudadanos acerca de su seguridad financiera durante la jubilación, temiendo no percibir cuantía alguna a pesar de haber cotizado durante años.

Esta situación ha ocasionado que se promuevan medidas y herramientas complementarias que contribuyan a garantizar la seguridad financiera de las personas durante su jubilación.

Sin lugar a duda, una de las novedades más importantes que han acontecido ha sido la previsión obligatoria de contar con un plan de pensiones para todas las personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

Desde febrero de 2024, las empresas del sector de la construcción tienen el deber de realizar aportaciones anuales a un plan de pensiones para sus trabajadores, habiéndose previsto un carácter retroactivo hasta 2022. Concretamente, en el año 2024 la aportación debe ser de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

Dicho plan de pensiones ha sido concertado con VidaCaixa, disponiendo los trabajadores hasta finales de abril de 2024 para constituir el plan de pensiones.

Existe una salvedad frente a dicha obligación, pues se prevé que no existirá la obligación de efectuar las contribuciones cuando la retribución bruta fija anual de la persona trabajadora resulte superior, al entrar en vigor el Plan de pensiones, a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del convenio colectivo provincial, teniendo en cuenta e incluido el importe de las contribuciones.

Si bien es una obligación que afecta a un único sector, es una práctica que podría convertirse en tendencia y replicarse en otros convenios sectoriales, en tanto que las pensiones y los planes de pensiones son cuestiones de suma importancia.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **El plus de transporte, como complemento extrasalarial, no resulta compensable ni absorbible por la subida del SMI.** *Sentencia del Tribunal Supremo nº 495/2024, de 20 de marzo de 2024.*

Uno de los complementos más habituales en la retribución de las personas trabajadoras es el complemento denominado plus transporte. Dicho complemento, como su propio nombre indica, tiene como propósito la compensación de los gastos de desplazamiento entre el lugar de trabajo y el domicilio en los que incurren las personas trabajadoras.

El plus de transporte, por su propia naturaleza, suele ser un complemento extrasalarial que compensa los gastos en los que incurre la persona trabajadora. Sin embargo, también puede ser considerado un complemento salarial siempre que no venga a compensar el gasto concreto en el que han incurrido las personas trabajadoras, sino que se trate una cantidad fija mensual abonada con independencia del número de trayectos, la distancia y kilómetros recorridos.

En el seno del debate acerca del carácter salarial o extrasalarial del plus de transporte, y coincidiendo con la reciente subida del SMI, el Tribunal Supremo se ha encargado de aclarar que cuando el plus transporte tiene naturaleza extrasalarial, su compensación y absorción con el SMI o con el salario mínimo de Convenio resulta irregular e ilícita debido a que cuanto se tratan de conceptos no homogéneos.

2. **El quebranto de moneda debe abonarse íntegramente con independencia de la jornada de la persona trabajadora.** *Sentencia del Tribunal Supremo nº 500/2024, de 20 de marzo de 2024.*

El complemento de quebranto de moneda tiene como propósito la compensación de los posibles errores que pudieran surgir de las operaciones con manejo de efectivo que pudieran generar un perjuicio a la empresa.

Nuevamente se trae a coalición la posible naturaleza salarial o extrasalarial del quebranto de moneda. El Tribunal Supremo entiende que el complemento de quebranto, por norma general, tiene naturaleza extrasalarial en tanto que su importe no suele estar configurado en atención al tiempo de exposición, sino al manejo de moneda, por tener que llevar la expedición y cobranza, lo cual impediría que se entienda que ello se vincule al tiempo de trabajo.

Consecuentemente con dicha apreciación, el plus de quebranto de moneda se debe abonar íntegramente a los trabajadores con jornada parcial, con independencia del número de horas que realicen en su jornada.

Sin embargo, el Tribunal Supremo abre la puerta a que se podría llegar a distinta solución si en la redacción convencional se hubiera configurado al quebranto de moneda como una partida remunerativa y divisible en proporción al mayor o menor tiempo de la jornada. Para ello resultaría preciso configurar el importe en atención al tiempo de exposición manejando efectivo.

3. Se debe iniciar consultas con la RLPT cuando aparezca la necesidad de efectuar un despido colectivo. *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024 (asunto C-589/22).*

En los últimos meses, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (comúnmente denominado "TJUE") ha publicado sentencias de gran calado a nivel laboral. Una de las cuestiones que fue planteada es en qué momento nace la obligación empresarial de iniciar el procedimiento de despido colectivo y de plantear consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Resolviendo el planteamiento de una cuestión prejudicial, el TJUE aclara que el periodo de consultas debe iniciarse al momento en el que surja la posibilidad de que haya que efectuar un despido colectivo. Concretamente, el TJUE interpreta que a obligación surge desde el momento en el que la empresa, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea una disminución de puestos de trabajo que pueda superar los umbrales del despido colectivo.

La interpretación dada por el TJUE conlleva que se deban extremar las precauciones por parte de las empresas al sopesar reducciones de plantilla cuando, en conjunto, se superen o puedan superar los umbrales del despido colectivo.

4. Ratificada la sanción de 130.003 euros a una empresa por obstaculizar la investigación de la Inspección de Trabajo. *Sentencia del Supremo nº 531/2024, de 4 de abril de 2024.*

En los últimos años, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) está intensificando su actividad en pro de erradicar las prácticas laborales fraudulentas que comúnmente acontecen en España. El recibimiento por parte de algunas empresas no ha sido positivo, habiéndose desplegado

impedimentos o acciones tendentes a alterar el normal desarrollo de la actuación inspectora de la ITSS.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha refrendado la imposición de una sanción de 130.003 euros a una empresa que no colaboró en la identificación de determinadas personas trabajadoras, las cuales abandonaron el centro de trabajo tan pronto como apareció el Inspector de Trabajo. Estima el Alto Tribunal que ello constituye una obstrucción grave a la labor investigadora de la ITSS, no pudiendo quedar impunes dichas actitudes.

Esta sentencia debe servir como preaviso de que la negativa a colaborar con la ITSS puede acarrear importantes consecuencias, motivo por el cual es preferible acceder a colaborar y facilitar a la ITSS la información en la medida de lo posible.



NUESTRA ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Cuentan actualmente con un equipo de **más de 45 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE CECA MAGÁN

Despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.

Fundado en 1973 en Ceca Magán Abogados cuenta con 50 años de historia y se encuentran entre uno de los 20 principales bufetes nacionales y en el top 5 del derecho laboral, según el diario EXPANSIÓN en 2023.

Sus abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Chambers & Partners y Leaders League.

A través de sus **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a sus clientes.

#50añosEstiloCeca

info@cecamagan.com





info@cecamagan.com
www.cecamagan.com