

BUFET SOCÍAS HUMBERT

# Boletín Informativo

**JULIO - AGOSTO 2013**

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55  
[www.bufetsociashumbert.com](http://www.bufetsociashumbert.com)

**LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN  
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
RELATIVO A LA MODERNIZACIÓN  
DEL DERECHO LABORAL  
PARA AFRONTAR LOS RETOS  
DEL SIGLO XXI**

## Introducción

En el año 2007 la Unión Europea elaboró un Libro Verde para intentar hacer frente a los nuevos retos que en materia de política laboral se planteaban, intentando aunar dos conceptos, la seguridad en el trabajo y la flexibilidad para acomodar la prestación de servicios a las necesidades organizativas de las empresas.

En el actual contexto cobra vigencia la fórmula desarrollada en el mencionado Libro Verde para la modernización del derecho laboral del siglo XXI.

La finalidad del Libro Verde se basa en plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos. La modernización del Derecho laboral constituye un elemento clave para el éxito de la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas. Este objetivo debe buscarse a la luz de los objetivos de la Comunidad de pleno empleo, productividad laboral y cohesión social.

Los mercados de trabajo europeos deben afrontar el reto de conciliar una mayor flexibilidad con la necesidad de maximizar la seguridad para todos. La búsqueda

de la flexibilidad en el mercado de trabajo ha conducido a un incremento de las distintas formas de contratos de empleo, que pueden diferir en gran medida del modelo clásico de contrato, desde el punto de vista tanto de la seguridad de empleo y de ingresos como de la estabilidad relativa de las condiciones de trabajo y de vida inherentes.

El Libro Verde aborda la función que podría desempeñar el Derecho Laboral para promover una “flexiguridad” que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva. Para ello se busca:

- Identificar los principales retos pendientes de respuestas satisfactorias y que muestran un desfase evidente entre los marcos jurídico y contractual existente, por un lado, y las realidades del mundo laboral, por otro. Se hace especial hincapié en la dimensión personal del Derecho laboral y no en cuestiones de Derecho laboral colectivo.
- Reunir a los Gobiernos de los Estados miembros, los interlocutores sociales y las demás partes interesadas en torno a un debate abierto para examinar cómo puede contribuir el Derecho laboral a fomentar la flexibilidad asociada a la seguridad del empleo, con independencia de la forma de contrato, y, en última instancia, a aumentar el empleo y reducir el desempleo.
- Estimular el debate sobre la manera en que los distintos tipos de relaciones contractuales, así como los derechos laborales aplicables a todos los trabajadores, podrían favorecer la creación de

■ ■ ■  
***Los mercados de trabajo europeos deben afrontar el reto de conciliar una mayor flexibilidad con la necesidad de maximizar la seguridad para todos***

empleo y ayudar a los trabajadores y a las empresas, facilitando las transiciones en el mercado de trabajo, fomentando el aprendizaje permanente y desarrollando la creatividad del conjunto de la mano de obra.

- Contribuir al programa de mejora de la legislación, fomentando la modernización del Derecho laboral, sin olvidar sus beneficios y costes globales, para permitir a los trabajadores y a las empresas comprender mejor sus derechos y obligaciones.

## 1. Derecho laboral en la Unión Europea

La finalidad inicial del Derecho laboral era paliar las desigualdades económicas y sociales inherentes a la relación laboral. Desde un principio, el Derecho laboral ha buscado definir la situación del empleo como principal factor generador de distintos derechos. Este modelo tradicional se basa en:

- Un empleo permanente a tiempo completo.
- Unas relaciones laborales regidas por el Derecho laboral, en torno al contrato de trabajo.
- La existencia de un empleador único y responsable del respeto de las obligaciones correspondientes a los empleadores.

La rapidez de los avances tecnológicos, la intensificación de la competencia derivada de la mundialización, la evolución de la demanda de los consumidores y el no-

table crecimiento del sector de los servicios destacan la necesidad de incrementar la flexibilidad. La aparición de la gestión “puntual”, la reducción del horizonte inversor de las empresas, la difusión de tecnologías de la información y de la comunicación, así como una demanda cada vez más cambiante, han empujado a las empresas a organizarse de manera más flexible. Esto se traduce en diversas modalidades por lo que hace a la evolución de la organización del trabajo, el horario laboral, los salarios y el tamaño de la mano de obra en los distintos niveles del ciclo de producción. Estos cambios han suscitado la demanda de una mayor diversidad contractual, esté o no cubierta explícitamente por la legislación europea o nacional.

