

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

**Incentivos a la
contratación
introducidos por el
RDL 4/2013, de 22 de
febrero, de medidas de
apoyo al emprendedor
y de estímulo del
crecimiento y de la
creación de empleo**

Tomás Sala Franco

COMENTARIOS NORMATIVOS

**Revisión de hechos
probados en la
jurisdicción social:
valor de las pruebas de
grabación de imagen y
sonido**

Miguel Arberas López



INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

INTRODUCIDOS POR EL RDL 4/2013,
DE 22 DE FEBRERO, DE MEDIDAS
DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE
ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA
CREACIÓN DE EMPLEO

Tomás Sala Franco,

Director Formación Abdón Pedrajas & Molero
Catedrático Derecho del Trabajo UV.

El 24/2/2013 entró en vigor el RDL 4/2013. Junto a materias no laborales, introduce medidas de fomento del emprendimiento y el autoempleo, así como estímulos a la contratación. Respecto a éstos últimos, modifica el marco normativo de algunas modalidades contractuales y establece nuevos incentivos a la contratación para los jóvenes y los mayores de 45 años desempleados. El siguiente comentario repasa el marco normativo de la contratación laboral, así como los incentivos a la contratación fijados por el RDL 4/2013, aplicables hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

A. CONTRATOS DE TRABAJO EN PRÁCTICAS (DF 2ª).

Se permite contratar en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido a través de un contrato para la formación y el aprendizaje.

B. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Se permite que las ETTs celebren con-

tratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

C. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA (ART. 9).

Nueva modalidad contractual basada en los largamente comentados *mini jobs*. Las empresas o autónomos que celebren contratos a tiempo parcial, indefinidos o temporales, con una jornada máxima del 50% y con vinculación formativa, con desempleados de hasta 30 años, tendrán derecho durante 12 meses a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por c. comunes del 100% en empresas de hasta 250, ó del 75% en empresas con plantilla superior. Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación o la haya cursado en los 6 meses previos.

Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.

- Proceder de otro sector, en los términos que se fijen reglamentariamente.

- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.

Deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 meses previos al contrato. La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo, podrá ser:

- Formación acreditable oficial o promovida por el Servicio Público de Empleo.

- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación, de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Podrán acogerse a esta medida las empresas o autónomos que en los 6 meses anteriores no hayan adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará a las extinciones posteriores al RD, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional y mismo centro.

Para la **aplicación de los beneficios**, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante un periodo equivalente a la duración del contrato con un máximo de 12 meses. En caso de incumplimiento, se reintegrarán los incentivos. No se considerará incumplida la obligación cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, ni las extinciones por dimisión, muerte, jubilación o IP total, absoluta, gran invalidez, por la expiración del tiempo convenido o por durante el periodo de prueba.

Es precisa la **formalización escrita** de los contratos, estando ya disponibles los modelos en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

D. CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES POR MICROEMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (ART. 10). Las empresas o autónomos que contraten indefinidamente, a tiempo completo o parcial, a un desempleado menor de 30 años, tendrán derecho a una reducción del 100% de la



Las empresas o autónomos que contraten indefinidamente a un desempleado menor de 30 años tendrán derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial a la SS por c. comunes durante el primer año)

cuota empresarial a la SS por c. comunes durante el primer año. Para poder acogerse a esta medida, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Plantilla igual o inferior a 9 trabajadores.

- No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.

- No haber adoptado en los 6 meses anteriores despidos improcedentes. La limitación afectará a las extinciones producidas tras la entrada en vigor del RD, y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y centro.

- No haber celebrado contratos con arreglo a este artículo, salvo que éste se hubiera extinguido por causa no imputable al empresario o durante el periodo de prueba. La bonificación no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.



Las empresas podrán celebrar contratos temporales con desempleados menores de 30 años sin experiencia laboral o si esta es inferior a 3 meses)

Estos incentivos **no jugarán**: en contratos de trabajo indefinidos de apoyo a emprendedores (Art. 4 Ley 3/2012); en los fijos discontinuos (Art. 15.8 ET); indefinidos de trabajadores discapacitados bonificados (Art. 2 Ley 43/2006).

Para la **aplicación de los beneficios**, la empresa deberá mantener al trabajador al menos 18 meses, siendo de aplicación, además, el resto de reglas indicadas para los contratos a tiempo parcial con vinculación formativa.

Es precisa la **formalización escrita** de los contratos, estando ya disponibles los modelos en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

E. NUEVOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO JOVEN (ART. 11). Tendrán una reducción del 100% de la cuota empresarial Seguridad Social durante 12 meses los autónomos menores 30 años, sin trabajadores asalariados, que contraten indefinidamente por primera vez, mediante un contrato a tiempo completo o parcial, a desempleados de edad igual o superior a 45 años, inscritos al menos durante 12 meses en los 18 anteriores o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional.

