

## **LEY 1/2014, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL**

### **I.- Se modifican las reglas referidas a los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial.**

En concreto se modifica la Disposición adicional séptima de la LGSS, referente a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social, por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Se afecta especialmente el cálculo de los periodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto de los periodos acreditados con contrato de trabajo a tiempo parcial, incluidos los contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial o completo, con independencia de que la reducción de jornada se realice en cómputo diario, semanal, mensual o anual...

Ya el Real Decreto Ley 11/2013 de 2 de agosto, para la protección de trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, habían flexibilizado el número de años requeridos para acceder a una prestación, pero la norma que ahora se estudia, recoge además, una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial, evitando en especial, y en la práctica, discriminaciones por razón de sexo, y evita que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibe.

Así, la modificación contenida en el Título II de la nueva norma, establece reglas para atender, tanto a los periodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial, como a los periodos trabajados a tiempo completo.

## **II.- el capítulo III de la Ley, establece ciertas modificaciones en materia de desempleo y protección por desempleo.**

a.- Pretende la Ley, en primer lugar, otorgar una mayor seguridad jurídica a los perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo, respecto a su percepción inicial y conservación, regulando sobre la *obligación de inscripción y mantenimiento de dicha inscripción*, a través de los *trámites referentes a la demanda de empleo*.

Así, se añade un nuevo requisito a los, hasta ahora exigidos en el art. 207 de la Ley General de la Seguridad Social, para el nacimiento del derecho a las prestaciones por desempleo, ya que, además de la obligación de encontrarse en situación legal de desempleo, se exige ahora, “estar inscrito como demandante de empleo, en el servicio público de empleo competente”.

b.- Se modifica el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social, que hasta ahora regulaba la solicitud y nacimiento del derecho a la prestación por desempleo, y ahora *también su conservación*.

Así, se suprime la referencia que existía en la ley anterior a la necesidad de solicitud de suscripción como demandante de empleo, que, según la nueva redacción, es requisito imprescindible para el nacimiento del derecho.

Además se introduce un nuevo párrafo, referente a la conservación del derecho a la prestación, al establecer que; “la inscripción como demandante de empleo, deberá mantenerse durante todo el periodo de duración de la prestación, como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito.

c.- Se añaden *dos nuevos casos de suspensión* de la percepción, a los contemplados en el art. 212 de la LGSS;

1.- Traslado de residencia al extranjero, para búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a doce meses.

2.- Estancia en el extranjero por un periodo, continuado o no, de hasta 90 días máximo, durante cada año natural.

- En ambos casos, la salida al extranjero debe ser previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.
- No tendrá consideración de traslado ni estancia, la salida al extranjero inferior a quince días naturales al año.

d.- También referente a la suspensión de la prestación, pero ahora respecto a la *reanudación del derecho*, el apartado 3 del artículo 212 LGSS recibe una nueva redacción, tendente a dar mayor trascendencia a las obligaciones del beneficiario.

En este sentido, se establece que, si el beneficiario no presenta en los plazos establecidos, los documentos que le sean requeridos, referentes a la conservación del derecho, la entidad gestora, podrá suspender el abono de la prestación, hasta que estos sean presentados, reanudándose la prestación a partir de la fecha de su comparecencia.

Igualmente se suspenderá el abono, durante los periodos en que el beneficiario no figure inscrito como demandante de empleo, reanudándose la prestación a partir de la fecha de la nueva inscripción y su conveniente acreditación por comparecencia.

Por último, respecto a la especial situación de suspensión de la prestación, mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia, de duración inferior a 24 meses, la Ley añade (con errata en el número de apartado del art. 212, señalando 4, cuando debe poner 3) que, cuando esta situación se produzca en menores de 30 años que causen alta inicial en el régimen de autónomos o del los trabajadores del mar, el plazo de 24 meses establecido a nivel general, se amplía a 60 meses.

e.- Se modifica el art. 213 LGSS, al objeto de introducir las correcciones que se han hecho sobre estancia y residencia en el extranjero, y así frente al redactado anterior que establecía como causa de *extinción de la prestación*, el traslado de residencia al extranjero, ahora se *exceptúan los supuestos que se han catalogado como de suspensión del derecho*.

f.- También en el artículo 215 de la LGSS referente a los beneficiarios del subsidio por desempleo se *refuerza el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo*.

g.- Esta misma obligación queda ahora también reflejada en el capítulo referente a *obligaciones, infracciones y sanciones*, al consignarse una más de las obligaciones de los trabajadores, contenidas en el art. 231 LGSS, y tiene también su reflejo en las posibilidades de recurso del art. 233 a las sanciones impuestas a los trabajadores, contenidas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

h.- La nueva Ley, también viene a modificar la *coordinación entre las políticas de empleo y la protección económica frente al desempleo*, establecida en el capítulo III de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de empleo, y más concretamente en lo relativo al deber de vigilancia y control de las entidades gestoras y de los Servicios públicos de empleo estatal, preceptuados, entre otros en el art. 27 de dicho cuerpo legal.

