

Orden del día:

el fomento del empleo, la contratación indefinida y la protección de los trabajadores a tiempo parcial

La situación de crisis ha supuesto en los últimos tiempos una incesante lluvia de reformas en materia laboral. La última ha tenido lugar el pasado 1 de marzo de 2014, fecha en la cual el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida; y 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. Reformas que tratan fundamentalmente de incentivar la contratación indefinida y de lograr la igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Fernando Ruiz Linaza, socio del área Laboral de Pérez-Llorca y Marta Muñoz-Seca Nardiz, abogado del área Laboral en Pérez-Llorca.

FICHA TÉCNICA

Título: Orden del día: el fomento del empleo, la contratación indefinida y la protección de los trabajadores a tiempo parcial

Autor: RUIZ LINAZA, Fernando y MUÑOZ-SECA NARDIZ, Marta.

Fuente: Capital Humano, nº 286. Abril, 2014

Resumen: El artículo analiza las últimas reformas en materia laboral, publicadas el pasado 1 de marzo de 2014, fecha en la cual el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida; y 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. Reformas que tratan fundamentalmente de incentivar la contratación indefinida y de lograr la igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Descriptores: Reforma Laboral / Relaciones Laborales / Empleo / Contratación Indefinida.

El objetivo principal de este Real Decreto-ley no es otro que el de incentivar la contratación indefinida, reduciendo las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social.

Así, la denominada “Tarifa Plana” supone una rebaja en las cotizaciones por la contratación de nuevos trabajadores indefinidos. Y es que a partir de esta “Tarifa Plana” las empresas solo tendrán que cotizar, como cuota empresarial por contingencias comunes, los siguientes importes:

- I. Si la contratación del trabajador es a tiempo completo: 100 euros mensuales.
- II. Si la contratación del trabajador es a tiempo parcial:
 - a. 75 euros mensuales: 75% de la jornada;
 - b. 50 euros mensuales: 50% de la jornada.

Estas reducciones se podrán aplicar a aquellos contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, durante un periodo de 24 meses (2 años), computados a partir de la fecha de >

- > celebración del contrato, el cual deberá ser formalizado por escrito.

En este mismo sentido, se amplía en un año la duración de estas ayudas para las microempresas, señalándose que durante el tercer año éstas últimas tendrán derecho a una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes¹.

Sin embargo, única y exclusivamente podrán acceder a estas reducciones aquellas empresas que:

- I.** Estén al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social;
- II.** No hayan extinguido -a partir del 25 de febrero de 2014- contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios:
 - a.** que hayan sido declarados judicialmente improcedentes;
 - b.** en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a las reducciones.
- III.** No hayan extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a las reducciones.
- IV.** Hayan celebrado contratos indefinidos que supongan un incremento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total de la empresa.
- V.** Mantengan durante un periodo de 36 meses esos niveles de empleo alcanzados.
- VI.** No hayan sido excluidas de los beneficios establecidos por los programas de empleo por haber cometido infracciones graves del artículo 22.2 o infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Por último se establece que las reducciones, no serán de aplicación en una serie de supuestos entre los cuales se encuentran los siguientes:

- I.** Relaciones laborales de carácter especial;
- II.** Contrataciones que afecten a los familiares del empresario²;

¹ Microempresas: Aquellas compañías que al momento de celebrar el contrato, cuenten con menos de 10 trabajadores.

² Real Decreto-ley establece una excepción en este sentido: los Autónomos podrán contratar con este modelo a sus hijos menores de 30 años.

III. Contratación de los trabajadores incluidos en los sistemas especiales del Régimen General de la Seguridad Social; y

IV. Contratación de trabajadores que hubieran estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que ya forman parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por los motivos descritos en líneas anteriores.

Por último señala que estas reducciones: (i) no afectarán a las prestaciones económicas a las que pudieran tener acceso los trabajadores afectados; (ii) serán incompatibles con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato; (iii) estarán sometidas al control de la TGSS y de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social; y (iv) su aplicación indebida será sancionada.

