



FREMM



FEBRERO 2014

ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

José Luján Alcaraz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia

PRIMERA PARTE

REFORMAS LABORALES

I. IDEAS INTRODUCTORIAS

❑ Sobre la “reforma laboral permanente”, el “reformismo” como valor y el “terremoto” normativo de fin de año

❑ Fundamento de las nuevas reformas

- EL DT al servicio de la economía
- Nueva función del DT: creación de empleo (vs. Protección de los trabajadores)
- “La flexibilidad” ... como absoluto

❑ 2013, ... un año de reformas laborales

❑ La articulación normativa de la reforma de cierre 2013.

❑ RDL 16/2013, 20 XII, medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE 21XII13)

❑ Ley 22/2013, de 23 de XII, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (BOE 26XII13)

❑ Ley 23/2013, de 23 de XII, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE 26- XII -13)

❑ RDL 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas (BOE 25 enero)

I. IDEAS INTRODUCTORIAS

❑ RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

La reforma de los “ajustes menorews”

1ª) RDL 3/2012 y Ley 3/2012 → reforma propiamente dicha

2ª) RDL 20/2013; RDL 4/2013; RDL 5/2013; RDL 11/2013; Ley 11/2013; Ley 14/2013....

3ª)RDL 16/2013 → “*ajustes menores*” (“*profundización en los objetivos perseguidos por las anteriores reformas*”) ¿Tercera fase? ¿Continuidad)

Resultado: ¿nuevo DT? ¿Qué fue de la reforma laboral de 2010?

Normas afectadas: 7 leyes, 2 RD. ¡modifica LPGE 2014 todavía no pub!

Materias afectadas:

- ❑ Modalidades de contratos (CTTP, CIAE, CFA)
- ❑ Período de prueba
- ❑ Jornada
- ❑ Conciliación de la vida familiar y laboral
- ❑ ETT
- ❑ Despido colectivo
- ❑ Cotización

¿Extraordinaria y urgente necesidad?

II. REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. **Recuperación de la prohibición de realización de HE** (art. 12.4 c ET), salvo art. 35.3 ET.

2. **HO + HC ≤ límite legal TTP art. 12.1 ET**

3. **Reforma régimen horas complementarias (art. 12.5 ET)**

- a) Desaparece remisión expresa a convenios colectivos
- b) Puedan realizarse HC también en CTTP temporales.
- c) En todo caso -tanto en indefinidos, como en temporales-, solo si la jornada semanal en cómputo anual alcance un mínimo de 10 horas.
- d) Porcentaje máximo de HC “pactable” *ex lege*: 30% HO (antes 15%).
- e) La CC puede incrementar hasta 60%. Pero no bajar del 30% legal.
- f) En [CTTP indefinido-jornada semanal en cómputo anual no inferior a 10 horas], además del 30%, el empresario puede en cualquier momento ofrecer al trabajador la realización de **HC “de aceptación voluntaria”** hasta el 15% de las HO, ampliables por convenio hasta 30%. (*¿El pacto debe formalizarse por escrito? ¿debe preavisarse su realización?*)
- g) Reducción plazo de preaviso de realización de HC: de 7 a **3 días** (CC pueden rebajar, no ampliar)
- h) Se mantiene la posibilidad renuncie al pacto HC una vez cumplido un año desde su celebración y con preaviso de 15 días.
- i) Regla de derecho transitorio: DT única.1 = rég. HC pactado con leg. anterior
- j) Elementos de control: art. 12.5 h)

II. REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

4. Conversión entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial

- a) Se mantiene regla sobre voluntariedad conversión TC en TP (Vs. STS 7 nov. 2011)
- b) Desaparece la regla sobre preferencia de los trabajadores que solicitan el retorno a la situación anterior para el acceso a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- c) También desaparece la preferencia de los trabajadores contratados inicialmente a TP y que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a TC correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

5. Papel de los convenios colectivos

- a) Menos autonomía colectiva; más Ley
- b) No obstante: *En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.*
- c) Ruptura monopolio convenios sectoriales

6. Supresión de modelos... pero contrato y pacto HC son “escrito”.

7. CTTP con vinculación formativa

Novedad Ley 11/2013→ requisito: “*otro sector de actividad*”

Novedad RDL 16/2013: los sectores de actividad son los identificados en la CNAE 2009

1. CONTRATACIÓN A TP CON VINCULACIÓN FORMATIVA

SUJETOS: jóvenes desempleados menores 30 años:

