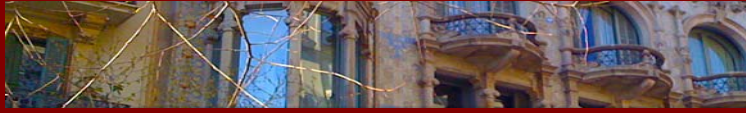


Informaciones Laborales

Marzo 2014



Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

El RDL 3/2014 materializa el anuncio efectuado por el Presidente del Gobierno en el pasado Debate sobre el estado de la nación y establece una reducción de las cotizaciones sociales, a través del establecimiento durante 24 meses de una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas, con el objeto de favorecer la creación neta de empleo estable.

Esta medida es, según el Gobierno, junto a la reducción del número de modelos de contratos y la creación de un asistente en Internet que facilita la elección del tipo de contrato, y la realización de los trámites de registro del contrato y el alta del trabajador en la Seguridad Social, una de las medidas adicionales de fomento de la contratación y la creación de empleo.

El Gobierno estima que la reducción supondrá un ahorro medio para el empleador de alrededor del 75 por 100 de la cotización por contingencias comunes, que se reducirá a cien euros al mes (1.200 euros anuales). Esta medida, aplicada a un sueldo bruto anual de veinte mil euros, implica que el empleador se ahorrará 3.520 euros anuales de cotización a la Seguridad Social por cada empleo nuevo creado.

¿Quién puede beneficiarse?

Todas las empresas y autónomos, con independencia de su tamaño, que contraten indefinidamente a un trabajador, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y con independencia de su edad, entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que ello suponga creación de empleo neto.

¿Desde y hasta cuándo es aplicable el nuevo tipo de cotización?

La medida es aplicable respecto de los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

¿En qué consiste la medida?

Pago de una cantidad fija de **100 € mensuales** en la cotización a la Seguridad Social **por contingencias comunes** durante **los primeros veinticuatro meses** de vida del contrato.

Reglas especiales:

- Adicionalmente, las **empresas y autónomos con menos de diez trabajadores** podrán beneficiarse, transcurridos los primeros veinticuatro meses, de una reducción durante el **tercer año equivalente al 50 por 100** de la cotización por contingencias comunes que le correspondería.
- Respecto a **los contratos a tiempo parcial**, la cotización por contingencias comunes se reducirá a 75 euros cuando la jornada de trabajo sea equivalente, al menos, al 75 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable y se reducirá a 50 euros cuando la jornada de trabajo sea equivalente, al menos, al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.
- La cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción no será objeto de reducción.
- Cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador 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.

La nueva regulación no afecta a la aportación del trabajador ni a la aportación empresarial por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y Formación profesional, respecto de las cuales se aplicarán las reglas ya vigentes de cotización.

La medida es en principio neutra respecto a los derechos del trabajador individualmente considerado por cuanto no afectará a la cuantía de las prestaciones económicas a las que pueda tener derecho, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización. Cosa distinta es como puede influir una decisión de este tipo en los fondos de la Seguridad Social y en el carácter contributivo del sistema.

La aplicación de estas reducciones 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.

¿Se aplica a todo tipo de contratos?

Ya se ha indicado que el contrato ha de ser **indefinido** y que puede ser **a tiempo completo o a tiempo parcial**. Éstos últimos, sin embargo, sólo generan derecho a la reducción de la cotización cuando la jornada contratada sea al menos el equivalente a una jornada del **50% de la jornada** de un trabajador a tiempo completo



No cabrá aplicar las reducciones a:

a) **Recontratación por la empresa.** 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.

Atención. Esta limitación no será de aplicación para las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

b) Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del **grupo de empresas** del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Atención. Esta limitación no será de aplicación para las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

c) **Relaciones laborales de carácter especial** previstas en el artículo 2 del TRLET o en otras disposiciones legales (por ejemplo, personal de alta dirección, estibadores portuarios, personal al servicio del hogar familiar...).

d) **Contrataciones de determinados familiares.** Las que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes 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 posibilita, no obstante, la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la Disp. Adic 10ª de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, esto es, hijos menores de treinta años, y la de aquellos hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral por estar incluidos en alguno de estos grupos: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. b) Personas con discapacidad física o sensorial de un grado reconocido igual o superior al 65 por 100.

e) Contratación de **trabajadores incluidos en cualquiera de los sistemas especiales** establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

f) Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la disposición adicional vigésima y vigésimo primera de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014: **sector público, contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas en 2014 y contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios en 2014.**



¿Qué condiciones deben cumplirse?

