

NEWSLETTER SEPTIEMBRE 2014

ÁMBITO LABORAL

- NUEVAS MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO.
- EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA REFORMA LABORAL.
- GESTION Y CONTROL DE LAS BAJAS MEDICAS.

NUEVAS MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO. BONIFICACION POR LA CONTRATACION DE JOVENES.

Con el R.D.L 8/2014 de 4 de julio se aprueban un conjunto de medidas urgentes para el crecimiento, competitividad y eficiencia.

Entre ellas se establece una bonificación para la contratación indefinida de jóvenes y las características más importantes son las siguientes:

- Para contrataciones realizadas desde el 5-7-2014 y hasta el 30-6-2016.
- El trabajador debe ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y tener menos de 25 años (o menos de 30 años en caso de personas con discapacidad igual o superior al 33%).
- Contrato indefinido a jornada completa o parcial.
- Durante un periodo de 6 meses, la empresa disfrutará de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por importe de 300 €. (ó 225 euros cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75%, y 150 euros cuando la jornada sea, al menos del 50%)

Para acogerse a esta bonificación, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deben cumplir estos requisitos:

- a) Mantener al trabajador al menos 6 meses desde el inicio de la relación laboral. En caso contrario, se procederá al reintegro de la bonificación.

- b) Incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación.

- c) Estar al corriente en las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

La bonificación sólo puede aplicarse una vez por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que se contrate, con independencia del periodo de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador.

Esta medida es compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo.

Asimismo, los contratos de Prácticas y de Formación que se concierten con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, disfrutarán también de una bonificación adicional hasta alcanzar el 100% de incentivo en las contrataciones.

Y las prácticas académicas curriculares (aquellas obligatorias para la obtención de título) realizadas por estudiantes universitarios y estudiantes de formación profesional cuando medie alguna retribución, tendrán también una bonificación del 100% a partir del 01-08-2014.

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA REFORMA LABORAL. SE DECLARA CONSTITUCIONAL EL PERIODO DE PRUEBA DE UN AÑO DEL CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.

El Tribunal Constitucional ha dictado sentencia en relación al período de prueba de un año que establece el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

En dicha sentencia se estudia la adecuación a la Constitución Española de tres preceptos de la Ley 3/2012, puesta en duda por el Parlamento de Navarra. El TC desestima el recurso afirmando la constitucionalidad de los preceptos impugnados.

Razona que la finalidad de un período de prueba de un año es la incentivación de la creación de empleo, siendo ésta una finalidad legítima y una medida razonable en la coyuntura económica actual con alto desempleo, que conecta con el deber de los poderes públicos de realizar una política orientada a crear empleo.

Considera también que ante el derecho a la estabilidad en el empleo, debe prevalecer el derecho de acceso al mismo.

El Tribunal Constitucional entiende que estamos ante una adecuada proporcionalidad entre el sacrificio que supone para la estabilidad en el empleo del trabajador contratado y los beneficios que pueda representar para el interés individual y colectivo el fomento y creación de empleo estable.

Además considera la medida razonable por cuanto tiene un alcance limitado (empresas de 50 o menos trabajadores) y establece cautelas dirigidas a persuadir a los empresarios de desistir del contrato antes de un año (devolución de deducciones y bonificaciones).

GESTION Y CONTROL DE LAS BAJAS MÉDICAS

El R.D. 625/2014 de 18 de julio, introduce novedades importantes en la gestión y control de las bajas medicas con el objetivo de aligerar cargas burocráticas y mejorar el seguimiento de la situación de baja. La nueva regulación entra en vigor el 01-09-2014 y los principales aspectos son los siguientes:

- El trabajador tendrá 3 días para entregar los partes de baja y confirmación a la empresa. Si durante el período de baja se produjese la finalización del contrato de trabajo, el trabajador vendrá obligado a presentar dicha baja o parte ante la entidad gestora o mutua, en el mismo plazo de 3 días.
- Para las altas médicas, el trabajador tendrá un plazo de 24 horas para entregar dicha alta a la empresa.
- Los partes de baja y de confirmación se extenderán en función del período de duración que estime el médico que los emite:
 - o Duración estimada inferior a 5 días naturales. El parte de alta y baja se emitirán en el mismo acto.
 - o Duración estimada entre 5 y 30 días naturales. Se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de revisión médica prevista que, en ningún caso, podrá exceder de más de 7 días naturales.

Después del primer parte de confirmación, los sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales.

- Duración estimada entre 31 y 60 días naturales. Se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de revisión médica prevista que, en ningún caso, podrá exceder de más de 7 días naturales. Después del primer parte de confirmación, los sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales. El segundo parte de confirmación deberá ir acompañado de un informe médico complementario.
 - Duración estimada de 61 ó más días naturales. Se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de revisión médica prevista que, en ningún caso, podrá exceder de más de 14 días naturales. Después del primer parte de confirmación, los sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales. El segundo parte de confirmación deberá ir acompañado de un informe médico complementario.
- Las empresas tienen la obligación de remitir al INSS con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de 3 días hábiles contados a partir de la recepción del parte presentado por el trabajador, a través del sistema RED.
 - Las Mutuas podrán formular propuestas motivadas de alta médica de las bajas de contingencias comunes a las unidades de Inspección Médica. El plazo máximo para pronunciarse será de 5 días a contar desde la recepción de la propuesta de alta (transitoriamente hasta el 01-03-2015 el plazo será de 11 días). Si la propuesta de alta no es resuelta y notificada en plazo, la mutua podrá solicitar el alta al INSS, que resolverá en el plazo de 4 días.
 - Los trabajadores que se encuentren de baja médica podrán ser citados a reconocimiento médico. En caso de que no acudan a dicho reconocimiento, se procederá a suspender cautelarmente la prestación económica y, de no ser justificada su inasistencia, se procederá a la extinción del derecho a la I.T.

En base a estas novedades en la gestión y control de las bajas médicas, rogamos nos hagan llegar los partes de baja, confirmación y posterior alta médica a la mayor brevedad posible, para que podamos cumplir con los plazos de tramitación.

Barcelona, 1 de Septiembre de 2014.