



PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS MEDIDAS SOCIALES URGENTES

Tras la entrada en vigor el 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 se realizan modificaciones en distintos puntos legislativos que detallamos.

Protección del trabajador a tiempo parcial

Se modifica la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, que contiene las normas que son aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial en relación a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social y determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

Se flexibiliza el número de años requeridos para acceder a una prestación, de modo que se garantice en todo momento el principio de igualdad de los trabajadores, tanto para los de tiempo parcial como para los de tiempo completo.

Los objetivos que viene a cumplir la nueva regulación son: aplicar los principios de igualdad en el acceso a

las prestaciones, contribuir a una proporcionalidad entre las aportaciones realizadas y las prestaciones a percibir, la conservación del principio de legalidad para completar el vacío legal producido con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y salvaguardar los principios de solidaridad y suficiencia, de forma que los trabajadores a tiempo parcial accedan a las pensiones mínimas en la misma extensión, términos y condiciones que los establecidos para el resto de los trabajadores.

Modificación en materia de empleo y protección por desempleo

La norma, en su Capítulo II, comprensivo de los artículos 6 a 8 modifica la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Empleo y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El artículo 6 procede a reformar distintos preceptos de la Ley General de la Seguridad Social que afectan al régimen jurídico de las prestaciones por desempleo, tanto del nivel contributivo como del nivel asistencial. Se pretende reforzar la vinculación entre la protección por desempleo y la inserción laboral de las personas desempleadas, y responden al objetivo de otorgar una



mayor seguridad jurídica a los empresarios y a los perceptores de las prestaciones y subsidios por desempleo. Se produce un mayor control en el percibo de las prestaciones y su mantenimiento, configurándose la inscripción como demandante de empleo y el mantenimiento de ésta como requisito a tal fin.

Es importante destacar que es requisito indispensable tanto para el nacimiento del derecho a prestaciones y subsidios por desempleo como la su conservación, estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

Si este mandato se incumple y la inscripción no se mantiene durante todo el período de duración de la prestación, se suspenderá su abono durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo. En estos casos, el pago de la prestación se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en el artículo 212.3 Ley General de la Seguridad Social.

Se incorporan como supuestos suspensivos de la prestación por desempleo dos casos: por una parte, el 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 (nueva letra f) del artículo 212) y, por otra, la estancia en el extranjero por un periodo, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural (nueva letra g) artículo 212), siempre -para ambos casos- que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No se suspenderá la prestación por desempleo la salida ocasional al extranjero, por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, siempre que se cotice por la contingencia de desempleo, se proporcione documentación e información, y se renueve la demanda de empleo.

Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social adaptándola a la necesidad de inscripción como demandante de empleo y el mantenimiento de la misma que pasan a ser requisitos necesarios para percibir y conservar el derecho a la prestación por desempleo, tipificándose su incumplimiento como infracción leve y sancionándose con la pérdida de prestaciones por un mes en la primera infracción, por tres meses en la segunda, por seis en la tercera y con la extinción en la cuarta.

Se tipifica también como infracción grave el incumplimiento del empresario de la obligación de



comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada y de despido colectivo adoptadas, conforme al artículo 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Estas modificaciones afectan a la regulación de la comisión negociadora y de los sujetos que, en representación de los trabajadores, están legitimados para actuar como interlocutores ante la dirección de la empresa durante el periodo de consultas que deberá tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas colectivas de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de despido colectivo y de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos.

La consulta se producirá en una única comisión negociadora, si bien matiza que en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Puesto que en Real Decreto 1483/2012 nos indicaba que si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo se podía realizar la negociación

globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo, ello desaparece ahora.

La comisión negociadora se integrará por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes intervinientes en el periodo de consultas.

Se indica quiénes serán los sujetos legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas.

La comisión se debe constituir antes del comienzo del período 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.

El plazo máximo en que debe constituirse dicha comisión es de siete días desde la fecha de la comunicación o en quince cuando alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, y se consigna expresamente que la falta de constitución de tal comisión no impedirá el inicio ni el transcurso del periodo de consultas, no conllevando su posterior constitución la ampliación de su duración; por tanto, la dirección de la empresa, una vez transcurrido el plazo máximo para su constitución,



podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Se realizan también modificaciones sobre el despido colectivo en relación a la información que debe facilitar la empresa:

- a) En el escrito de comunicación de la apertura del período de consultas deberá incluirse copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes 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.
- b) Se limita la información que deberá acompañarse. Al margen de la memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el escrito de comunicación que sigue inalterado, toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo se concreta en la documentación contable y fiscal y los informes técnicos.

Modificación de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social

Se realiza modificación en referencia a la modalidad procesal del despido colectivo, procediendo a acotar las causas de nulidad, estableciendo las especialidades de la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo en este marco y permitiendo que las sentencias que declaren nulo un despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

Dichas modificaciones se justifican en la necesidad de introducir mejoras técnicas en la nueva modalidad procesal de despidos colectivos, para evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos jurisdiccionales del orden social, cumplir con el principio de celeridad consagrado legalmente y propiciar una mayor seguridad jurídica.

Para finalizar, la disposición final tercera de la norma, que modifica el artículo 28.2 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, establece la obligación de los trabajadores de comunicar a la correspondiente Oficina de Empleo la realización de trabajos incompatibles con el derecho a la prestación o subsidio por desempleo con carácter previo al inicio de la prestación de servicios.