1. Realización de un nuevo **contrato indefinido entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.**
2. Hallarse al **corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social**, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida.

Si durante el periodo de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

3. **No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios** que hayan sido unos u otros declarados **judicialmente** como **improcedentes en los seis meses anteriores** a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo **por despidos colectivos** realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Atención porque a los efectos del cumplimiento de este requisito **no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.**

4. La contratación ha de suponer un **incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.**

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

Durante 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, se debe mantener tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado con dicha contratación.

El mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total se examinará cada doce meses. Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.

A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, **no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.**

5. La empresa **no tiene que haber sido sancionada con la exclusión del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo** por la comisión de las infracciones de los artículos 16, 22.2 y 23 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.



¿Qué ocurre si se incumplen las condiciones?

Como regla general procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes.

No obstante, para el específico supuesto de incumplimiento del requisito del mantenimiento del nivel de empleo indefinido y total durante 36 meses se establece que el reintegro se producirá en los siguientes términos:

1º) Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los doce meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.

2º) Si el incumplimiento se produce a los veinticuatro meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50 por 100 de la citada diferencia.

3º) En caso de que el incumplimiento se produjera a los treinta y seis meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33 por 100 de la citada diferencia.

La obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.



Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

En el mismo BOE del sábado 1 de marzo se publicaba la Ley 1/2014. Esta norma es el resultado de la tramitación como Ley del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, y **no introduce modificaciones por lo que a su contenido se refiere**. Pueden ver un comentario de esa norma en el **Boletín del mes de septiembre de 2013**.

Admisión de más de un periodo de prueba en contratos diferentes en la misma empresa y para la realización de las mismas funciones si no se agota el periodo máximo de duración. Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2014.

En relación a la interpretación que deba de efectuarse del art. 14.1 del TRLET cuando establece que «será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación», el Tribunal Supremo entiende que debe interpretarse en el sentido de que *" el pacto probatorio será nulo cuando el desempeño de las mismas funciones bajo cualquier modalidad contractual llegue a superar, singular o acumulativamente, el periodo total convencionalmente establecido para la prueba, siempre, claro está, que no quepa apreciar situaciones de fraude, discriminatorias o vulneradoras de derechos fundamentales "*. De esta forma, salvo que nos hallemos ante una situación que suponga fraude, discriminación o vulneración de derechos fundamentales –que deberá acreditar el demandante–, será lícita la realización de más de un periodo de prueba en el desarrollo de las mismas funciones en la empresa siempre y cuando no se agote la duración máxima prevista legal o convencionalmente para el periodo de prueba.



El accidente *in itinere* desde el domicilio del trabajador al lugar de residencia laboral como accidente de trabajo. Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2013.

El Tribunal Supremo entra a analizar en la resolución de este recurso si el accidente de tráfico que sufre un trabajador durante el viaje de regreso desde el domicilio familiar (en Soria y al que regresaba los fines de semana) al lugar de residencia por motivos laborales (en el que vivía los días laborables) debe ser considerado como accidente de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 115.2. a) del TRLGSS. Un precepto en el que se establece que tendrán la consideración de accidentes de trabajo «los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo». El Tribunal, tras recordar que resulta fundamental que el accidente se produzca con ocasión de un trayecto entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador, considera, corrigiendo criterios anteriores más restrictivos (STS de 29 de septiembre de 1997), que en este caso no se produce una ampliación del concepto de domicilio que desborde los “criterios de normalidad” y que, en atención a “las nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de éste en el hogar familiar (...) habrá que reconocer que en supuestos como el presente a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo”.

Asimismo, el Tribunal considera que concurren tanto el elemento teleológico o finalista que debe darse en el accidente *in itinere*, porque la finalidad principal del viaje está determinada por el trabajo, como el elemento cronológico, pues aunque el accidente tiene lugar a las 21.15 horas del domingo, cuando el trabajo comenzaba a las 8 horas del lunes, se viajaba a aquella hora para, después de un descanso, poder incorporarse al día siguiente al trabajo. Añadiendo que *“aunque el accidente se produce en un itinerario cuyo destino no es el lugar del trabajo, ese dirigirse a la residencia laboral no rompe la relación entre trayecto y trabajo, pues se va al lugar de residencia laboral para desde éste ir al trabajo en unas condiciones más convenientes para la seguridad y para el propio rendimiento laboral”*

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

