

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Últimas novedades en materia de seguridad social, laboral y procesal. Comentario del RD-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

Antonio Pedrajas Quiles
Socio-Director de Organización
Abdón Pedrajas & Molero

COMENTARIOS NORMATIVOS

Obligación de cotización a favor de los becarios universitarios. Derivada de la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013 (BOE 30 agosto 2013)

Beatriz Rodríguez-Patiño
Abogada Abdón Pedrajas & Molero

ÚLTIMAS NOVEDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, LABORAL Y PROCESAL

COMENTARIO DEL RD-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

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio-Director de Organización Abdón Pedrajas & Molero. Abogado.
apq@abdonpedrajas.com

I.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

■ Art. 5 RDL 11/2013 y DA 4ª y Transitoria 1ª, modificativos de la Ley General de Seguridad Social.

■ Se modifican las reglas sobre la acreditación de los periodos de cotización para causar derecho al acceso a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de los trabajadores a tiempo parcial.

■ En efecto, la Sentencia 61/2013, de 14 de marzo, declaró nula la regla segunda del apartado 1 de la DA 7ª LGSS, que establecía que el cómputo de las cotizaciones para los trabajadores a tiempo parcial se realizaba atendiendo a las horas trabajadas, haciendo la conversión a días teóricos de cotización.

■ Conforme a los nuevos criterios del RDL11/2013, para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a prestaciones, se aplicarán las siguientes reglas:

- Computarán todos los periodos de alta con contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada contrato.
- El porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de un trabajador a tiempo completo comparable se aplicará sobre el periodo de alta, siendo el resultado el número de días efectivamente cotizados. A estos se le sumarán los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización computables.
- Determinado los días de cotización, se calculará el coeficiente global de parcialidad, que, aplicado a los periodos de cotización generales exigidos para el acceso a cada prestación,

determinará el periodo mínimo exigido para el acceso a las prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial.

II.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

■ Arts. 6 a 8 RDL 11/2013.

■ Los beneficiarios de la prestación y el subsidio por desempleo deben estar inscritos como demandantes de empleo y mantener dicha inscripción a través de la renovación de la demanda de empleo.

■ Se mantiene la condición de beneficiario en el caso de salida al extranjero por un periodo máximo de 15 días naturales.

■ Se prevé expresamente la posibilidad de suspensión de desempleo en caso de estancia en el extranjero hasta 90 días o traslado al extranjero por periodo inferior a 12 meses para buscar trabajo/ perfeccionamiento profesional.

■ La falta de inscripción como demandante de empleo y su mantenimiento pasa a tipificarse como sanción administrativa en la LISOS, dando igualmente lugar a la suspensión o la extinción de la prestación.

III.- MODIFICACIONES EN MATERIA LABORAL

■ Art. 9 RD y DF 4ª RD 11/2013.

■ Se introducen importantes modificaciones en los procedimientos de consulta/negociación para la movilidad geográfica (nuevo art. 40.2 ET), la modificación sustancial de condiciones de trabajo de origen contractual (nuevo art. 41.4 ET), suspensión contractual y reducción de jornada (nuevo art. 47.1 ET), despidos colectivos (nuevo art. 51.2 y 4 ET) e inaplicación de condiciones convencionales (nuevo art. 82.3 ET).

En coherencia con lo anterior, también se modifica el RD 1483/2012, sobre el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión contractual y reducción de jornada, así como el art. 64 de la Ley Concursal. A saber:

1º. Afectan, por un lado, a la **composición de la comisión negociadora**, siendo destacables los siguientes aspectos:



Se modifican las reglas sobre la acreditación de los periodos de cotización para causar derecho al acceso a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de los trabajadores a tiempo parcial)

La consulta se llevará a cabo en **una única comisión negociadora**, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un **máximo de 13 miembros**. Todo ello, en coherencia con el número de miembros que integran la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.

