

LABORAL

MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN REAL DECRETO-LEY 1/2015

La norma publicada el pasado 28 de febrero, que entró en vigor el 1 de marzo, establece una serie de medidas en materia de Seguridad Social. Recogemos a continuación las principales novedades.

(i) Beneficios en la contratación indefinida

Cuando se establezca una contratación indefinida, en cualquiera de sus modalidades, será posible aplicar beneficios en la cotización siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la norma a tal efecto. El beneficio consistirá en la **exención de cotización en la parte que concierne a la empresa de los primeros 500 € de la base de cotización por contingencias comunes correspondientes a cada mes** en el caso de trabajadores a tiempo completo, pudiéndose aplicar proporcionalmente cuando el contrato sea a tiempo parcial si la jornada alcanza al menos el 50 % en relación a una jornada a tiempo completo comparable. Por tanto, las empresas ahorrarán en sus contrataciones a tiempo completo una cantidad mensual de 118€. Este beneficio se podrá aplicar durante 24 meses —respecto a los contratos celebrados entre el 1 de marzo del 2015 y el 31 de agosto del 2016—. Si la empresa que contrata indefinidamente cuenta con menos de 10 trabajadores en el momento de la contratación bonificada, **podrá mantener una bonificación durante 12 meses más, si bien en este periodo adicional estarán exentos los primeros 250 € de la base de cotización en lugar de los 500 € iniciales.**

Requisitos para las empresas:

- Hallarse al corriente de la seguridad social y de sus obligaciones tributarias, tanto en el momento de la contratación como durante su vigencia.
- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o disciplinarias declaradas judicialmente improcedentes, o por despidos colectivos declarados no ajustados a derecho, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato.
- Concertar contratos indefinidos que supongan un incremento de la plantilla de la empresa, tanto de empleo indefinido como de empleo total, tomando como referencia la media de trabajadores del mes anterior (últimos 30 días).
- Mantener el incremento de plantilla durante tres años. La Seguridad Social examinará el nivel de empleo cada doce meses. Si se incumpliera dicho requisito, se procederá a la devolución de los beneficios.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios establecidos en los programas de empleo por haber cometido una infracción grave o muy grave que dé lugar a dicha exclusión.

Exclusiones:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones que afecten a familiares hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad del empresario o quienes tengan un control empresarial, ejerzan cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.

- Trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del grupo al que pertenezcan, cuyos contratos se hayan extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente como improcedente, en los últimos seis meses.
- Trabajadores que en los seis meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa mediante contrato indefinido.

(ii) Bonificación a trabajadores autónomos por conciliación de la vida familiar y profesional

Los trabajadores autónomos **tendrán derecho por un periodo de hasta doce meses a una bonificación del 100 % de la cuota de autónomos** por contingencias comunes, en los siguientes casos:

- Por cuidado de menores de 7 años a su cargo.
- Por cuidado de familiar, hasta segundo grado inclusive por consanguinidad o afinidad, que tenga acreditada la situación de dependencia.

Solo podrán disfrutar de esta bonificación autónomos que carezcan de trabajadores asalariados en el momento de la aplicación de la bonificación.

Requisitos:

- El autónomo debe permanecer en alta en R.E.T.A. y contratar a un trabajador por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial —mínimo 50% de la jornada— durante el periodo de disfrute de la bonificación, respetando en todo caso un periodo mínimo de tres meses de duración de contrato.
- Si se extinguiera la relación laboral, el autónomo deberá contratar a otro, en el plazo máximo de 30 días para poder seguir disfrutando de la bonificación.
- En caso de incumplimiento el autónomo deberá reintegrar los importes bonificados.
- El autónomo deberá mantenerse en alta durante los 6 meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la bonificación. En caso contrario, deberá reintegrar las cantidades bonificadas.

