

Informaciones Laborales

Septiembre 2013



LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES

El ejecutivo quiso irse de vacaciones dictando un nuevo Real Decreto Ley (Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, BOE de 3 de agosto de 2013) por el que se pretende, en materia laboral, hacer frente a dos grandes bloques de cuestiones.

De un lado, y con el objeto de integrar la laguna creada por la anulación, por la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de la regla segunda del apartado 1 de la Disp. adicional séptima del TRLGSS, se establecen reglas en orden al cómputo de los periodos de carencia, para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

De otro lado, y sobretodo con el objeto de solventar algunos problemas de orden operativo que incidían en los procesos de despidos colectivos, se corrigen determinados aspectos procedimentales en la adopción de este tipo de decisiones empresariales, que aportarán mayor seguridad jurídica en su tramitación.

En las líneas que siguen realizaremos un breve comentario del contenido de este último Real Decreto Ley.

Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, BOE 3 de agosto de 2013

Modificaciones en materia laboral

El RDL 11/2013 con el objeto de aportar mayor seguridad jurídica a todos los agentes que se ven afectados en los despidos colectivos introduce importantes modificaciones en el procedimiento de negociación de esta modalidad de despido, que afectan a cuestiones como la forma y composición de la comisión negociadora del periodo de consultas, la información a suministrar por la empresa o las consecuencias de su impugnación judicial.

Ha de reseñarse que las modificaciones relativas a la forma y composición de la comisión negociadora se extienden a los supuestos de movilidad geográfica (art. 40), modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41), suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47) e inaplicación de convenios colectivos (art. 82.3).

Reseñemos algunas de esas modificaciones:

- La negociación deberá ser realizada en una única comisión negociadora. Si existen varios centros de trabajo, la citada comisión quedará circunscrita únicamente a los centros afectados por el procedimiento.
- La dirección de la empresa deberá comunicar fehacientemente a los trabajadores o sus representantes la intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas en un plazo máximo de siete días desde la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. La falta de constitución de la comisión en dichos plazos no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas. Su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.
- La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros.
- En la comunicación del inicio del periodo de consultas que debe realizar la Dirección de la empresa se deberá consignar,



adicionalmente, copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo y los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- Respecto a aquellos casos en los que la empresa que inicia el procedimiento se integre en un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas, las obligaciones documentales sobre la sociedad dominante del grupo solamente serán exigibles cuando tenga su domicilio en España.
- Se especifica, conforme ya establecía el Reglamento de despidos colectivos, que el empresario, en un plazo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo so pena de que el procedimiento caduque.
- En relación a las consecuencias que pueden derivarse de la impugnación de los despidos colectivos, se establece 1) que la sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial en proceso colectivo tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través de los procesos colectivos; 2) se trata de limitar la declaración judicial de nulidad a los supuestos en los que no se haya realizado el período de consultas o entregado la documentación especificada en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, no se haya respetado el procedimiento establecido para los supuestos de despido por fuerza mayor u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Respecto a la impugnación individual se prevé la declaración de nulidad del despido cuando el empresario no respete las prioridades de permanencia que pudieran establecerse legal, convencionalmente o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de



consultas. Aclarándose que esta nulidad tendrá un alcance limitado por no afectar a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable así como los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial.

El RDL establece una nueva regulación en relación a la forma en que deben de computarse los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial respecto al periodo de carencia necesario para obtener prestaciones de la Seguridad Social. Frente a la anterior regulación que consideraba exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas y que fue anulada por la STC 61/2013, por considerarla contraria al principio de igualdad y al principio de no discriminación por razón de sexo, el RDL establece una nueva y compleja fórmula, que desarrolla el acuerdo suscrito el viernes 26 de julio entre la ministra de Empleo y Seguridad Social, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y que trata de garantizar la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo. Para ello:

- El período de cotización a tiempo parcial computable para acreditar el derecho a una pensión no tendrá que ser de quince años cuando el trabajador tiene cotizaciones por jornadas a tiempo parcial. En concreto, el período mínimo de cotización exigido se ajustará al "coeficiente de parcialidad" que acrediten a lo largo de toda la vida laboral estos trabajadores, y que figura en el Fichero General de Afiliación. Este coeficiente se corresponde al porcentaje de parcialidad de la jornada con respecto a la de tiempo completo.
- Respecto a la cuantía de la pensión: el periodo de cotización a tiempo parcial calculado se incrementará con el coeficiente del 1,5 (pensiones de jubilación e Incapacidad Permanente).
- El porcentaje aplicable sobre la base reguladora se determinará mediante la escala general prevista en la Ley General de Seguridad Social, de tal forma que a los quince años de cotización se aplicará un 50 por 100 y, a partir de ahí, todo el tiempo que lo supere se incrementará ese porcentaje en función de la escala general de la



jubilación ordinaria. No obstante, como habrá trabajadores que accederán a la jubilación con un periodo de cotización inferior a quince años, el porcentaje aplicable en estos casos será proporcional y equivalente al porcentaje que represente el periodo cotizado sobre quince años.

- Se garantiza la pensión mínima prevista en los Presupuestos Generales (631,30 euros en el caso de la jubilación a los 65 años). Si la pensión causada por el trabajador resulta inferior al importe de la pensión mínima vigente en cada momento y reúne el resto de requisitos - carencia de otros ingresos o rentas- tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar la cuantía mínima.
- La nueva regulación en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial será aplicable a las prestaciones de la Seguridad Social que con anterioridad a la entrada en vigor del RD-L hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido, así como a las prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite (D.T. 1ª RD-L).

Otras medidas en materia de empleo y protección social.

- Se incorpora un nuevo requisito para percibir y conservar la prestación y el subsidio por desempleo, consistente en que los beneficiarios deban de estar inscritos como demandantes de empleo y mantener dicha inscripción a través de la renovación de la demanda de empleo durante todo el periodo de duración de la prestación.
- Se aclara que en los supuestos de salida ocasional al extranjero, por un período máximo de 15 días naturales dentro de un año natural, se mantiene la condición de beneficiario y se sigue percibiendo la prestación o el subsidio por desempleo.
- Se incorpora de forma expresa como supuesto de suspensión de la prestación por desempleo la estancia en el extranjero hasta un período de 90 días, o el traslado de residencia al extranjero por un período inferior a 12 meses para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, debiéndose comunicar previamente la salida a la entidad gestora, que deberá autorizarla, extinguiéndose en caso contrario.
- Se tipifica como infracción leve el no facilitar a los servicios públicos de empleo la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.
- Se tipifican determinados incumplimientos por parte de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo.



Se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente; así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones sobre el calendario inicialmente previsto de la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, del horario de trabajo.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