2º. Afecta, por otro lado, a los **sujetos legitimados para intervenir** como interlocutores ante la dirección de las empresas (nuevo art. 41.4 ET). Así:

La falta de constitución de la comisión negociadora no impedirá el inicio del periodo de consultas, y su constitución posterior no comportará la ampliación de su duración)

Corresponderá a las secciones sindicales cuando así lo acuerden y siempre que tengan representación mayoritaria en los órganos de representación unitaria (comités empresa y delegados personal).

En defecto de las secciones, si el proceso afecta a un único centro, corresponderá al comité de empresa o delegados de personal. De no existir representación podrán atribuirle a una comisión ad hoc de un máximo de tres miembros.

En defecto de las secciones, si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la representación podrá constituir al comité inter-centros de estar previsto en convenio o a una comisión representativa de un máximo de 13 miembros compuesta (art. 41.4 ET).

3º. También afecta al **momento de constitución de la comisión negociadora:**

Deberá constituirse antes del envío de la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

El plazo para la constitución de la comisión negociadora será de siete días desde la recepción de la indicada comunicación, siendo de 15 días cuando no existan representantes. La falta de constitución de la comisión no impedirá el inicio del periodo de consultas, y su constitución posterior no comportará la ampliación de su duración.

4º. En cuarto lugar, establece la **caducidad del procedimiento de suspensión y reducción de jornada** (art. 47 ET) si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión del

periodo de consultas el empresario no hubiera comunicado a los representantes y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos.

5º. El RD 11/2013 también **amplía la información que debe facilitar la empresa**, modificando en coherencia el art. 51 ET (despido colectivo), y correlativamente determinados preceptos del RD 1483/2012, sobre el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión contractual y reducción de jornada. Así, la comunicación de inicio del periodo de consultas ahora también deberá incluir:

Copia de la comunicación de la empresa a los trabajadores o a sus representantes indicativa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo, suspensión o reducción.

Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta.

Se especifica la documentación contable y fiscal a aportar cuando la empresa forme parte de un grupo (nuevo art. 4.5 RD 1483/2012).

IV.- MODIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DESPIDOS COLECTIVOS

■ Art. 11 y DT 3ª RD 11/2013.

■ Se **aclaran las causas de nulidad** con el objeto de que la modalidad procesal del despido colectivo asuma un mayor especio y mayor seguridad jurídica. La decisión extintiva será nula **únicamente** cuando el empresario no realice el período de consultas, no entregue la documentación prevista en el art. 51.2 ET, no respete el procedimiento del art. 51.7 ET o cuando la medida vulnere derechos fundamentales y libertades públicas.

■ Se permite que las **sentencias que declaren nulo el despido colectivo sean directamente ejecutables**, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

■ Respecto a los **procesos individuales**, el plazo de caducidad computará desde la firmeza de la sentencia o la conciliación judicial, aclarando que estas tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, quedando el proceso individual ceñido a las cuestiones que no hubieran sido objeto de la demanda colectiva.)

Obligación de cotización a favor de los becarios universitarios

Beatriz Rodríguez-Patiño,

Abogada Abdón Pedrajas & Molero
brp@abdonpedrajas.com.

DERIVADA DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 21 DE MAYO DE 2013 (BOE 30 AGOSTO 2013)

I. SITUACIÓN BECARIOS ANTERIOR A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

La TGSS ha autorizado excepcionalmente ampliar el plazo para la presentación de las altas y bajas en la Seguridad Social, como asimilados

al alta, de los estudiantes universitarios que se encontraban haciendo prácticas remuneradas al amparo del RD 1707/2011, cuya nulidad fue declarada por el Tribunal Supremo en Sentencia de 21 de mayo de 2013 (BOE 28 de junio de 2013).