El modelo tradicional de relación laboral puede no ser el adecuado para todos los trabajadores con contratos estables de duración indeterminada que han de afrontar el reto de adaptar los cambios y aprovechar las oportunidades que ofrece la mundialización.

Las reformas de las legislaciones nacionales sobre protección del empleo iniciadas desde comienzos de los años noventa se centran fundamentalmente en la relajación de las normas vigentes para aumentar la diversidad contractual. El objetivo era instaurar formas de empleo más flexibles acompañadas de una menor protección contra el despido, para facilitar el acceso de los solicitantes a un primer empleo y de los solicitantes de empleo desfavorecidos al mercado de trabajo y crear condiciones para la disposición de un mayor número de opciones. Todo lo anterior comportó una segmentación de los mercados de trabajo.

La evolución del diálogo social a nivel nacional, sectorial y empresarial tendente a introducir nuevas formas de flexibilidad interna, también muestra que las normas aplicables al lugar de trabajo pueden adaptarse a las variaciones de las realidades económicas. La aplicación de los convenios colectivos a nuevas problemáticas, y a nuevas categorías muestra la evolución de la relación entre la legislación y estos convenios, que, en la actualidad, son instrumentos importantes que sirven para ajustar los principios legales a situaciones económicas específicas y a las circunstancias particulares de determinados sectores.

A nivel de la Unión Europea, se ha iniciado una serie de medidas legislativas y políticas, así como varios estudios analíticos, para determinar la manera de asociar nuevas formas de trabajo más flexibles con unos derechos sociales mínimos para todos los trabajadores.

La protección de las condiciones laborales y la mejora de la calidad del trabajo en los Estados miembros depende fundamentalmente de las legislaciones nacionales y de la eficacia de las medidas de aplicación y control a escala nacional. A escala de la UE, el acervo social sostiene y complementa las acciones de los Estados miembros en este ámbito.

## **2. Principal objetivo. Un mercado de trabajo flexible e inclusivo**

La proliferación de distintos tipos de contratos se ha producido en ausencia de una adaptación más completa del Derecho

laboral y de los convenios colectivos a la rápida evolución de la organización del trabajo y de la sociedad. Al utilizar estos contratos atípicos, las empresas buscan mantener la competitividad en una economía mundializada, evitando, entre otras cosas, el coste que acarrea el respeto de las normas relativas a la protección del empleo, los plazos de preaviso y el pago de las correspondientes cotizaciones sociales. Las obligaciones administrativas derivadas del empleo de trabajadores permanentes también han incidido considerablemente en la creación de empleo, especialmente en las pequeñas empresas. Los contratos atípicos y los contratos clásicos flexibles permiten que las empresas puedan adaptarse rápidamente a la evolución de las preferencias de los consumidores y de las tecnologías y a nuevas oportunidades para atraer y retener una mano de obra más diversificada.

Los contratos de duración determinada, los contratos a tiempo parcial, los contratos puntuales, los contratos para trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los contratos para trabajadores por cuenta propia, etc., son en la actualidad elementos característicos de los mercados de trabajo europeos. La parte de empleo total representada por los trabajadores con contratos distintos del modelo contractual clásico y

■ ■ ■

***La proliferación de distintos tipos de contratos se ha producido en ausencia de una adaptación más completa del Derecho laboral y de los convenios colectivos a la rápida evolución de la organización del trabajo y de la sociedad***

los que trabajan por cuenta propia ha pasado de más del 36% de los trabajadores en 2001 a cerca del 40% de los trabajadores de la UE de 25 miembros en el 2005. El trabajo a tiempo parcial ha pasado del 13% al 18% del empleo total en los últimos quince años. Desde 2000, contribuye en mayor medida (en torno al 60%) a la creación de empleo que el trabajo a tiempo completo clásico. El trabajo a tiempo parcial sigue siendo característico del trabajo femenino, puesto que lo ocupan cerca de un tercio de las mujeres con empleo, frente al escaso 7% de los hombres. El trabajo de duración determinada ha pasado del 12% del empleo total en 1998 a más del 14% en la Unión Europea de 25 miembros en 2005. Contrariamente al trabajo a tiempo parcial, el empleo de duración determinada no muestra grandes diferencias de género. Habida cuenta de la participación creciente en estas formas de contratos, cabría examinar el grado de flexibilidad previsto por los contratos clásicos para facilitar en mayor medida la contratación, el mantenimiento y la progresión en el mercado de trabajo.

