



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



MARZO 2015

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Marzo 2015



Un nuevo incentivo para la contratación indefinida.

El pasado sábado 28 de febrero se aprobó el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social. De nuevo nos encontramos ante una norma que, como ya indica el propio título, afecta a ámbitos diversos. Centramos nuestro comentario en la medida que mayor incidencia pudiera tener en el ámbito de las relaciones laborales y más concretamente en el de la contratación: la aprobación de un nuevo incentivo para la creación de empleo estable, a través de la reducción de las cotizaciones sociales.

El art. 8 del RDL 1/2015 establece una exención por los primeros 500 € de la base de cotización empresarial por contingencias comunes respecto a las **contrataciones indefinidas** que las empresas realicen entre el pasado **1 de marzo y el 31 de agosto de 2016**. Una exención que también es aplicable para los supuestos en los que el nuevo contrato indefinido sea a **tiempo parcial** con una **jornada equivalente al menos a un 50% de la jornada a tiempo completo** de un trabajador a tiempo completo comparable. Siendo en este caso la exención proporcional a la duración de la jornada.

La exención tiene una **duración de 24 meses** que para las empresas que, en el momento de la contratación con derecho a reducción, tuviesen **menos de 10 trabajadores** se amplía otros 12 meses pero limitada a los primeros 250 € de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente

reducida en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

La exención resulta **incompatible** con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato **excepto**:

- Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, será compatible con la bonificación del art. 107 de la Ley 18/2014 (bonificación de la aportación empresarial durante 6 meses de 300 €).
- Si se formaliza con personas beneficiarias del programa de Activación para el Empleo, en cuyo caso será compatible con la ayuda de acompañamiento de 426 € que perciba el trabajador y que la empresa puede descontar durante los 5 meses en los que resulta compatible el trabajo y la ayuda.

La empresa debe cumplir una serie de requisitos, los más destacables:

- Estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- No haber extinguido contratos de trabajo, por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores.



- La contratación debe suponer incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa y su mantenimiento durante un periodo de 36 meses. A estos efectos no se tendrán en cuenta las extinciones por causas objetivas o disciplinarias procedentes, los despidos colectivos declarados ajustados a Derecho, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del art. 22.2 o las infracciones muy graves de los arts. 16 y 23 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

La norma establece la **no aplicación de la exención para aquellas contrataciones que se refieran a:**

- relaciones laborales de carácter especial.
- al cónyuge y parientes 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 empresas con forma societaria (se exceptúan los hijos si cumplen las condiciones de la Disp. Adic. 10ª de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (menores de 30 a. y mayores con especiales dificultades por discapacidad).
- trabajadores incluidos en los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- empleados por Administraciones Públicas, sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público o consorcios del sector público.

- trabajadores que hubieran estado contratados previamente por otras empresas del grupo y cuyos contratos se hubieran extinguido irregularmente en los seis meses anteriores.

- 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.

Además de la medida comentada, en el RDL 1/2015 nos encontramos con normas que implican la modificación de la normativa concursal en relación a las personas físicas con el objeto de facilitar “una segunda oportunidad”; modificación de normas tributarias, estableciendo, entre otros cambios, novedades en la regulación de las deducciones por familia numerosa o personas con discapacidad a cargo del artículo 81 bis de la Ley del IRPF y la supresión de las tasas judiciales para las personas físicas. En el ámbito laboral y de la Seguridad Social además de la ya comentada exención:

- modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación a los órganos de representación y las mesas de negociación.
- el establecimiento de una bonificación (durante 12 meses del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes) a los trabajadores autónomos que por reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares contraten a un trabajador a tiempo completo o parcial (art. 9).
- una reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias (de 35 a 20) para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria en favor de los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción del olivar como consecuencia de la sequía (art. 10).



Nueva sentencia del Tribunal Constitucional declarando la constitucionalidad de la reforma. (STC 8/2015 de 22 de enero de 2015, BOE de 24-2-2015).

Siguiendo la línea marcada por las dos sentencias precedentes en las que el Tribunal Constitucional ya se había pronunciado acerca de la constitucionalidad de las medidas de reforma introducidas por el Real Decreto-ley y la Ley 3/2012, esta nueva sentencia se ratifica en la constitucionalidad del contrato de apoyo a los emprendedores, de los acuerdos de inaplicación de convenios y de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Esta nueva sentencia permite al Tribunal declarar que también se adecuan a la Constitución otras medidas de la reforma como son la supresión de los salarios de tramitación en los supuestos de opción por la extinción, la supresión de la posibilidad de acordar en convenios medidas de jubilación forzosa, la nueva regulación de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los despidos colectivos o la imposibilidad de que la Administración Pública pueda hacer uso de los mecanismos de suspensión y reducción de la jornada.

Circulares empresariales y ejercicio del derecho de huelga (STS de 15 de diciembre de 2014).

El Tribunal Supremo estima que no se vulnera el derecho fundamental a la huelga cuando la empresa remite a los trabajadores una nota titulada “Opinión empresarial sobre la huelga indefinida de sábados”, en la que se expresaba su opinión de que la huelga vulneraba la normativa vigente y manifestaba su carácter ilegal. El Tribunal considera que la calificación empresarial no supone una coacción o amenaza y legítima, como ya ocurriera en las sentencias de 22 de octubre y de 23 de diciembre de 2012, la conducta empresarial. Conviene tener presente no obstante que resulta preciso ser sumamente cauteloso y prudente en la redacción de estas eventuales circulares por cuanto, en ningún caso, las mismas pueden suponer una conducta que limite el ejercicio de derecho de huelga de los trabajadores.