- a) sin experiencia laboral o inferior a 3 meses, o
- b) procedentes de “otro sector de actividad” o
- c) desempleados inscritos ininterrumpidamente 12 de 18 últimos meses

OBJETO:

- **CTTP** [con jornada no superior a **50%** TTCC]
- Contrato **indefinido o temporal**.
- Compatibiliza empleo y formación (o justificar haberla recibido en 6 meses previos al contrato)
- **FORMACIÓN:** no es necesario que esté “vinculada específicamente al puesto de trabajo” (?).
Puede ser “acreditable oficialmente o promovida por SEPE’s o idiomas o TIC mínimo 90 horas

INCENTIVO: Reducción cuota CC 100% (< 250) ó 75% durante 12 meses. Posibilidad prórroga 12 más.

PROHIBICIONES: despidos improcedentes 6 meses anteriores

COMPROMISO MANTENIMIENTO NIVEL DE EMPLEO

III. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

1. Modificación art. 4 Ley 3/2012 y art. 43 LIS

[Recurso de inconstitucionalidad admitido a trámite]

2. Supresión **MODELO OFICIAL**

3. Posibilidad CIAE **A TIEMPO PARCIAL**

- Precarización del modelo (¿más?)
 - Consecuencia: reajuste en incentivos fiscales y bonificaciones:
PROPORCIONALIDAD
 - Compatibilidad trabajo-25% desempleo: solo TC
-

IV. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

1. CFA o cómo legislar por el procedimiento del “ensayo y error”:

- Desde TRLET-1995, ocho reformas (sin contar doble RDL/ley)
- Desde 2010, ¡¡la locura!!
- Sin mucho éxito: 2007 (109.407), 2008 (78.986), 2009 (61.527), 2010 (59.047), 2011 (60.022), 2012 (60.584),
- 2013 repunte (70.000) → 0’73% del total. [posibilidad de celebrar el contrato con trabajadores menores de veintinueve años]

2. Las últimas aportaciones: ¿será esta vez?

- Ley 11/2013: levanta prohibición ETT.
- RDL 16/2013**: modifica DT 8ª Ley 3/2012 y DT 2ª RD 1529/2012: PRORROGA HASTA 31.XII.2014 posibilidad suscribir CFA aunque no exista título FP o CP relacionados con el trabajo a realizar.

3. Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del RD1529/2012

V. OTRAS NOVEDADES DEL RDL 16/2013

1. PERIODO DE PRUEBA (art. 14 ET)

- ❑ NUEVO LÍMITE MÁXIMO SUPLETORIO (salvo convenio): **1 mes** en contratos de duración determinada del art.15 ET que no superen los 6 meses de duración.
- ❑ ¿Explicación? “mayor estabilidad en el empleo” (EM *dixit*). ¿Cómo? Cfr. esta regla con el año del CIAE.
- ❑ Actualización (por fin !!!!) supuestos de posible interrupción pactada (“*siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes*”) : IT, M/A/A y, ahora, **RDE, RDL, P.**

2. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA (art. 34.2 ET)

- 1) Mediante CC o, en su defecto, por acuerdo **E-RRTT**, se puede “establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año”.
- 2) En defecto de pacto, **E** puede distribuir irregular a lo largo del año el 10% jornada de trabajo.
- 3) La distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal
- 4) El trabajador debe conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.
- 5) **Compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo E-RRTT. Puede pactarse COMPENSACIÓN INTERANUAL (cfr. SAN 24 mayo 2013)**
- 6) **En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.**

3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE UN MENOR (art. 37. 5 ET)

- 6 años (1980) → 8 años (2007) → **12 años**
- Objetivo: ¡¡más contrato con jornada reducida!!
- Mínimo 1/8, máx. 1/2 de la jornada + disminución proporcional salario
- Consecuencia: aumento protección de los trabajadores

4. ETT Y CT EN PRÁCTICAS

- Tras CFA en RDL 11/2013, ahora también **CT EN PRÁCTICAS**
- “*necesidad extraordinaria y urgente de encontrar fórmulas para aumentar las contrataciones, sobre todo, de jóvenes en este caso cualificados pero sin experiencia asociada a dicha cualificación*”
- ¿Servirá esta contrato a las ETT dada su duración mínima (6 meses; CFA, 12)?
- Si empresa usuaria tiene menos de 50 T y transforma en indefinidos, derecho a bonificaciones Art. 7 Ley 3/2012 (500/700 euros/año durante tres años).