El trabajo por cuenta propia constituye igualmente una manera de afrontar la reconversión reducir los costes directos o indirectos de la mano de obra y gestionar los recursos de manera más flexible en

circunstancias económicas imprevistas. También revela un modelo comercial de empresas orientadas al suministro de servicios que realizan proyectos completos para sus clientes

Las cifras correspondientes a la Unión

Europea de 15 miembros muestran que un 60% de las personas con contratos atípicos en 1997 disponían de contratos clásicos en 2003. Sin embargo, el 16% de estas personas seguía en la misma situación y el 20% había abandonado el mercado de trabajo. El riesgo de quedar en posición de debilidad en el mercado de trabajo también entraña un componente muy fuerte de género e intergeneracional, dado que las mujeres, las personas de edad avanzada y también los jóvenes contratados con contratos atípicos tienen menos posibilidades de mejorar su situación en este mercado

En el contexto de la mundialización, del proceso de reconversión y de la progresión hacia una economía basada en el conocimiento, los mercados de trabajo europeos deben ser a la vez más inclusivos y reactivos ante la innovación y los cambios. Los trabajadores potencialmente vulnerables deben disponer de oportunidades sucesivas que les permitan avanzar socialmente para mejorar su movilidad y lograr que sus transiciones en el mercado de trabajo sean un éxito. Los marcos jurídicos que sustentan la relación laboral tradicional pueden no ofrecer un alcance o incentivos suficientes a los trabajadores con contratos de duración indeterminada clásicos para explorar oportunidades de una mayor flexibilidad del trabajo. **La buena gestión de la innovación y del cambio implica que los mercados de trabajo tengan en cuenta tres aspectos principales:**

- **Flexibilidad**
- **Seguridad de empleo**
- **Segmentación**

■ ■ ■  
***El trabajo a tiempo parcial sigue siendo característico del trabajo femenino***

### 3. Modernización del Derecho Laboral

En la mayoría de los Estados miembros, las legislaciones laborales y de seguridad social se han diseñado para garantizar la protección de los trabajadores por cuenta ajena en empleos particulares. Quizás no basten para ayudar a los trabajadores en su transición de una situación a otra, bien en el marco de interrupciones de trabajo involuntarias o voluntarias.

Las posibilidades de acceder al mercado de trabajo, quedarse y progresar en el mismo varían considerablemente, dado que la legislación sobre protección del empleo y la reglamentación de los contratos a escala nacional inciden fuertemente en las transiciones entre las situaciones laborales, especialmente en lo relativo a la situación de los desempleados de larga duración. Entre las medidas de Derecho laboral que facilitan las transiciones en el mercado de trabajo, fruto del diálogo social a escala nacional, figuran la Ley holandesa sobre flexibilidad y seguridad de 1999, la Ley austríaca sobre las indemnizaciones por despido de 2002. La reforma austríaca constituye un ejemplo interesante de la evolución radical de un sistema basado en la relación de trabajo tradicional entre un trabajador y una empresa a un sistema más global basado en un fondo de ayuda a los trabajadores a nivel nacional. Queda suprimida la relación entre despido por un empleador y pago de una indemnización única de despido. Estas nuevas normas permiten a los trabajadores abandonar un empleo cuando encuentran otro, en vez de quedarse en el primero por temor a perder las indemnizaciones a que tienen derecho.

#### 3.1. Inseguridad jurídica

La aparición de distintas formas de trabajo atípicas difumina las fronteras entre el Derecho laboral y el Derecho mercantil. La distinción binaria tradicional entre trabajador por cuenta “ajena” y trabajador por cuenta propia ya no refleja fielmente la realidad económica y social del trabajo. Pueden surgir diferencias sobre la condición jurídica de una relación laboral cuando está oculta o si surgen verdaderas dificultades de ajuste entre unas nuevas modalidades de trabajo dinámicas y la relación laboral tradicional.

Existe trabajo oculto cuando una persona trabajadora por cuenta ajena no está considerada como tal, para disimular su verdadera situación jurídica y evitar determinados costes como los impuestos y las cotizaciones de seguridad social. Esta práctica ilegal puede proceder de un uso indebido de las disposiciones del Derecho civil o mercantil.