Por su parte, a Ley 1/2014 es el resultado de la tramitación parlamentaria del Real Decreto-ley 11/2013 de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas en el orden económico y social (Real Decreto-ley 11/2013).

Cabe señalar en este sentido, que la Ley 1/2014 no presenta variaciones sustanciales, a las bases establecidas en su día por el Real Decreto-ley 11/2013.

Y es que las únicas novedades introducidas por la citada Ley 1/2014 en materia laboral y de Seguridad Social son las siguientes:

- I.** Se incluye la disposición adicional quinta, en la que se regula el Establecimiento de la Garantía Juvenil. En este sentido, el Gobierno coordinará con las comunidades autónomas un Programa Operativo de Empleo Juvenil en el marco de la gestión del Fondo Social Europeo. Dicho programa servirá para canalizar los recursos procedentes de la UE destinados a posibilitar que todos los jóvenes de hasta 25 años reciban de forma adecuada a su perfil una oferta de empleo, educación continua, formación o periodo de prácticas, tras quedar desempleados o haber terminado su educación formal.
- II.** En relación con las modificaciones relativas a la Ley de Empleo establecidas por el Real Decreto-ley 11/2013, añade junto al Servicio Público de Empleo Estatal al Instituto Social de la Marina y establece que será a dichos órganos, según corresponda, a los que los servicios públicos de empleo deberán comunicar

los incumplimientos relativos a la obligación de estar inscrito como demandante de empleo.

- III. Elimina el calificativo de legales, que hacía referencia a los representantes de los trabajadores, en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo anterior, queda patente la escasez de novedades sustanciales señaladas por la Ley 1/2014. Por ello, pasamos a resumir brevemente las modificaciones que fueron en su día establecidas por el Real Decreto-ley 11/2013 y, que han sido posteriormente acogidas por la Ley 1/2014:

- A. **Protección social de los trabajadores a tiempo parcial:** Se han flexibilizado los periodos necesarios para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por parte de este colectivo de trabajadores, garantizándose de tal manera el derecho a la igualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo.

Así, se tienen en cuenta los períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial.

A estos efectos, se flexibiliza el periodo de carencia de 15 años para ser beneficiario de una pensión contributiva. Y es que antes debía acreditarse el equivalente a 15 años trabajados a jornada completa, lo que suponía cotizar muchos más años a jornada parcial para poder cumplir este requisito. Por tanto, a raíz de esta normativa, el periodo de carencia se adapta al porcentaje de jornada que tenga cada trabajador.

- B. **Empleo y protección por desempleo:** La Ley General de la Seguridad Social pasa a recoger como requisito indispensable para el nacimiento y conservación del derecho a la prestación por desempleo, la necesidad de estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo.

Así, se incorporan una serie de supuestos de suspensión y extinción de la prestación por desempleo.

Se establecen como supuestos de suspensión: (i) el traslado de residencia al extranjero por un periodo continuado inferior a 12 meses para la búsqueda o realización de un trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional; y (ii) la estancia en el extranjero por un periodo continuado o no de hasta 90 días como máximo, >



- > durante cada año natural. No obstante se puntualiza que se seguirá percibiendo la prestación y por tanto se mantendrá la condición de beneficiario, en los supuestos de salida ocasional al extranjero por un período máximo de 15 días naturales dentro de un año natural.

Se establecen como supuestos de extinción de la prestación por desempleo: (i) el traslado de residencia; y (ii) la estancia en el extranjero que no cuadre con los supuestos citados con anterioridad.

Asimismo, con el fin de adaptar el régimen sancionador a las novedades señaladas en líneas anteriores, se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. A estos efectos, se califica como:

- I. **infracción leve:** el incumplimiento de la inscripción como demandante de empleo y la conservación de la misma; e
- II. **infracción grave:** el incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo las medidas de despido colectivo o de suspensión de reducción de jornada.