PINTÓ RUIZ & DEL VALLE

El pasado 30 de enero Jordi López y María del Mar Martín, socios de Pintó Ruiz & Del Valle, impartieron en la sede de la Liga Nacional de Fútbol Profesional una conferencia acerca de las consecuencias prácticas de la modificación de la Ley de Sociedades de Capital para las Sociedades Anónimas Deportivas de fútbol profesional. En dicha conferencia, abierta y moderada por el Presidente de la Liga don Javier Tebas y que congregó a una nutrida representación de los asesores jurídicos de las mencionadas SAD, se trataron los aspectos de dicha reforma legislativa que más impactan en el régimen y devenir de dichas entidades, tales como la aprobación por parte de la Junta General de las adquisiciones y enajenaciones de activos esenciales, el nuevo régimen de la impugnación de acuerdos sociales, la responsabilidad de los administradores o la remuneración de estos, entre otros temas.

MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO SOBRE EL ESTATUTO Y LA TRANSFERENCIA DE JUGADORES II Y EL REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN DEL ESTATUTO DEL JUGADOR Y DE LA CÁMARA DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

Como continuación al análisis de varias de las enmiendas al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ) que recientemente entraron en vigor y que realizamos en la anterior newsletter, ofrecemos un breve resumen sobre las enmiendas adicionales al RETJ y al Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas (RP). En primer lugar, la FIFA ha modificado el artículo 9.4 del RETJ, en el sentido de establecer en 10 años, en lugar de 12, la edad por debajo de la cual no se requerirá la emisión del Certificado de Transferencia Internacional de la asociación de origen del jugador en el caso de una transferencia. Asimismo, la FIFA ha añadido el nuevo artículo 12bis RETJ con el que pretende asegurar la estabilidad contractual alentando a los clubes a cumplir a rajatabla con los contratos de trabajo y de transferencia. En este sentido, el nuevo artículo prevé una escala de sanciones para los clubes incumplidores que van, *inter alia*, desde el aviso hasta la prohibición de inscribir a nuevos jugadores. Por otro lado, la FIFA ha modificado el artículo 22(b) y el artículo 24.2 RETJ, ambos relativos a la resolución de controversias. La FIFA ha decidido, además, regular la propiedad de los derechos económicos de jugadores por parte de terceros (TPO) mediante su prohibición, modificando el ya existente artículo 18 bis RETJ y añadiendo un nuevo artículo 18 ter. Según la Circular de FIFA n.º 1464, a partir del 1 de mayo del 2015 estará prohibido a clubes y jugadores firmar un contrato con un tercero que conceda a dicho tercero el derecho a participar del valor de un futuro traspaso del jugador, o que le otorgue derechos relacionados con futuros fichajes o con el valor de estos fichajes. A su vez, la FIFA ha concedido un periodo de transición hasta el 1 de mayo del 2015 en el que aquellos contratos firmados antes de esta fecha que se vean afectados por la prohibición seguirán surtiendo efecto hasta su fecha de vencimiento pero sin posibilidad de prorrogarlos. Aquellos contratos firmados entre el 1 de enero del 2015 y el 1 de mayo del 2015 que se vean afectados por esta prohibición no podrán tener una duración superior a un año desde la fecha de firma ni se podrán prorrogar. El nuevo artículo 18 ter también requiere que los contratos de TPO se registren en la FIFA y capacita a la Comisión Disciplinaria a imponer sanciones a todo aquel que no cumpla con este nuevo reglamento. Los efectos de esta prohibición se verán reflejados primordialmente en los aspectos económicos de los clubes. En concreto, se espera que disminuya la liquidez de los clubes más humildes de las grandes ligas de Europa al igual que en los clubes del resto de Europa y América Latina, ya que tradicionalmente el TPO es una fuente de financiamiento para estos clubes más pequeños y así poder invertir en la formación de sus jugadores, la contratación de nuevos talentos y su eventual transferencia internacional.