Las medidas adoptadas a nivel nacional para combatir el fenómeno del trabajo oculto, van desde la introducción de normas de presunción legal obligatoria, hasta un mayor control de la aplicación

■ ■ ■

*En la mayoría de los Estados miembros, las legislaciones laborales y de seguridad social se han diseñado para garantizar la protección de los trabajadores por cuenta ajena en empleos particulares*

de la legislación, y también incluyen campañas específicamente dirigidas e iniciativas especiales de información y sensibilización. Debido a una definición legal confusa del estatuto de trabajador por cuenta propia en los marcos jurídicos y administrativos nacionales, determinados individuos, que piensan ser “trabajadores por cuenta propia”, pueden ser clasificados a menudo como trabajadores por cuenta ajena por las administraciones fiscales o de seguridad social, lo que puede obligar al trabajador por cuenta propia/ajena y a su cliente/empleador principal a pagar cotizaciones sociales adicionales. La Comisión ha destacado que los Estados miembros son los principales responsables de resolver el problema de las personas que se hacen pasar por trabajadores por cuenta propia con el propósito de eludir la legislación nacional.

La noción de “trabajo económicamente dependiente” abarca situaciones que se hallan entre las nociones claramente definidas de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. Esta categoría de trabajadores carece de contrato de trabajo. No depende de la legislación laboral, dado que ocupa una “zona gris” entre el Derecho laboral y el Derecho mercantil. Aunque son oficialmente “trabajadores por cuenta propia”, estos trabajadores dependen económicamente de un solo empresario o cliente/empleador par a la obtención de sus ingresos. Algunos Estados miembros (Italia, Alemania y España) ya han adoptado medidas legislativas para proteger la situación jurídica de los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes y vulnerables.

Los derechos relacionados con la protección frente a la discriminación, la protección de la salud y la seguridad, las garantías de salario mínimo, así como la protección de los derechos de negociación colectiva, se han ampliado selectivamente a los trabajadores económicamente dependientes en varios Estados miembros. Otros derechos, en especial los relativos al preaviso y al despido, tienden a concederse únicamente a los trabajadores por cuenta ajena permanentes que hayan cumplido un determinado período de trabajo ininterrumpido.

### 3.2. Relaciones de trabajo triangulares

El desarrollo del trabajo mediante empresas de trabajo temporal ha conducido a la modificación de las legislaciones laborales de determinados Estados miembros para definir las responsabilidades respectivas del cesionario y de la empresa usuaria, con objeto de proteger los derechos de los trabajadores. La “relación de trabajo triangular” entre una empresa usuaria, un trabajador por cuenta ajena y una empresa de trabajo temporal corresponde por lo general a la situación en la que esta última contrata a un trabajador y después lo cede a una empresa usuaria para efectuar prestaciones en virtud de un contrato mercantil. La “dualidad de empleadores” resultante aumenta la complejidad de la relación laboral.

En la mayoría de Estados miembros, el trabajo mediante empresas de trabajo temporal se rige por un conjunto de leyes, convenios colectivos y autorregulaciones. La propuesta de la Comisión relativa a las condiciones de trabajo de

los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal busca establecer un principio de no discriminación que garantice a estos trabajadores un trato no menos favorable que los trabajadores “permanentes” de una “empresa usuaria”.

Puede plantearse problemas similares cuando los trabajadores se ven inmersos en largas cadenas de subcontratación. Varios Estados miembros han intentado solventar estos problemas mediante un sistema de responsabilidad conjunta y solidaria de los contratistas principales con respecto a la obligaciones de sus subcontratistas. Este sistema insta a los contratistas principales a vigilar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de sus socios comerciales. No obstante, se ha alegado que estas normas podrían reducir la subcontratación por parte de empresas extranjeras y, por consiguiente, afectar a la libre prestación de servicios en el mercado interior.

### 3.3. Movilidad de los trabajadores

La aplicación coherente del Derecho Laboral de la Unión Europea puede verse amenazada, especialmente en el contexto de las actividades de las empresas y del suministro de servicios transnacionales, debido a la variedad de definiciones de trabajador que ofrecen las distintas directivas. Esto afecta especialmente a la situación de los trabajadores fronterizos.

Con excepción del ámbito particular de la libre circulación de los trabajadores, la mayoría de los textos legislativos de la unión Europea sobre Derecho

laboral dejan a los Estados miembros la tarea de definir el concepto de “trabajador”. Según algunas opiniones, los Estados miembros deberían mantener su autoridad para decidir la extensión de la definición de “trabajador” que figura en las distintas directivas. No obstante, esta referencia constante al Derecho nacional en detrimento del Derecho comunitario podría debilitar la protección del trabajador especialmente si se tiene en cuenta la libre circulación.