Así, se establece que, los *servicios públicos de empleo competentes*, habrán de verificar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad, que el beneficiario está obligado ahora a suscribir, y caso de detectar incumplimiento, ellos mismos, sin necesidad de traslado previo al servicio público estatal, podrán imponer sanción, de la que informarán al servicio público de empleo o Instituto Social de la Marina.

La obligación de mantenerse inscrito como demandante de empleo, sí debe ser vigilada por los servicios públicos de empleo competentes, y caso de registrar incumplimiento, darán cuenta al servicio público estatal o al Instituto Social de la Marina, quien iniciará el procedimiento

sancionador que corresponda, previo recibimiento de tal comunicación, que podrá ser realizada por medios electrónicos.

i.- Por último, se modifica la *Ley de Infracciones y sanciones del Orden Social* al objeto de adaptar este régimen a las novedades introducidas respecto a la *inscripción como demandante de empleo del beneficiario* de la prestación por desempleo, y la *obligatoriedad de mantenimiento* de tal inscripción para su conservación, *suspensión y baja*, reforzando además la *validez de las citaciones y comunicaciones efectuadas por medios electrónicos*, si existe para ello el consentimiento del beneficiario.

j.- Asimismo, se tipifica como *infracción específica*, el incumplimiento del empresario de la *obligación de comunicar a la entidad gestora, previamente, las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada* con el horario afectado *y de despido colectivo* acordadas, así como las variaciones que se originan sobre el calendario inicialmente propuesto.

### **III. Modificaciones en materia laboral.**

#### **A.- Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores**

1.- Modificación del art. 40 ET (movilidad geográfica), art. 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), Art. 47 (suspensión de contratos o reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ) art. 51.2 ET, (despido colectivo) y art. 82.3 (inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo) en cuanto a aspectos referidos a la Comisión Negociadora, así como los sujetos legitimados para actuar, en representación de los trabajadores, durante el periodo de consultas, previo a la adopción de tales medidas de organización y reestructuración empresarial.

En concreto se establece que, en todos los procedimientos arriba indicados, la preceptiva consulta se llevará a cabo en una *única comisión negociadora*, si bien, de existir varios centros de trabajo, ésta quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Se pone fin así, a la inseguridad jurídica que hasta la fecha existía sobre este particular, pues, a pesar de que el Real Decreto 1483/2012 de 29 de Octubre, admitiera la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existan, sin embargo, la mayor parte de la jurisprudencia, ( aunque aún hay sentencias de distinto signo sobre el particular), proclamaban el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la Ley 3/2012 que desarrolla.

Además se prevé que esta *comisión negociadora*, estará integrada por un máximo de *trece miembros*, en representación de cada una de las partes intervinientes en el periodo de consultas, en coherencia con el número de miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.

Esta comisión representativa deberá quedar *constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas*, y para ello, la empresa, deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o sus representantes, su intención de iniciar el procedimiento y expresamente se establece que, la falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, ni llevará consigo la ampliación de su duración.

La nueva norma, mejora también la determinación de los interlocutores sociales en el procedimiento de consultas, reforzando la *preferencia negociadora de las secciones sindicales mayoritarias*, y en su defecto, se fijan las reglas para la intervención de interlocutores, según sea uno o varios, los centros afectados.

## 2.- despido colectivo e información a facilitar por la empresa.

Modificación del art. 51. ET, a fin de ampliar la documentación que la empresa debe consignar en el escrito de comunicación de apertura del periodo de consultas.

En concreto, se añade la *necesidad de adjuntar “copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o sus representantes sobre la intención de la empresa de iniciar procedimiento de despido colectivo y “relación de representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora o en su caso indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales”.*

## **B.- Modificación del art. 64 de la Ley concursal 22/2003 de 9 de julio,**

En referencia a la tramitación de los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso, adaptándola a los cambios que afectan a la comisión negociadora en procedimientos de consulta.

## **C. Modificaciones de la Ley reguladora de la jurisdicción social**

Se modifican los artículos 124 y 247 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social.

En concreto, se aclaran las *causas de nulidad del despido colectivo*, intentando dotarlo de mayor seguridad jurídica.

Por otra parte, se da la *posibilidad al empresario* de que, en el plazo de veinte días a contar desde la finalización del plazo para que los representantes de los trabajadores o en su caso la Autoridad Laboral

podieran haber interpuesto acción contra la decisión extintiva empresarial, puedan *interponer demanda*, con la finalidad de que se declare ajustada su decisión. *La sentencia* que se dicte en tal procedimiento, tendrá *naturaleza declarativa* y producirá *efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales*. Esta demanda además, *suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido*.

Por último, se permite que las *sentencias que declaren nulo un despido colectivo, sean directamente ejecutables*, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.