



MIT INFORMA

Como ya sabréis el consejo de ministros del día 28 de Febrero de 2014 aprobó el Real Decreto-ley 3/2014 de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida y la Ley 1/2014, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, que entro en vigor el 1 de Marzo de 2014 y que presenta como principales novedades las siguientes:

Tarifa plana - DECRETO LEY de medidas de fomento del empleo y la Contratación indefinida, que incluirá la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social:

- **Plazo:** permitirá que se beneficien de esta iniciativa todas las contrataciones realizadas desde el día 25/02/2014, ya que tendrá efectos retroactivos desde ese día, hasta el 31/12/2014 siempre que sea creación de empleo neto.
- **Condiciones:** cualquier empresa, sea cual sea su tamaño, o trabajador autónomo que quieran contratar a un trabajador y lo hagan de forma estable, independientemente de su edad, cotizarán a la Seguridad Social por contingencias comunes cien euros al mes durante los dos primeros años siempre que la contratación suponga un aumento de plantilla.
- **Modalidades:** cuando se contrate a un nuevo trabajador a tiempo completo o se convierta a un trabajador en indefinido.
- **Duración:** el contrato debe tener una vigencia mínima de 3 años.
- **Tiempo parcial:** 75 euros de cotización cuando la jornada sea de un 75% o 50 euros cuando la jornada sea de un 50%.
- **Reducción adicional:** Las empresas o autónomos con menos de 10 trabajadores, en el tercer año de contrato se beneficiarán de un 50% de la cotización por contingencias comunes.
- **Obligaciones de los contratantes:**
 - No pueden haber realizado despidos declarados improcedentes en los 6 meses precedentes, aunque esta condición sólo se tendrá en cuenta para los despidos realizados tras el 25 de febrero.
 - Han de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la SS.
 - Deben mantener el empleo en los 3 años siguientes a la contratación.
- **Reintegro:** en caso de que una empresa no mantuviera el contrato del trabajador durante los tres años siguientes a la contratación inicial o no mantuviera el empleo, deberá reintegrar todos los beneficios aplicados, con proporcionalidad según los años transcurridos: 100% el primer año, 50% el segundo y 33% el tercero.
- **Ahorro:** para un sueldo medio de 20.000 €, la tarifa plana supondrá un ahorro anual de 3.520 €, 7.040 € los 2 años y más de 9.300 € si se aplica la reducción del tercer año.
- **Derechos sociales:** el trabajador percibirá todas las prestaciones presentes y futuras (contingencias profesionales, desempleo, FOGASA, formación profesional) sin alteración alguna por la menor cotización empresarial.
- **Incompatibilidad:** la tarifa plana de cien euros no será compatible con otras bonificaciones a la Seguridad Social.

Ley 1/2014, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

1. En materia de protección social del trabajo a tiempo parcial:

Se introducen determinadas reglas específicas relativas a la acción protectora de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, concretamente respecto al cálculo de los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de estos trabajadores. Con ello pretende garantizarse el principio de igualdad de los trabajadores, tanto para los de tiempo parcial como para los de tiempo completo. Se exige el mismo esfuerzo en ambos casos para evitar efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibe. Por tanto, se modifican los períodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial, de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo, manteniéndose la proporcionalidad tanto en el acceso al derecho a las prestaciones, pensiones y subsidios, como a su cuantía.

2. En materia de empleo y protección por desempleo:

Así, se establece que para percibir y conservar la prestación y el subsidio por desempleo los beneficiarios deben estar inscritos y mantener dicha inscripción a través de la renovación de la demanda de empleo.

La condición de beneficiario se mantiene en los supuestos de salida ocasional al extranjero por un período máximo de quince días naturales dentro de un año natural, por lo que seguirá percibiendo la prestación o el subsidio 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 doce meses para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, **serán supuestos de la suspensión de la prestación por desempleo.**

Por último, interesa destacar el establecimiento de la **Garantía Juvenil**, programa impulsado por la Unión Europea, que pretende garantizar que todos los menores de 25 años trabajen, estudien o sigan un plan de formación, cuando hayan transcurrido como máximo cuatro meses desde que acabaron sus estudios.

3. En materia laboral:

Modifica los preceptos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que regulan la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar, en representación de los trabajadores, 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.

Se adapta la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, a los cambios que afectan a la comisión negociadora en procedimientos de consulta respecto 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 colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso.

Y se modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en cuanto a la modalidad procesal del despido colectivo, aclarando las causas de nulidad del despido colectivo y permitiendo que las sentencias que declaren nulo un despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

“MIT la fuerza de la independencia”

Contacta con nosotros



mit@mitaragon.es
www.mitaragon.es