5. DESPIDO COLECTIVO MAYORES 50 AÑOS

- DA 16ª Ley 27/2011 (“Enmienda Telefónica”)
- Novedad: definición “grupo de empresa” = Art. 42.1 Ccom; pero solo resultados obtenidos en España.

6. ¿SUPRESIÓN DE CONTRATOS O DE MODELOS?

- El problema de fondo: ¿modalidades de contratación o códigos? ¿cuántas modalidades de contratación hay? ¿cómo se computan?
- El anuncio de la Exposición de Motivos del RDL 16/2013
- La formalización de la medida: no a través de una norma, sino en la WEB del SEPE
- La materialización de la medida: 4 únicos modelos (indefinido, temporal, formación, prácticas)... Y sobre ellos “variaciones y permutaciones”
- El “*asistente de contratos*”
- Consecuencias del incumplimiento: art. 8 ET, art. 7 TRLISOS

7. ANUNCIO DE REFORMAS

- El Texto Refundido de incentivos a la contratación
-

VI. NOVEDADES LABORALES DE LA LPGE 2014

1. APLAZAMIENTOS DE VIGENCIA

- ❑ DF 22ª: Otra vez (ahora hasta 1 enero 2015) ampliación **PERMISO DE PATERNIDAD** a 4 semanas ordenada por Ley 9/2009

2. FINANCIACIÓN FP PARA EL EMPLEO (DA 81ª)

- ❑ Reparto al 50% [formación de demanda y de oferta para ocupados, acciones de apoyo, formación en AAPP y Fundación Tripartita] --- 50% [desempleados]
- ❑ Crédito para formación (% de bonificación en función tamaño empresa sobre cuantía ingresada en 2013 en concepto FP): 100 %(6-9); 75 %(10-49); 60% (50-249); 50% (250 o más).

3. SUPRESIÓN APARTADO 8, ART. 33 ET

- ❑ DF 5ª LPGE 2014 **¡¡asunto presupuestario!!**
- ❑ Otra vez FOGASA tras Ley 35/2010, Ley 3/2012 y **RDL 20/2013**
- ❑ Enmienda Grupo Parlamentario Popular en el Senado para “desincentivar el despido y fomentar el mantenimiento del empleo” (EM)
- ❑ Consecuencia: parificación de todas las empresas. FGS solo concurso o insolvencia
- ❑ En 2013, 314,92 millones en pago directo
- ❑ Efectos: 1 enero 2014 y **“vigencia indefinida”**
 - A 1 enero 2014 había 181.000 expedientes en trámite.
 - **STS 7 mayo 1997**: responsabilidad directa nace del despido, sin necesidad de que se incoe expediente.
 - Conclusión: despidos desde 1 enero 2014

SEGUNDA PARTE

REFORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

I. Modificaciones en materia de cotización

1. Reducción tipo cotización por desempleo en contratos de duración determinada a tiempo parcial

- ❑ **DA 1ª RDL 16/2013 (BOE 21 dic.):** *El tipo de cotización previsto en la LPGE para el año 2014 para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en uno por ciento. En consecuencia, el tipo de cotización será del 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.*
- ❑ **Art. 128.Diez.2.A).b) Ley 22/2013 (BOE 26 dic.):** *2.º Contratación de duración determinada a tiempo parcial: el 9,30 por 100, del que el 7,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.*
- ❑ **Artículo Undécimo. 2 RDL 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas (BOE 25 enero):** *Dos. Con efectos desde 1 de enero de 2014, el primer párrafo del artículo 128.Diez.2.A).b).2.º queda redactado como sigue: «2.º Contratación de duración determinada a tiempo parcial: el 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.»*

I. Modificaciones en materia de cotización

2. Cuantía base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos (individual y societarios)

(DA 2ª RDL 16/2013 ☺ art. 128.6 LPGE 2014 ☺ art. 11 RDL 1/2014)

Base mínima igual a la de grupo 1 RGSS (en 2014: 1.051, 50 euros) para:

- a) “autónomos que en algún momento del año 2013 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a **diez**” (50 en original art. 128.5.11 LPGE 2014)
- b) autónomos incluidos ex DA 27 LGSS y art. 21.3 Ley 4/1997 (“*a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta*”).

