



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



MARÇ 2015

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Març 2015



Un nou incentiu per a la contractació indefinida.

El dissabte 28 de febrer passat es va aprovar el Reial decret llei 1/2015, de 27 de febrer, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de càrrega financera i altres mesures d'ordre social. Ens trobem un altre cop davant d'una norma que, com ja indica el mateix títol, afecta àmbits diversos. Centrem el nostre comentari en la mesura que podria tenir més incidència en l'àmbit de les relacions laborals i més concretament en el de la contractació: l'aprovació d'un nou incentiu per a la creació d'ocupació estable, a través de la reducció de les cotitzacions socials.

L'art. 8 del RDL 1/2015 estableix una exempció pels primers 500 € de la base de cotització empresarial per contingències comunes respecte a les contractacions indefinides que les empreses realitzin entre l'1 de març i el 31 d'agost de 2016. Una exempció que també és aplicable per als supòsits en què el nou contracte indefinit sigui a temps parcial amb una jornada equivalent almenys a un 50% de la jornada a temps complet d'un treballador a temps complet comparable. En aquest cas l'exempció serà proporcional a la durada de la jornada.

L'exempció té una durada de 24 mesos. Per a les empreses que en el moment de la contractació amb dret a reducció tinguin menys de 10 treballadors s'amplia 12 mesos més, però limitada als primers 250 € de la base de cotització o la quantia proporcionalment reduïda en els supòsits de contractació a temps parcial.

L'exempció resulta incompatible amb qualsevol altre benefici en la cotització a la Seguretat Social pel mateix contracte excepte en els casos següents:

- Si el contracte es formalitza amb persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, serà compatible amb la bonificació de l'art. 107 de la Llei 18/2014 (bonificació de l'aportació empresarial durant 6 mesos de 300 €).

- Si es formalitza amb persones beneficiàries del programa d'Activació per a l'Ocupació, serà compatible amb l'ajuda d'acompanyament de 426 € que percebi el treballador i que l'empresa pot descomptar durant els 5 mesos en què resulten compatibles la feina i l'ajuda.

L'empresa ha de complir una sèrie de requisits. Els més destacables són:

- Estar al corrent del compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.

- No haver extingit contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris declarats judicialment improcedents, o bé per acomiadaments col·lectius declarats no ajustats a dret, en els sis mesos anteriors.

- La contractació ha de suposar un increment tant del nivell d'ocupació indefinida com



del nivell d'ocupació total de l'empresa i el seu manteniment durant un període de 36 mesos. A aquests efectes no es tindran en compte les extincions per causes objectives o disciplinàries procedents, els acomiadaments col·lectius declarats ajustats a dret, ni les extincions causades per dimissió, mort o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació per la comissió de la infracció greu de l'art. 22.2 o les infraccions molt greus dels arts. 16 i 23 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

La norma estableix la no-aplicació de l'exempció per a les contractacions que es refereixin a:

- Relacions laborals de caràcter especial.
- El cònjuge i parents fins al segon grau inclusivament de l'empresari o dels que tinguin el control empresarial, exerceixin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració d'empreses amb forma societària (s'exceptuen els fills si compleixen les condicions de la Disp. addic. 10a de la Llei de l'Estatut del Treballador Autònom (menors de 30 a. i grans amb especials dificultats per discapacitat).
- Treballadors inclosos en els sistemes especials establerts en el Règim General de la Seguretat Social.
- Empleats per administracions públiques, societats mercantils públiques, fundacions del sector públic o consorcis del sector públic.

- Treballadors que haguessin estat contractats prèviament per altres empreses del grup i els contractes dels quals s'haguessin extingit irregularment en els sis mesos anteriors.

- Treballadors que en els sis mesos anteriors a la data del contracte haguessin prestat serveis en la mateixa empresa o entitat mitjançant un contracte indefinit.

A més de la mesura comentada, en el RDL 1/2015 ens trobem amb normes que impliquen la modificació de la normativa concursal en relació amb les persones físiques amb l'objecte de facilitar "una segona oportunitat"; modificació de normes tributàries, establint, entre altres canvis, novetats en la regulació de les deduccions per família nombrosa o persones amb discapacitat a càrrec de l'article 81 bis de la Llei de l'IRPF i la supressió de les taxes judicials per a les persones físiques. En l'àmbit laboral i de la Seguretat Social, a més de la ja comentada exempció, hi ha:

- Modificacions en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en relació amb els òrgans de representació i les taules de negociació.
- L'establiment d'una bonificació (durant 12 mesos del 100% de la quota d'autònoms per contingències comunes) als treballadors autònoms que per reducció de jornada per cura de fills o familiars contractin un treballador a temps complet o parcial (art. 9).
- Una reducció del nombre mínim de jornades reals cotitzades necessàries (de 35 a 20) per a accedir al subsidi per desocupació o a la renda agrària en favor dels treballadors eventuais agraris de les comunitats autònomes d'Andalusia i Extremadura, afectats pel descens de producció de l'oliverar com a conseqüència de la sequera (art. 10).



Nova sentència del Tribunal Constitucional declarant la constitucionalitat de la reforma. (STC 8/2015 de 22 de gener de 2015, BOE de 24-2-2015).

Seguint la línia marcada per les dues sentències precedents, en què el Tribunal Constitucional ja s'havia pronunciat sobre la constitucionalitat de les mesures de reforma introduïdes pel Reial decret llei i la Llei 3/2012, aquesta nova sentència es ratifica en la constitucionalitat del contracte de suport als emprenedors, dels acords d'inaplicació de convenis i de la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa. Aquesta nova sentència permet al Tribunal declarar que també s'adeqüen a la Constitució altres mesures de la reforma com són la supressió dels salaris de tramitació en els supòsits d'opció per l'extinció, la supressió de la possibilitat d'acordar en convenis mesures de jubilació forçosa, la nova regulació de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en els acomiadaments col·lectius i la impossibilitat que l'administració pública pugui fer ús dels mecanismes de suspensió i reducció de la jornada.

Circulars empresarials i exercici del dret de vaga (STS de 15 de desembre de 2014).

El Tribunal Suprem considera que no es vulnera el dret fonamental a la vaga quan l'empresa remet als treballadors una nota titulada "Opinió empresarial sobre la vaga indefinida de dissabtes", en la qual expressava la seva opinió que la vaga vulnerava la normativa vigent i manifestava el seu caràcter il·legal. El Tribunal considera que la qualificació empresarial no suposa una coacció o amenaça, i legítima, com ja va passar en les sentències de 22 d'octubre i de 23 de desembre de 2012, la conducta empresarial. Convé tenir present, però, que cal ser summament cautelós i prudent en la redacció d'aquestes eventuais circulars, ja que, en cap cas, no poden suposar una conducta que limiti l'exercici de dret de vaga dels treballadors.