## 4. Aspectos del control de la aplicación de la Legislación y Trabajo no declarado

Los mecanismos de control de la aplicación de la legislación laboral deberán bastar para garantizar el buen funcionamiento y la adaptabilidad de los mercados de trabajo, evitar las violaciones de Derecho laboral a escala nacional y proteger los derechos de los trabajadores en el naciente mercado de trabajo europeo. En este contexto, el trabajo no declarado constituye un aspecto especialmente preocupante y persistente en nuestros mercados de trabajo actuales. En octubre de 2003, el Consejo adoptó una Resolución en la que instaba a los Estados miembros a resolver este problema. Entre las medidas propuestas figuran medidas preventivas y sanciones, y también colaboraciones entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas a escala nacional para luchar contra el trabajo no declarado. En la actualidad, estas medidas consisten en una mezcla de medi-



das de fomento de la transformación del trabajo no declarado en empleo regular, sanciones y multas; vínculos reforzados con el sistema fiscal y las prestaciones sociales, y una simplificación administrativa o fiscal.

Los ministerios de trabajo y sus servicios desempeñan una labor fundamental para controlar la aplicación de la Ley, recabar datos fidedignos sobre las tendencias del mercado de trabajo y la evolución de las formas de trabajo y empleo, y adoptar sanciones efectivas y disuasorias para combatir el trabajo no declarado y las relaciones laborales ocultas.

Una cooperación administrativa reforzada a escala de la Unión Europea también

puede ayudar a los Estados miembros a detectar y combatir los abusos e infracciones de las normas de Derecho laboral, garantizando de este modo el respeto del Derecho comunitario. El artículo 10 de la CE establece una norma general que impone a los Estados miembros y a las instituciones de la Comunidad obligaciones recíprocas de cooperación y asistencia efectivas y exige que adopten las medidas adecuadas para facilitar a la Comunidad el cumplimiento de su misión. Las prácticas ilegales de carácter internacional no hacen sino destacar la necesidad de una mayor cooperación a escala de la Unión Europea para mejorar las estrategias y los medios de inspección utilizados para analizar las prácticas y las condiciones de trabajo.

■ ■ ■

***El trabajo no declarado  
constituye un aspecto  
especialmente preocupante  
y persistente en nuestros mercados  
de trabajo actuales***

## Novedades Legislativas

- Resolución de 16/07/2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidas prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de mayo.
- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contrato y reducción de jornada.
- El Real Decreto-ley 7/2013, de 28 de junio, ha establecido una serie de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación. En materia tributaria, las modificaciones que incorpora en la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales consisten en un incremento en la imposición sobre las Labores del Tabaco y sobre las bebidas alcohólicas que forman parte del ámbito objetivo del Impuesto sobre Productos Intermedios y del Impuesto sobre el Alcohol y Bebidas Derivadas.
- La Ley 1/2013, de 16 de julio (Tipo impositivo de las transmisiones patrimoniales onerosas de bienes inmuebles), en su artículo único modifica el art. 32.a) de la Ley 25/1998 (Medidas Administrativas, Fiscales y de Adaptación al Euro), incrementando al **10%** el tipo al que tributarán **a partir del próximo 1 de agosto** la transmisión de inmuebles y la constitución y la cesión de derechos reales que recaigan sobre bienes inmuebles, salvo los derechos reales de garantía, equiparándolo así al tipo vigente del IVA que grava la entrega de viviendas nuevas.

# Calendario Fiscal

**Para el próximo día 22 de Julio de 2013,  
finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:**

## **Renta i Sociedades**

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de rentas, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva o de aprovechamientos forestales de vecinos en montes públicos y rentas de arrendamiento de inmuebles y capital mobiliario. Primer trimestre de 2013 (Mod. 110, 115, 117, 123, 124,128).

## **Pagos fraccionados de Renta**

Periodo 1er. Trimestre 2013 Estimación Directa y Objetiva (Mod. 130 y 131).

## **IVA**

Segundo Trimestre 2013 Régimen General (Mod. 303, 340, 349).

## **Impuesto sobre Sociedades**

Declaración anual 2012

## **COLABORADORES**

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,  
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics