

# Informaciones Laborales

Mayo 2013



## Presentación

BUFETE ANTRÀS, ABOGADOS ASOCIADOS, reanuda la tradición de comunicar a sus clientes y a profesionales amigos del "mundo laboral" las novedades legislativas y de la jurisprudencia, en la línea de las NOTAS INFORMATIVAS que se remitían en anteriores etapas, como recordarán nuestros clientes más antiguos.

Con la facilidad de la comunicación online, queremos ofrecer mensualmente nuestra visión de las principales novedades que puedan ser de interés, actualización que resulta especialmente útil en momentos de turbulencia legislativa y jurisprudencial.

No es ni pretende ser una publicación de carácter teórico doctrinal, ni puede sustituir la atención personalizada que ofrecen los Abogados del Bufete. La intención es que sea un instrumento que les permita tener recogidas y sintetizadas las novedades que en el ámbito jurídico laboral pueden tener más incidencia en la gestión de las relaciones laborales.

En este número, nos centramos en las novedades que han introducido los Reales Decretos-ley 4/2013 de 2 de febrero de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y la creación de ocupación, y 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Esperamos que les sea de utilidad.

Josep Maria Antràs Badia

## Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y la creación de ocupación (BOE 23-2-13)

Establece medidas diversas con el objeto, conforme su preámbulo, de fomentar la iniciativa emprendedora, el desarrollo empresarial y la creación de ocupación. En el ámbito jurídico laboral han de destacarse las siguientes líneas y medidas:

### I. Fomento del emprendimiento y el autoempleo:

Conjunto de medidas que pretende el fomento del trabajo por cuenta propia especialmente de los trabajadores jóvenes. Así se establece:

- Un régimen de reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social.
- La posibilidad de que los menores de 30 años compatibilicen la percepción de prestación de desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia (máximo de 270 días).
- Ampliación de las posibilidades de capitalización de la prestación de desempleo en los supuestos de constitución de una sociedad mercantil.
- Flexibilización de los supuestos en que se produce la suspensión y reactivación de la prestación de desempleo tras el desarrollo de una actividad por cuenta propia.
- Voluntariedad de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la cobertura de la protección por cese de actividad, para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años.
- Incentivos fiscales para empresas de nueva creación y supuestos de capitalización de la prestación de desempleo.

### II. Estímulos a la contratación:

- Creación del contrato "**Primer empleo joven**". Una nueva modalidad de contrato temporal que permitirá que las empresas puedan contratar de forma temporal, de forma acausal a menores de 30 años desocupados sin experiencia profesional previa o menor de 3 meses.

Los dos elementos con los que se trata de incentivar este contrato son:

- ✓ la posibilidad de suscribir un contrato temporal sin la necesidad de que concurra una causa de temporalidad real.
- ✓ la previsión de una bonificación para los supuestos en que este contrato se transforme en indefinido transcurridos tres meses



(bonificación a las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año durante 3 años si la jornada pactada es de un mínimo del 50% de la que corresponda a un trabajador a tiempo completo. La bonificación será de 700 euros/año en el caso de mujeres).

El contrato puede tener una duración de 3 a 6 meses (ampliable hasta 12 meses por convenio sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior). Se puede realizar a tiempo completo o parcial pero siempre con una duración superior al 75% de la que corresponda a un trabajador a tiempo completo.

Para evitar un efecto sustitución, se establece que la empresa no puede haber realizado decisiones extintivas en los 6 meses anteriores a la firma del contrato. Sólo se tendrán en consideración las extinciones producidas tras la entrada en vigor de la norma (24-02-2013) y para los puestos de trabajo del mismo grupo profesional y mismo centro o centros de trabajo.

- **Incentivos a los contratos en prácticas para la primera ocupación** (art. 13). La principal novedad radica en que ahora, cuando el trabajador tenga menos de 30 años, este contrato podrá suscribirse aunque hayan transcurrido más de 5 años desde la terminación de los estudios. Asimismo si el trabajador es menor de 30 años se prevé una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato (del 75% si estuviese realizando prácticas no laborales en empresas mediante convenios con los Servicios Públicos de Ocupación según el Real Decreto 1543/2011).
- **Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa** (art. 9). Establecimiento de una reducción a la cuota empresarial a la Seguridad Social (100% en empresas de menos de 250 trabajadores, 75% para las demás empresas) en los supuestos de contratación a tiempo parcial de jóvenes desempleados menores de 30 años con determinadas características. La reducción de la cuota empresarial tendrá una duración de 12 meses prorrogables por otros 12 si el trabajador continúa compatibilizando ocupación y formación o la hubiese cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo anterior.



### Requisitos:

- Contratación de jóvenes menores de 30 años que cumplan alguno de los siguientes requisitos: sin experiencia laboral o inferior a 3 meses, o que procedan de otro sector de actividad o lleven inscritos como desempleados al menos 12 meses en los 18 anteriores.
- Contrato indefinido o temporal pero siempre a tiempo parcial con jornada superior al 50%.
- Compatibilización del trabajo con la formación, aunque ésta puede haber sido realizada en los 6 meses previos.
- La formación no tiene que estar vinculada al lugar de trabajo y puede ser: formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo o ser formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación
- **Contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos** (art. 10).

Establecimiento de una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año para los autónomos y empresas de hasta 9 trabajadores que contraten de forma indefinida a un desempleado menor de 30 años con el que no hayan tenido ningún vínculo laboral anterior y cuando no hayan celebrado otro contrato de esta modalidad.

Se establecen exigencias en relación a la no realización de despidos improcedentes previos y de mantenimiento del empleo.

No aplicabilidad a los contratos por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, fijos discontinuos ni los previstos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (contratación de personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo

de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

- En los 6 meses anteriores a su suscripción no se pueden haber realizado extinciones contractuales improcedentes. Dicho límite sólo afecta a las extinciones producidas tras la entrada en vigor de la norma (24-02-2013) y respecto a puestos de trabajo del mismo grupo profesional y mismo centro o centros.
- La empresa tiene que mantener el nivel de ocupación durante al menos la duración del contrato con un máximo de 12 meses. No se considera incumplido el compromiso si se producen extinciones procedentes, derivadas de la dimisión, muerte o invalidez del trabajador, por finalización de contratos temporales o por no superación del periodo de prueba.



o en situación de exclusión social) por cuanto se les aplican las previstas en aquella norma.

- **Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven** (art. 11). Reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante el primer año para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, sin trabajadores, que contraten por primera vez, de forma indefinida a tiempo completo o parcial, a trabajadores desocupados de 45 o más años, inscritos ininterrumpidamente como desempleados durante al menos 12 meses en los 18 meses previos o beneficiarios de programas de recalificación profesional de personas que agoten su prestación de desempleo.
- La norma prevé que los estímulos a la contratación mencionados estén vigentes hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% (Disposición Transitoria Primera).

**Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE 16-3-13)**

Norma que, inserta en la línea de favorecer el incremento de la edad de jubilación, prolongar la vida activa y el incremento de la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, introduce importantes medidas, entre otros ámbitos, en relación a

- ✓ la compatibilidad trabajo y pensión
- ✓ jubilación anticipada
- ✓ jubilación parcial
- ✓ despidos colectivos que afecten a trabajadores de más de 50 años

**Favorecimiento de la compatibilidad trabajo y pensión:**

Se permite que los trabajadores que accedan a la jubilación al alcanzar la edad legal puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión y unas obligaciones de cotización limitadas.

*Durante la situación de compatibilidad, se cotizará a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien incorpora una cotización adicional: la cotización de solidaridad del 8%, no computable para las*



*prestaciones, siendo a cargo de la empresa el 6% y a cargo del trabajador el 2%.*

- La empresa debe mantener el nivel de empleo de antes de la compatibilización, y no puede haber adoptado decisiones extintivas improcedentes para el mismo grupo profesional en los 6 meses anteriores a la compatibilización (han de ser extinciones posteriores al 1.4.2013, fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley). Se excluyen de esta garantía las decisiones extintivas procedentes, jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y contratos de duración determinada.

### **Jubilación anticipada**

Modificación de la jubilación anticipada, en la que se diferencian:

#### *A) Supuestos de jubilación anticipada voluntaria:*

- ✓ La edad que ha de tenerse cumplida ha de ser inferior en 2 años, como máximo, a la legal exigida para acceder a la jubilación, elevándose progresivamente de los 61 años hasta los 65 años en 2027.
- ✓ El período mínimo de cotización efectiva exigido pasa de 30 a 35 años.
- ✓ Se incrementan los coeficientes reductores que resultan aplicables a la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

#### *B) Supuestos de jubilación anticipada involuntaria o forzosa:*

- ✓ Se modifica la edad que ha de tenerse cumplida, de los actuales 61 años, a la exigencia de que sea inferior en 4 años, como máximo, a la edad exigida legalmente en cada momento (teniéndose en cuenta la aplicación a estos efectos del período transitorio – disp. trans. 20ª LGSS).
- ✓ Se modifican los coeficientes reductores aplicables por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, mejorándose para los trabajadores con carreras de cotización más extensas.
- ✓ El período mínimo de cotización será de 33 años.
- ✓ Las causas de despido objetivo que permiten acceder a esta fórmula se amplían, de las económicas por despido individual y colectivo, previstas en la Ley 27/2011, a las tecnológicas, organizativas y de producción, exigiendo que se acredite el cobro efectivo de la indemnización o la presentación de demanda judicial.