En cuanto al Reglamento de Procedimiento, la FIFA ha realizado interesantes enmiendas con el fin de dotar de mayor agilidad y eficacia al proceso. Por ejemplo, la FIFA prevé expresamente, en los casos de ausencia de contactos directos, la posibilidad de practicar notificaciones a los clubes y jugadores a través de las respectivas asociaciones

nacionales (artículo 9.5 y artículo 19.3), y la preclusión del plazo para presentar argumentos, peticiones y prueba una vez cerrada la fase de investigación (artículo 9.4). Asimismo debemos resaltar que el próximo 1 de abril entrarán en vigor las modificaciones que afectan a los artículos 17.5, 18.1, 23.2, y los artículos 3.2 párr. 1, 4.2 y 5.1. párr. 3 del anexo 3 del RETJ, y el artículo 6.1 del RP, con el fin de adaptarse a la regulación del nuevo Reglamento FIFA de Intermediarios, cuyo análisis ofreceremos en la próxima newsletter.

ISLAS BALEARES

Recientemente ha entrado en vigor en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares una novedosa Ley Agraria (publicada en el BOIB número 175, de 23 de diciembre de 2014 y en el BOE número 29, de 3 de febrero de 2015) que trasciende con mucho los límites de lo que podría considerarse su objeto natural. Así, aunque contiene normas estrictamente dedicadas a la agricultura, también se adentra en espacios más cercanos al comercio y el urbanismo.

Con el propósito declarado de facilitar el sostenimiento de las labores agrarias tradicionales en la Comunidad Autónoma, así como del mantenimiento y rehabilitación de las construcciones asociadas por destino o por ubicación, se regulan unas actividades complementarias que posibilitan o facilitan la prestación de servicios solo tangencialmente relacionados con aquellas, especialmente la instalación de agroturismos y turismos rurales. Todo ello, mediante la reunión de unos requisitos mínimos fácilmente alcanzables. Quizás lo que más llame la atención es la innecesidad de recurrir al siempre farragoso e incierto procedimiento de la declaración de interés general, hasta ahora imprescindible para acceder a esos usos complementarios en suelo rústico. En definitiva, un texto que puede dar mucho juego en el ámbito del agro balear.

FOMENT DEL TREBALL

La Junta Directiva de la patronal catalana Foment del Treball, presidida por Joaquín Gay de Montellá, ha nombrado miembro de la Comisión Jurídica a nuestro Presidente, D. José Juan Pintó. La Comisión Jurídica de Foment del Treball está presidida por el catedrático Joaquín Tornos.

BARCELONA

Beethoven 13, 7º
08021 Barcelona
Tel: +34 93 241 30 20
Fax: +34 93 414 38 85 / 11 57
bcn@pintoruizdelvalle.com

PALMA

Sindicato, 69-7º
07002 Palma de Mallorca
Tel: +34 971 71 60 29
Fax: +34 971 71 90 75
palma@pintoruizdelvalle.com

ALICANTE

César Elguezábal 39, pp1 dcha
03001 Alicante
Tel: +34 96 514 39 28
Fax: +34 96 514 53 53
ali@pintoruizdelvalle.com

MADRID

Guadalquivir, 22, bj
28002 Madrid
Tel: +34 91 745 49 58
Fax: +34 91 411 50 45
ma@pintoruizdelvalle.com

www.pintoruizdelvalle.com

Miembro de PLG International Lawyers / A.E.I.E

Alicante, Andorra, Beijing, Barcelona, Berlin, Bruselas, Buenos Aires, Dili (Democratic Republic of Timor -Leste), Düsseldorf, Estambul, Estocolmo, Frankfurt am Main, Genève, Lisboa, London, Lyon, Madrid, Manchester, Milano, Montevideo, Montreal, München, Nicosia, Palma de Mallorca, Paris, Québec, Roma, Rotterdam, San José de Costa Rica, Santiago de Chile, Sao Paulo, Shanghai, Tel-Aviv, Trois Rivières, Varsovia y Viena.

© Abril 2015 Pintó Ruiz & Del Valle