Para la **aplicación de los beneficios** se deberá mantener en el empleo al trabajador, al menos, 18 meses, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

En el caso de que la contratación pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario.

F. PRIMER EMPLEO TEMPORAL PARA DESEMPLEADOS MENORES DE 30 AÑOS SIN EXPERIENCIA LABORAL (ART. 12). Las empresas podrán celebrar contratos temporales con desempleados menores de 30 años sin experiencia laboral o si esta es inferior a 3 meses. Estos contratos se registrarán por el Art. 15.1.b) ET (contratos temporales eventuales), salvo lo siguiente:

- Causa del contrato: la adquisición de una primera experiencia profesional.

- La duración mínima del contrato será de 3 meses. La duración máxima será de 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio sin que en ningún caso pueda exceder de 12 meses.

- El contrato será a jornada completa o parcial, siempre superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Para **poder acogerse a esta medida**, las empresas deberán no haber adoptado en los 6 meses anteriores decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará a las extinciones posteriores al RD y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y centro de trabajo.

Bonificaciones. Aplicables a empresas que tras un plazo mínimo de 3 meses desde su celebración transformen en indefinidos estos:

- 41,67 euros/mes (500 euros/año) en la cuota empresarial durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50%.

- Con una mujer, la bonificación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Para la **aplicación de los beneficios**, la empresa deberá mantener el nivel de empleo durante, al menos, 12 meses, siendo de aplicación, además, el resto de reglas indicadas para los contratos a tiempo parcial con vinculación formativa.

Es precisa la formalización escrita de los contratos, estando ya disponibles los modelos en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

G INCENTIVOS A LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS PARA EL PRIMER EMPLEO (ART. 13). Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 11.1 ET, podrán celebrarse contratos en prácticas con menores de 30 años aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los estudios. Las empresas o autónomos tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la SS por contingencias durante la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con el RD 1543/2011, por el que se regulan las prácticas no laborales, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75%. Es precisa la

formalización escrita de los contratos, estando ya disponibles los modelos en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

H. INCORPORACIÓN DE JÓVENES A ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL (ART. 14). Se incorporan las siguientes:

■ Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social durante 3 años por cuantía de 66,67 euros/mes (800 euros/año), aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen desempleados menores de 30 años.

■ Bonificaciones aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social, de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida.)

Revisión de hechos probados en la jurisdicción social: Valor de las pruebas de grabación de imagen y sonido

A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2012 (RCUD nº 786/2012)



1.- El artículo 193 b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), establece que uno de los objetos del recurso de suplicación es la revisión de los hechos probados “a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas”. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo viene exigiendo para admitir con éxito estas revisiones (por todas, SSTs, de 24 de octubre de 2002 ó 12 de mayo de 2003):

Miguel Arberas López,

Asociado Abdón Pedrajas & Molero. Abogado.

■ Que se citen documentos de autos que demuestren de manera directa y evidente la equivocación del juzgador, cuando tales pruebas no resulten contradichas por otros elementos probatorios unidos al proceso.

■ Que se señale el punto específico del contenido de cada documento que ponga de relieve el error denunciado.

■ Que la modificación propuesta incida sobre la solución del litigio, esto es, que sea capaz de alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida.

■ Que se identifiquen los hechos probados cuya revisión se pretende, para modificarlos, suprimirlos o adicionarlos con extremos nuevos, y, al mismo tiempo, ha de proponerse la redacción definitiva para los hechos modificados.

Por otro lado, en lo que respecta a la forma de efectuar la revisión fáctica, las reglas básicas pueden compendiarse en:

- La revisión de hechos no faculta al tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la prueba documental alegada que demuestre patentemente el error de hecho.

- No es posible admitir la revisión fáctica con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, no siendo aceptable sustituir la percepción del juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada.

- En el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez de instancia.

- La revisión fáctica no puede sustentarse en medios de prueba que no sean la prueba documental pública o privada, y la pericial.

2.- Realizada esta esquemática introducción, en este comentario nos centraremos en el aspecto relativo a los medios de prueba en los que puede sustentarse la revisión, a la luz de la sentencia del TS de 26/11/2012, que viene a confirmar la doctrina de 16/6/2011. Estos pronunciamientos son especialmente relevantes porque abordan la **naturaleza de las pruebas de grabación de imagen y sonido**, cada vez más frecuentes en esta era de las tecnologías. El TS resuelve sobre si este tipo de pruebas pueden considerarse “documentos” y, en consecuencia, servir o no a efectos revisorios.

