



NOVEDADES EN MATERIA LABORAL

Marzo 2014

El pasado 1 de marzo de 2014 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la **Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.**

Como consecuencia de la entrada en vigor de esta Ley, las Cortes Generales han adoptado, entre otras, las medidas siguientes:

1. Por razones de justicia social, y con objeto de evitar que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones efectuadas por un trabajador con contrato de trabajo a tiempo parcial y la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social que éste pudiera percibir (derivadas de situaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad), se ha incorporado a la presente Ley una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial. Con este propósito, la modificación legal atiende a los períodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial, de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo.
2. Asimismo, se aclara expresamente que en aquellos supuestos de salida ocasional al extranjero (siempre que la misma no exceda de 15 días naturales dentro del período de un año natural), se continuará manteniendo la condición de beneficiario de la prestación o subsidio de desempleo. Sin embargo, esta última se suspenderá en los supuestos siguientes:
 - (i) Estancias en el extranjero por un período de hasta 90 días, y
 - (ii) Traslado de residencia al extranjero por un período continuado inferior a 12 meses para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional.

En ambos casos, la salida deberá comunicarse previamente a la entidad gestora y estar autorizada por ésta.

3. Se modifica igualmente la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en relación con la obligación del empresario de efectuar una comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal con carácter previo a la adopción de medidas de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada, adoptadas de acuerdo con los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Se establecen una serie de cambios en aquellos artículos 40, 41, 47, 51.2 y 4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que regulan la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar, en representación de los trabajadores, como interlocutores ante el empresario durante el período de consultas. Así, y en sintonía, con el nuevo texto del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre:
 - (i) Desaparece definitivamente la posibilidad de que el periodo de consultas se pueda realizar separadamente por centros de trabajo, debiéndose efectuar en una única comisión negociadora (compuesta ésta por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes), si bien en el caso de ser varios los centros de trabajo afectados quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
 - (ii) La comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida antes del inicio del periodo de consultas, previéndose expresamente que la falta de constitución no impedirá la apertura ni el transcurso del período de consultas.
 - (iii) Se modifica la redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la información que debe facilitar la empresa al inicio del período de consultas con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva.
 - (iv) Se permite que las sentencias dictadas en procedimientos derivados de impugnación de despido colectivo (a través del 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social) que declaren la nulidad de éste, sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

Ese mismo día (el 1 de marzo de 2014), se publicó también en el Boletín Oficial del Estado, el **Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida**.

En línea con anteriores reformas tendentes al fomento de la contratación y la creación de empleo, el Gobierno ha aprobado una medida dirigida a la reducción de las cotizaciones sociales. Así, con efectos del pasado 25 de febrero de 2014, y previo cumplimiento de una serie de condiciones y requisitos, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá, en los supuestos de contratación indefinida, a las cuantías siguientes:

- (i) 100 Euros mensuales, si la contratación es a tiempo completo,
- (ii) 75 Euros mensuales, si la contratación es a tiempo parcial y la jornada es equivalente, al menos, al 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, y
- (iii) 50 Euros mensuales, si la contratación es a tiempo parcial y la jornada es equivalente, al menos, al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Las reducciones se aplicarán durante un período de 24 meses, computados desde la fecha de efectos del contrato, que se formalizará por escrito. El período de 24 meses podrá ampliarse 12 meses más en aquellas empresas con menos de 10 trabajadores y, en ese supuesto, la reducción será del 50% de la cotización por contingencias comunes. En todo caso, esta medida reductora será aplicable a los contratos celebrados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014.

Podrán beneficiarse de las reducciones antes citadas todas las empresas (independientemente de su tamaño) que cumplan los requisitos siguientes:

(i) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

(ii) No haber extinguido contratos de trabajo por (a) causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados (ambos) improcedentes o, (b) por despido colectivo, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al disfrute de la reducción. A efectos del cumplimiento de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

(iii) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido, como del nivel de empleo total en la empresa.

(iv) Mantener durante un período de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato el mencionado nivel de empleo.

(v) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo.

No será de aplicación la reducción prevista en este Real Decreto-Ley a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.

Para más información contacte con los siguientes abogados:

Pilar Albert
+ 34 91 566 63 51 (directo)
palbert@araozyrueda.com

Alfonso Suárez
+ 34 91 566 63 23 (directo)
suarez@araozyrueda.com

Clara Mañoso
+ 34 91 566 63 31 (directo)
manoso@araozyrueda.com

Araoz & Rueda es un despacho español multidisciplinar con gran reputación y experiencia en todas las áreas del derecho de los negocios. Entre nuestras áreas de ejercicio: Societario, Fusiones & Adquisiciones, Capital Riesgo, Bancario & Financiero, Energía, Procesal, Concursal & Reestructuraciones, Arbitraje, Fiscal, Laboral, Administrativo, Competencia, Mercado de Capitales/Valores e Inmobiliario.

El contenido de esta comunicación es meramente informativo y no constituye en ningún caso un asesoramiento jurídico personalizado.