

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 17
Fecha: 3.03.2014

Asunto:
**Ley 1/2014, de protección de
trabajadores a tiempo parcial y
otras medidas de orden económico
y social**

**RDL 3/2014, de medidas urgentes
para el fomento del empleo y la
contratación indefinida**

Estimado asociado:

El BOE del sábado 1 de marzo recoge la publicación de dos normas que afectan en diverso grado a las relaciones laborales:

- **Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social**, procedente de la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto.
- **Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida**, anunciado ya por el Presidente del Gobierno en el debate sobre el estado de la Nación el pasado martes.

I.- En cuanto a la Ley 1/2014, baste reseñar que reitera lo establecido en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto. (Ver Circular Laboral nº 53/2013). En particular recoge el Acuerdo entre los interlocutores sociales y el Gobierno sobre las normas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial y, particularmente, los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de estos trabajadores, si bien se incorpora a la norma una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial.

El objetivo es, por tanto, evitar que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibe. Con este propósito, la **modificación legal atiende a los periodos de tiempo con contrato**

vigente a tiempo parcial, de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo.

También puede destacarse que los beneficiarios de prestaciones o subsidios de desempleo pueden salir ocasionalmente al extranjero por un período máximo de quince días naturales dentro de un año natural y mantener la condición de beneficiario. Además, se incorporan de forma expresa como supuestos de suspensión de la prestación 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, debiéndose comunicar previamente la salida a la entidad gestora, que deberá autorizarla, extinguiéndose en caso contrario.

El texto íntegro de esta Ley se halla en el siguiente enlace:
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-2219>.

II.- En cuanto al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, su único artículo establece una importante reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida.

- Se podrán beneficiar de esta medida todas las empresas, con independencia de su tamaño, tanto si la contratación es a tiempo completo como si es a tiempo parcial, respecto de los **contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014**, siempre que suponga **creación de empleo neto**.
- La cuota empresarial a ingresar por **contingencias comunes** será de **100 euros mensuales**, en los supuestos de contratos celebrados a tiempo completo, siendo de **75 ó 50 euros mensuales** en los contratos a **tiempo parcial** en función de la jornada de trabajo que se realice.
- Con carácter general, estas reducciones se aplicarán durante un período de **24 meses**, si bien las empresas con menos de 10 trabajadores también tendrán **derecho a obtener una reducción** del 50 por 100 de la cotización por contingencias comunes **durante los 12 meses siguientes**, correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

- Para beneficiarse de estas reducciones, el empresario debe cumplir con una serie de requisitos que, con carácter general, son:
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. Si no se ingresa las cotizaciones en plazo reglamentario se producirá una pérdida automática de la reducción en el mes del incumplimiento.
 - No haber sido excluido del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves.
 - **Mantener el nivel de empleo total e indefinido alcanzado con dicha contratación durante tres años.** (Se revisará cada 12 meses).
- También se exige como requisito que la empresa no **haya extinguido (a partir del 25 de febrero de 2014)** contratos de trabajo por causas objetivas o por despido disciplinario que hubiesen sido declarados judicialmente improcedentes, o por despidos colectivos en los seis meses anteriores a la celebración del contrato.
- No se aplica esta reducción a las relaciones laborales de carácter especial, la contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social y la contratación de determinados familiares del empresario.
- No obstante la anterior, con el fin de incentivar la contratación de los trabajadores más jóvenes, sí procederá la reducción cuando la persona contratada sea un **hijo de un trabajador autónomo, menor de 30 años**, o mayor de dicha edad cuando tengan **especiales dificultades** para su inserción laboral, según lo establecido en la Disposición adicional décima de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo).
- La aplicación de estas reducciones será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato.
- Si el empresario incumple los requisitos para el disfrute de estas reducciones estará obligado a reintegrar las cantidades dejadas de ingresar, con el recargo y el interés de demora correspondiente, en los siguientes términos si no mantienen el volumen de empleo:

- En el primer año, devolverá el 100% de la reducción.
- Si incumple el segundo año, devolverá el 50%.
- Si se incumple en el tercer año, devolverá un 33%.

El texto de la norma se halla íntegramente en el siguiente enlace:
<http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/01/pdfs/BOE-A-2014-2220.pdf>.

Estamos a su disposición para cualquier aclaración.

Confiando en que esta información sea de su interés, reciba un cordial saludo,

Beatriz Aguirre Cavero
Directora de Asuntos Laborales