

EL GOBIERNO APRUEBA MEDIDAS PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Consejo de Ministros (2-8-2013)

Tras el acuerdo firmado por la ministra de Empleo y Seguridad Social, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME

Se garantiza la cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional, manteniendo los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Esta norma contempla las siguientes medidas a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Nueva regulación de la protección de los trabajadores a tiempo parcial

El pasado 16 de abril, la ministra de Empleo y Seguridad Social y el secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, mantuvieron una reunión con los interlocutores sociales en la que analizaron esta situación y expresaron su coincidencia en el objetivo de evitar efectos perjudiciales para determinados colectivos. Por ello, acordaron constituir un grupo de trabajo para trabajar en el diseño de la nueva regulación.

En el seno de ese grupo de trabajo se han mantenido contactos con los interlocutores sociales y los representantes de la Comisión del Pacto de Toledo con el fin último de corregir el modelo actual conforme a las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la UE y del Tribunal Constitucional. Dichos contactos cristalizaron en el acuerdo suscrito el pasado miércoles entre la ministra de Empleo y Seguridad Social, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

La norma tiene como finalidad dar cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional, y mantener los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad que caracterizan el Sistema Español de Seguridad Social, garantizando la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo.

La nueva regulación plantea normas de proporcionalidad entre el esfuerzo de los trabajadores a tiempo parcial y los que tienen una jornada completa a la hora de poder acceder a una pensión.

- **El periodo de cotización a tiempo parcial computable para acreditar el derecho a una pensión no tendrá que ser de 15 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 **15 años de cotización** se aplicará un 50% 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 15 años, el porcentaje aplicable en estos casos será proporcional y equivalente al porcentaje que represente el periodo cotizado sobre quince años.

- **Pensiones mínimas**. Se garantiza la pensión mínima prevista en los Presupuestos Generales (631,30 euros en el caso de la jubilación a los 65). 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. El importe del complemento no podrá superar la cuantía de la pensión no contributiva.

Negociación en los procedimientos colectivos

El Real Decreto Ley, a su vez, clarifica la regulación relativa a la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar, en representación de trabajadores y empresa, durante el periodo de consultas que deberá tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas colectivas.

Se prevé que la 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.

En todos estos procedimientos se establece que la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien en el caso de ser varios los centros de trabajo afectados, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Se establece una fase previa al inicio del periodo de consultas para que se pueda constituir antes la comisión representativa de los trabajadores, en orden a que no se consuman días de negociación a tales efectos. En concreto, 7 días cuando hay representantes legales de los trabajadores en todos los centros de trabajo y 15 días cuando no sea así.

En materia de despidos colectivos se precisa la información que debe facilitar la empresa para otorgar una mayor seguridad jurídica al proceso de despido colectivo. También se modifica algún aspecto del régimen procesal del despido colectivo para otorgar un mayor espacio a la demanda colectiva presentada por los representantes de los trabajadores.

La impugnación colectiva de los representantes de los trabajadores asume un espacio mucho mayor, quedando el procedimiento individual relegado a los supuestos excepcionales no resueltos en el proceso colectivo. De este modo, se permitirá dar satisfacción a los intereses de las partes de un modo más rápido, ágil, homogéneo y económico.

En este sentido, se reconoce expresamente a la sentencia firme o al acuerdo de conciliación judicial del proceso colectivo la eficacia de 'cosa juzgada' sobre los procesos individuales, y se establece que el plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

Se permite que las sentencias de despido colectivo declaradas nulas sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

Por otro lado, se tipifica como infracción grave el incumplimiento por parte del empresario de la obligación de comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo y de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas conforme al artículo 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Otras medidas en materia laboral

La norma aclara el marco competencial de la potestad sancionadora de los Servicios Públicos de Empleo Estatal y autonómicos tras la reciente sentencia del Tribunal Constitucional del 25-4-2013.

En este sentido, la norma clarifica, con su mención expresa en la Ley General de la Seguridad Social, la obligación de inscribirse como demandante de empleo y la renovación de dicha demanda como un requisito necesario para percibir y conservar la prestación y el subsidio por desempleo, con el objeto de otorgar una mayor seguridad jurídica a los perceptores de las prestaciones y subsidios por desempleo.

La percepción de la prestación se suspenderá durante los periodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes en el servicio público de empleo competente, y se reanuda a partir de la fecha de la nueva inscripción, previa comparecencia ante la Entidad Gestora acreditando dicha inscripción.

Se establece que los servicios públicos de empleo competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, comunicando la sanción impuesta, en su caso, en el momento en que se imponga, al Servicio Público de Empleo Estatal para su ejecución por éste.

Los servicios públicos de empleo competentes verificarán, asimismo, el cumplimiento de la obligación de los beneficiarios de mantenerse inscritos como demandantes de empleo, debiendo comunicar los incumplimientos de esta obligación al Servicio Público de Empleo Estatal, en el momento en que se produzcan o conozcan para que inicie el procedimiento sancionador que corresponda.

En la misma línea, se reformulan con rango de Ley los requisitos ya existentes para los perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo que salen al extranjero dando mayor certidumbre y seguridad jurídica a los beneficiarios.

Así, tal y como estaba formulado a nivel reglamentario, en casos de salidas por asuntos propios, 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.

Como estaba establecido hasta el momento, la prestación se suspende en los supuestos de estancia en el extranjero hasta un período de 90 días, o de 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 para su autorización.