I. Modificaciones en materia de cotización

3. Modificación del art. 109 LGSS

- ❑ **DF 3ª RDL 16/2013** (anterior en RDL 20/2012)
- ❑ **OBJETIVO:** “conseguir la conseguir la sostenibilidad en el Sistema de Seguridad Social”
- ❑ **CONSECUENCIAS:**
 - 1) Efectos desde 22 diciembre (entrada en vigor RDL 16/2013). Instrucciones regularización TGSS → marzo, MAYO...
 - 2) Obligación E comunicar a TGSS todos los conceptos retributivos abonados, incluidos o no en BC
 - 3) ¿Art. 23 RGCL? Desde reforma 2009 remite Ley 35/2007 LIRPF y RIRPF-2007
 - 4) Conceptos no incluíbles: “*Únicamente* no se computarán ...” (*ubi lex no distinguet, ...*). TODO: metálico/especie; salarial/no-salarial
 - 5) Cuestión atañe solo a cotización, no afecta a naturaleza jurídica de los conceptos. Problemas futuros. Ej. cálculo indemnizaciones.
 - 6) Afecta a bases no topadas (en 2014: 3.597 euros/mes)
 - 7) Afecta a convenios que regulan conceptos excluidos. Vías de reacción: art. 82.3 ET
 - 8) Conceptos más habituales (art. 23 RGCL):
 - a) Gastos de locomoción
 - b) Dietas (gastos de manutención) y asignaciones para gastos de viaje (estancia)
 - c) Pluses de transporte urbano y de distancia
 - d) Prestaciones de Seguridad Social y sus mejoras
 - e) Asignaciones asistenciales (incluye cheques-restaurante)
 - f) Donaciones promocionales

I. Modificaciones en materia de cotización. El art. 109 LGSS

1. La BC para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del RG, incluidas las de ATyEP, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

- a) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.
 - b) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
 - c) Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas en los términos que reglamentariamente se establezca.
 - d) Los productos en especie concedidos voluntariamente por empresas en términos que reglamentariamente se establezcan.
 - e) Las percepciones por matrimonio.
 - f) Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, éstas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan.
 - g) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por ATyEP de la Seguridad Social.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado g) anterior, el MTAS podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.

I. Modificaciones en materia de cotización. El art. 109 LGSS-RDL 20/2012

1. [IGUAL]

2. No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las dietas y asignaciones (...) [IGUAL]

b) Las **indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.**

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del ET, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 (ET), o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

c) Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan.

d) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por ATyEP de la Seguridad Social.

En el desarrollo reglamentario de los apartados a) y c) se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, la cuantía máxima exenta de cotización por todos los conceptos indicados en el mismo no podrá exceder, en su conjunto, del límite que se determine reglamentariamente.

4. [igual]

I. Modificaciones en materia de cotización. El art. 109 LGSS-RDL 16/2013

1. La BC para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del RG, incluidas las de ATyEP, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, **tanto en metálico como en especie**, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. [RESTO IGUAL]
2. **Únicamente**, no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - a) Las asignaciones para **gastos de locomoción** del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice **medios de transporte público**, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
 - b) Las asignaciones para **gastos de locomoción** del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para **gastos normales de manutención y estancia** generados **en municipio distinto** del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas..
 - c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones (IGUAL).
Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas (IGUAL)
 - d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por **incapacidad temporal** concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer **gastos de estudios** dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
 - e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por ATyEP de la Seguridad Social.
3. **Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.**
4. No obstante lo dispuesto en el apartado **2.e)**, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá (IGUAL)

II. Otras novedades de la LPGE 2014

1) Bases y tipos (art. 128 LPGE 2014)

- ❑ **Base mínima** igual (SMI + 1/6): **753 € mes** (SMI 645,30; IPREM 532,41)
- ❑ **Base máxima:** aumenta 5% el tope máximo: **3.597 € mes**

2) Tarifa de primas AT/EP

- ❑ DF 19 LPGE 2014 modifica **DA 4ª Ley 42/2006**, PGE 2007: variaciones en los porcentajes y nuevas descripciones

3) Revalorización de pensiones contributivas y Clases Pasivas

- ❑ Incremento **0,25%** (arts. 37 y 41) y se fijan los complementos para mínimos (arts. 44 y 45)
- ❑ RD 1045/2013, revalor.; RD 1043/2013 (clases pasivas)

4) Cuantía máxima de las pensiones públicas en su señalamiento inicial (art. 40): 2.554,49 euros mensuales (35.762,86 euros/año)