3.- Esquemáticamente, los hechos sobre los que versa el procedimiento parten de una demanda por despido de una trabajadora de una cadena de supermercados, que fue despedida por la comisión de irregularidades conectadas con sus funciones de cobro. Éstas se habrían detectado por las grabaciones de las cámaras de seguridad, constituyendo éstas la principal prueba. El Juzgado declaró la improcedencia del despido. Frente a este pronunciamiento se alza la empresa en suplicación, siendo desestimado por el TSJ, rechazando la solicitud revisoria al entender que “los elementos que se aportan en sustento de tal consecución no son idóneos...”, aludiendo a las grabaciones de seguridad, tanto en forma de fotogramas como en cuanto al soporte original.

4.- Se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, sobre esta concreta cuestión, relativa a la idoneidad de las grabaciones para fundamentar una revisión de hechos, que el TS resuelve confirmando su doctrina de 2011, relativa a que la grabación de audio y video no tiene naturaleza de prueba documental. Las razones que esgrime la Sala son las siguientes:

- La aplicación supletoria de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), al no establecer el art. 90 LPL (actual art. 90 LRJS) cuál es la naturaleza de los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido. La LEC enumera en el art. 299.1 los medios de prueba, entre los que sitúa los documentos públicos y privados. En su apartado 2º otorga un tratamiento autónomo a los medios de reproducción de la palabra, imagen y sonido. Este tratamiento diferenciado se observa también en el desarrollo regulatorio de cada mecanismo de prueba, arts. 317 a 334 por lo que se refiere a la prueba documental, y artículos 382 a 384 relativos a los medios de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido. Igualmente, en otros apartados, referidos por ejemplo a la forma de presentación de los documentos o a las reglas de valoración, entre otras cuestiones, el tratamiento se mantiene diferenciado.

- La forma de práctica de una y otra prueba es diferente. La documental se trasladará a las partes en el acto del juicio, concretamente, al inicio de la fase probatoria, mientras que la práctica de la prueba de medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, no sólo se realiza en último lugar, sino que deberán consignarse en el acta del juicio los actos que se realicen para la práctica de dicha prueba, incluyendo cuanto se considere necesario para la identificación de las filmaciones, grabaciones y reproducciones.

- Aunque han existido ocasiones que hubiesen permitido modificar tanto el artículo 90 LPL como el 191 b), para que éste último incluyese los medios mecánicos de reproducción, no ha sido así. La última habría sido la LRJS de 2011 que, aunque no resulte aplicable, tampoco ha introducido dicha novedad.

- El recurso de suplicación tiene carácter extraordinario y, consecuencia de tal carácter, es la limitada revisión de hechos permitida. Consiguientemente, la interpretación del concepto de prueba documental debe ser restrictiva.

Además, la Sentencia efectúa una argumentación adicional. Recuerda el criterio sobre esta

cuestión que rige en el proceso penal, para, seguidamente, exponer las diferencias entre éste y el proceso laboral, en el que la supletoriedad se predica de la LEC, y no respecto del Código Penal. En este sentido, la jurisprudencia de la Sala Penal TS ha reconocido el carácter de prueba documental a los instrumentos de reproducción de la palabra, imagen o sonido, y declarándolos hábiles para fundar el motivo casacional. Adicionalmente, ha encontrado amparo en la propia redacción del art. 26 del Código Penal, cuando dispone que *“a los efectos de este Código, se considera documentos todo soporte material que exprese o incorpore datos, hechos o narraciones con eficacia probatoria o cualquier otro tipo de relevancia jurídica.”*

5.- A modo de conclusión, nos planteamos si, con independencia de los prolijos y bien fundamentados razonamientos del Tribunal Supremo, resulta lógica ésta diferencia de trato en función del orden jurisdiccional en el que nos encontremos. Y, yendo incluso más allá, si a la vista de la realidad tecnológica y social actual, resulta lógico mantener que los medios de reproducción de palabra, imagen o sonido no tienen naturaleza de documento, con la limitación para su utilización

El criterio de nuestro Tribunal Supremo en el orden social es firme y consolidado en el sentido de entender inhábiles para fundamentar una revisión de hechos los medios de reproducción de palabra, sonido o imagen)

en el proceso que de dicha distinción se deriva. En nuestra opinión, y dicho con los debidos respetos, tanto hacia el Legislador, como hacia el intérprete de la Ley, la respuesta no puede ser sino negativa a ambas cuestiones. Ahora bien, parece claro que, con la actual regulación legal, el criterio de nuestro Tribunal Supremo en el orden social es firme y consolidado, en el sentido de entender inhábiles para fundamentar una revisión de hechos los medios de reproducción de palabra, sonido o imagen.)

BREVES

* **AYUDAS.** Resolución de 13 de febrero de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero. *BOE 15 de febrero de 2013*)

* **EMPLEO, MEDIDAS URGENTES.** Resolución de 14 de febrero de 2013, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su

protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. *BOE 21 de febrero de 2013*)

* **JUSTICIA, TASAS.** Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita. *BOE 23 de febrero de 2013*)

* **EMPRENDEDORES, CREACIÓN DE EMPLEO.** Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *BOE 23 de febrero de 2013*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com