C. Modificaciones en materia laboral: Se modifican 5 preceptos, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“ET”):

- I. Movilidad geográfica (artículo 40.2 ET).
- II. Modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.4 ET).
- III. Suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (artículo 47.1 ET).
- IV. Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos (artículo 82.3 ET).
- V. Despido colectivo (artículo 51.2 y 51.4 ET).

No obstante, todas estas modificaciones tienen un denominador común, la composición de la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar.

Así, se establece que la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora. Eliminandose por tanto la posibilidad de negociar por centros de trabajo. Sin embargo, se establece que si existen varios centros de trabajo queda circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Asimismo, se limita a 13 el número máximo de miembros y se indica quiénes serán los sujetos legitimados

para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa, en el procedimiento de consultas.

Por otro lado, se establece que la comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida antes del periodo de consultas, debiendo la dirección de la empresa comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

Por último, queda señalado un plazo máximo para la constitución de 7 días desde la fecha de la referida comunicación. No obstante, añade que si alguno de los centros no cuenta con representantes legales de los trabajadores, el plazo será de 15 días.

En este mismo sentido, se modifica el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, el cual regula dichos procedimientos en sede de concurso.

D. Modificaciones en materia de despidos colectivos (artículo 51 ET): Se amplía la información que debe facilitar la empresa en la comunicación de apertura del periodo de consultas en los siguientes extremos:

- I. copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa, en la que se anuncia su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo; e
- II. identificación de los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora, o indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

No obstante, se limita la información que deberá acompañar la empresa a la citada comunicación. Si bien, la memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el escrito de comunicación debe seguir presentándose, “toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo” se concreta ahora en “la documentación contable y fiscal y los informes técnicos”.

Asimismo, se acotan los supuestos en los que por formar parte de un grupo de empresas, se deberán acompañar las cuentas anuales e informe de gestión consolidados. Esta obligación se reduce, a los supuestos en los que la sociedad dominante de la sociedad que inicia el despido tenga su domicilio en España.

Por último, el artículo 51 ET pasa a recoger, el plazo de caducidad del procedimiento. Éste último opera >



si transcurridos 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no comunica su decisión sobre el despido colectivo a los representantes de los trabajadores, ni a la autoridad laboral.

E. Modificaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (“LRJS”): Se modifican dos artículos de la LRJS, en concreto el artículo 124 relativo a los despidos colectivos y el artículo 247 relativo a la ejecución en conflictos colectivos.

El citado precepto 124, acota las causas de nulidad en relación con la modalidad procesal del despido colectivo. Así, incluye a partir de ahora la palabra “únicamente” y especifica que los supuestos en los que se produce la declaración de nulidad, son aquellos en los que el empresario: (i) no haya realizado el periodo de consultas; (ii) no haya entregado la documentación prevista en el artículo 51.7 ET; (iii) no haya obtenido la autorización judicial del juez del concurso; o (iv) se hayan vulnerado derechos fundamentales y libertades públicas.

Asimismo, se incluye que la presentación de la demanda por parte del empresario con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual de despido.

Respecto al plazo de caducidad de las demandas individuales se establece lo siguiente:

- I. el plazo para la acción individual dará comienzo cuando haya transcurrido el plazo de 20 días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, sin que éstos lo hayan hecho; o
- II. en caso de haberse presentado la demanda colectiva, el plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo.

Por último, el artículo 124 aclara el alcance de la eficacia de la cosa juzgada de los procesos colectivos sobre los individuales, estableciéndose que el objeto de éstos últimos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda colectiva.

El artículo 247 establece que será aplicable la modalidad de ejecución de sentencias firmes recaídas en procesos de conflictos colectivos, a los supuestos en los que la decisión empresarial colectiva por: (i) movilidad geográfica; (ii) modificación sustancial de condiciones de trabajo; (iii) despido colectivo; (iv) suspensión temporal de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; o (v) despido colectivo, sea declarada nula. ■