II. Otras novedades de la LPGE 2014

- 5) Nuevo aplazamiento DA 30ª Ley 27/2011 (medidas reglamentarias para que, progresivamente, desde el 1 enero 2012, la cuantía de la **pensión de viudedad** a favor de pensionistas con 65 o más años que no perciban otra pensión pública sea igual al 60% BR (DA 27ª).
 - 6) Cuantías y límites de ingresos para acceder a **prestaciones familiares** de la Seguridad Social en modalidad no contributiva (DA 24ª).
 - 7) Modificación **Ley de Clases Pasivas**, en materia de ejercicio de derechos, condiciones, plazos y jubilación voluntaria (DF 1ª).
 - 8) **Colaboración obligatoria de las empresas**: DF 4ª da nueva redacción art. 77.2 LGSS para explicar en qué consiste.
-

II. Otras novedades de la LPGE 2014

9) Nueva modificación **Incapacidad Temporal** (DF 4 LPGE)

- Art. 131 bis. LGSS (anterior por Ley 26/2009; Ley 17/2012, PGE-2013)
- Señala expresamente en **días duración** máxima del subsidio de IT: **545** días naturales desde la baja médica.
- Nueva causa de extinción del subsidio: **alta médica por curación o mejoría** que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- Precisa que, para determinar la duración del subsidio, se computan los **períodos de recaída** en un mismo proceso y define qué es (cfr. art. 128.1 modf. en 2012).
- INSS único competente para emitir nueva baja médica por la misma o similar patología cuando se hubiera denegado el derecho a prestación por IP sin haber agotado los 545 días de IT
- Se traen a la Ley (art. 131 bis. 3) previsiones acerca de cómo puede generarse un nuevo derecho cuando la IT ha terminado por transcurso de su plazo máximo 545 días: a) examen en 3 meses; b) posible demora hasta un total de 730 días.
- Revisa redacción supuesto extinción IT por alta médica con propuesta de IP

II. Otras novedades de la LPGE 2014

10) Incapacidad Permanente. Retoque en su concepto (art. 136.1 LGSS):

“situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito (y de haber sido dado de alta médicamente), presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo”.

- personas con discapacidad (no minusválidas)

11) Subsidio de desempleo

- ❑ **Art. 222. Añade nuevo apartado 4:** efectos económicos de la **pensión de jubilación** del perceptor de subsidio por desempleo para mayores de 55 años.
- ❑ **Nueva DA 66^a. Subsidio por desempleo de liberados de prisión.** Condenados por delitos del art. 36.2 a) b) c) d) CP. Se exige que hayan satisfecho la responsabilidad civil derivada del delito y que hayan formulado una petición expresa de perdón a las víctimas de su delito.

12) Pérdida de residencia por estancia en el extranjero (complementa reforma art. 212 y 213 LGSS RDL 11/2013)

Nueva **DA 65^a LGSS** “Pérdida de residencia a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, incluidos los complementos a mínimos” = estancias en el extranjero que no superen los 90 días al año. Excepción: ausencia de territorio español motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

II. Otras novedades de la LPGE 2014

13) Aplazamientos de vigencia

- ❑ DA 28ª Ley 27/2011, que comprometía al Gobierno a presentar, en el plazo de un año, un proyecto de ley que estableciera un sistema de cómputo, a efectos de Seguridad Social, del **período de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria** (DA 84ª).
- ❑ Por un año, la entrada en vigor de la DA 58ª LGSS (prevista para el 1 de enero de 2014), en cuya virtud se amplía **la cobertura por ATyEP a todos los Regímenes de la Seguridad Social** respecto de los trabajadores que causen alta a partir del 1 de enero de 2013 (DA 85ª).
- ❑ Vuelve a retrasarse hasta el 1 enero 2015 entrada en vigor de la Ley 9/2009, de ampliación de la duración del **permiso por paternidad** en los casos de nacimiento, adopción o acogida (DF 22ª).
- ❑ Se altera la entrada en vigor de disposiciones de la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (DF 27ª).
- ❑ DF 27ª aplaza a 2015 **autónomo a tiempo parcial** (DF 10ª Ley 27/2011 modifica arts. 1, 24 y 25 LETA).

Vivimos en “un mundo de leyes desbocadas”
(GARCIA DE ENTERRÍA)

El Estado es “una ametralladora que dispara leyes”
(ORTEGA Y GASSET)



MUCHAS GRACIAS