Así, la situación anterior a la indicada Sentencia del Tribunal Supremo se regulaba en los Reales Decretos 1493/2011, 1543/2011 y Real Decreto 1707/2011. A saber:

REAL DECRETO 1493/2011 DE 24 DE OCTUBRE	REAL DECRETO 1543/2011 DE 31 DE OCTUBRE	REAL DECRETO 1707/2011 DE 18 DE NOVIEMBRE
<ul style="list-style-type: none"> › Desarrolla DA 3ª L27/2011, fijando los términos de integración de los estudiantes en prácticas en la SS. › Quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los participantes en prácticas con contraprestación económica, siempre que las prácticas no determinen la existencia de relación laboral › La cotización se registrará por las reglas previstas para los contratos formativos (Continencias comunes y profesionales. Sin desempleo, FOGASA o Formación Profesional) › Vinculados a estudios universitarios o FP, vía convenio con organismos públicos o privados. 	<ul style="list-style-type: none"> › Regula la posibilidad para empresas o grupo de empresas de suscribir acuerdos por un periodo entre 3-9 meses. › Con personas entre 18-25 años. › Que posean titulación oficial universitaria, de FP o certificado de profesionalidad › Que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a 3 meses y estén inscritas en la Oficina de Empleo. › La empresa deberá abonar al joven una beca de apoyo en cuantía mínima del 80% IPREM mensual vigente. › Rigen las normas de inclusión en SS y cotización dispuestas en el RD 1493/2011, debiendo suscribirse convenio con el Servicio de Empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> › Regulaba las prácticas académicas externas de estudiantes universitarios, constituyendo una actividad formativa de los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades › Podían ser curriculares (integrantes del Plan de estudio) o extracurriculares (voluntarias no incluidas en el Plan de Estudio). › En relación con los destinatarios de las prácticas) incluía cualquier enseñanza impartida por la Universidad o Centros adscritos. › DA 1ª excluía expresamente a los estudiantes universitarios que realizasen las prácticas académicas externas reguladas en el mismo, de la aplicación del RD 1493/2011 de 24 de Octubre, por lo que no estarían asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin que fuese obligatorio su alta en SS y la cotización.

II. SITUACIÓN TRAS LA PUBLICACIÓN DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO Y RESOLUCIÓN DE LA TGSS DE 19 AGOSTO 2013 (BOE 30 AGOSTO 2013)

No varía la regulación contenida en los RD 1493/2011 y RD 1543/2011. Anulado el RD 1707/2011, se integran dentro del ámbito de aplicación del RD 1493/2011 los estudiantes universitarios que realicen prácticas retribuidas. Con ello, queda obligada al alta y cotización por los becarios la entidad que financie el programa de formación.

Así, la Resolución TGSS de 19 de agosto de 2013 viene a resolver las controversias surgidas a raíz de la Sentencia del Tribunal Supremo:

■ **Fecha de efectos inclusión estudiantes universitarios en el RGSS asimilados:** Con el objeto

de garantizar el principio de seguridad jurídica, resuelve tomar como referencia para la fecha de efectos la correspondiente a la publicación en el BOE de la Sentencia del Tribunal Supremo por la que se declara la nulidad del RD 1707/2011, es decir, 28 de junio de 2013.

■ **Presentación altas y bajas retroactivas:** Resuelve autorizar excepcionalmente que la presentación de las altas y bajas en el RGSS asimilado de dichos estudiantes, para los que esas altas resulten obligatorias desde el día 28 de junio de 2013, pueda realizarse hasta el 30 de septiembre de 2013.

■ **Ingresos cuotas retroactivas:** Igualmente se autoriza que el ingreso de las cuotas correspondientes a los meses de junio a agosto de 2013 pueda efectuarse hasta el día 31 de octubre de 2013.)

BREVES

* **EMPRENDEDORES - CREACIÓN DE EMPLEO.** Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *BOE 27 de julio de 2013*)

* **RIESGOS LABORALES - PREVENCIÓN.** Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario. *BOE 31 de julio de 2013*)

* **MEDIDAS URGENTES.** 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 2013*)

* **MEDIDAS ECONÓMICAS.** Ley 5/2013, de 8 de julio, de apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia. *BOE 15 de agosto 2013*)

* **MEDIDAS TRIBUTARIAS Y ADMINISTRATIVAS - SECTOR PÚBLICO.** Ley 6/2013, de 8 de julio, de medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas. *BOE 15 de agosto 2013*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com