**Jubilación parcial.** Se produce una mayor exigencia en los requisitos necesarios:

- ✓ Se eleva progresivamente la edad de acceso en función del tiempo cotizado en el momento del hecho causante, progresivamente la edad mínima pasará de los 61 a los 65 años.
- ✓ El período mínimo de cotización para acogerse a esta modalidad de jubilación se fija en 33 años (25 años en el caso de personas discapacitadas en grado igual o superior al 33%).
- ✓ Se limita con carácter general al 50% la reducción máxima de la jornada de trabajo, si bien se permite alcanzar el 75% cuando esta medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido y a tiempo completo.

**Modificación del régimen jurídico de la aportación al Tesoro Público en los supuestos de despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años en empresas con beneficios.**

- ✓ Se incorpora la exigencia de que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa. Tratándose de garantizar, de esta forma, que la medida únicamente sea aplicable a aquellos despidos que afectan "desproporcionadamente" a los trabajadores de más edad.
- ✓ Respecto a las empresas obligadas, además de las que hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores, se añade a las que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.
- ✓ Se incorpora expresamente la obligación de subrogación del nuevo empresario en los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.
- ✓ Inclusión en el concepto de empresa, a los efectos previstos en esta disposición, de los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público y no tengan la consideración de Administración Pública conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.



### **Información judicial.**

#### **Utilización de los sistemas de control por videocámaras.**

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 29/2013, de 11 de febrero de 2013, ha declarado que resulta nula la sanción impuesta a un trabajador basada en las imágenes obtenidas a través de un sistema de vigilancia por videocámaras si no existe “información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida”. Para el Tribunal no basta que el sistema de videocámaras instalado para el control de acceso de las personas a las instalaciones empresariales estuviese autorizado por la Agencia de Protección de Datos y señalizado. Una conclusión que determina que las empresas que dispongan de mecanismos de control por videocámaras del que puedan o necesiten hacer uso en el ámbito jurídico laboral deban, entre otros aspectos, de actualizar su política de información.

Las cautelas que los Tribunales establecen en la utilización de las tecnologías de información y comunicación –ya sea como mecanismo de control o para la verificación del uso que realizan los trabajadores–, encuentran en los protocolos o códigos de conducta empresariales un instrumento especialmente idóneo. Resulta por ello necesario, en aras a una mayor seguridad jurídica, que las empresas dispongan de dichos instrumentos.

### **Información judicial.**

#### **Excedencia por cuidado de hijos y reserva del puesto de trabajo.**

El Tribunal Supremo en la sentencia de 21 de febrero de 2013 ha recordado que durante la excedencia por cuidado de hijos el trabajador tiene garantizado el mismo puesto de trabajo durante el primer año y que, durante el segundo y tercer año existe una idéntica reserva si bien aquí respecto a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La negativa empresarial al reingreso alegando la inexistencia de vacante, lleva como consecuencia que la decisión empresarial sea calificada como un despido, sin necesidad de considerar si existe o no puesto vacante, ya que el puesto de trabajo del excedente, en los términos ya indicados ha de existir por imperativo legal.





### **Información judicial.**

#### **Excedencia voluntaria y amortización puesto de trabajo.**

La sentencia de 30 de noviembre de 2012 del mismo Tribunal considera lícita la amortización de puestos de trabajo vacantes como consecuencia del disfrute de una excedencia voluntaria por considerar que no estando la empresa obligada por la ley a la reserva de la plaza, "es evidente que su decisión de disponer de la vacante producida por la excedencia del actor en la forma expresada, ha de considerarse ejercicio lícito, correcto y no abusivo de sus facultades de organización y dirección del trabajo".

### **Información judicial.**

#### **La primera sentencia "post reforma" del Tribunal Supremo en torno al despido colectivo.**

El pasado 22 de abril se hizo pública la primera sentencia en la que el Tribunal Supremo tiene oportunidad de pronunciarse en relación a un despido colectivo tras la reforma laboral. La sentencia, de 20 de marzo de 2013, considera nulo el despido. Sin embargo, ha tenerse en consideración que enjuiciaba un supuesto de hecho en el que se había producido un claro incumplimiento del periodo de consultas, al no haberse suministrado a los representantes de los trabajadores la información exigida normativamente. Al respecto, recordar que la reforma laboral del 2012 al suprimir la necesidad de autorización administrativa ha supuesto, en la práctica, la necesidad de ser especialmente cuidadoso en la forma y condiciones en que se desarrolla el periodo de consultas.

**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](mailto:newsletter@antras.net)**

