

Barcelona
Castellón
Girona
Las Palmas
Lleida
Madrid
San Sebastián-Donostia
Valencia
Vitoria-Gasteiz

S É N E O R
A B O G A D O S • E C O N O M I S T A S



LAS CLAVES DE MEDIDAS LABORALES RD-LEY 1/2015

**Mecanismo de segunda oportunidad,
reducción de carga financiera y otras
medidas de orden social**

 902 00 92 00  902 00 93 00

general@seneorlaboral.com · www.seneor.com

LAS MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Incluidas en el Real Decreto-Ley 1/2015 de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social – BOE 28-02-2015

- Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido
- Bonificación a trabajadores autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art.30 ley 20/2007)
- Reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria en favor de los trabajadores eventuales agrarios de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción del olivar como consecuencia de la sequía
- Exención tasa por el ejercicio por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social. Personas físicas.
- Modificación de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Mesas de negociación en ámbitos específicos
- Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado y en la Administración de Justicia (Modificación art.12 RD-ley 20/2012)

Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido (Art.8 RD-Ley 1/2015):

Exposición de motivos:

El art.8 del RD-Ley 1/2015 establece un nuevo incentivo para la creación de empleo estable, consistente en la fijación de un **mínimo exento** en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores en cualquiera de sus modalidades cuando se cumplan determinadas condiciones y requisitos. El establecimiento de un mínimo exento supone la creación de un **incentivo de carácter progresivo** que reduce en mayor medida las cotizaciones sociales por la contratación estable de trabajadores con menores retribuciones.

Reglas de aplicación del mínimo exento (art.8.1):

1. En los supuestos de **contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades**, **siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos** establecidos en este artículo, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se determinará conforme a las *siguientes reglas*:

a) Si la contratación es a tiempo completo, los **primeros 500 euros** de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes **quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización** en la parte correspondiente a la empresa. Al resto del importe de dicha base le resultará aplicable el tipo de cotización vigente en cada momento.

b) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuantía señalada en la letra a) se reducirá de **forma proporcional** al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

La bonificación será **también de aplicación** en el supuesto de personas que **se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas**, **siempre que** estas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como a los que se incorporen como socios trabajadores de las sociedades laborales (art.8.8):

Bonificación/reducción (art.8.2):

Este beneficio en la cotización consistirá en **una bonificación** (a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal) **cuando** la contratación indefinida se produzca con trabajadores inscritos en el **Sistema Nacional de Garantía Juvenil** que cumplan con los requisitos establecidos en el art.105 de la Ley 18/2014

Este beneficio en la cotización consistirá en **una reducción** (a cargo del sistema de la Seguridad Social) **para el resto** de trabajadores contratados.

Duración de la bonificación o reducción (art.8.3)

La bonificación o reducción se aplicará durante un período de **24 meses**, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse **por escrito**, y **respecto de los celebrados entre el 01-03-2015 y el 31-08-2016**.

En el caso de **empresas con menos de 10 trabajadores** la medida se prolongará durante **12 meses más**, **quedando exentos** durante este último período de la aplicación del tipo de cotización **los primeros 250 euros** de la base de cotización o la cuantía que proporcionalmente corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

“Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que en el momento de celebrar el contrato al que se aplique este beneficio en la cotización contaran con menos de diez trabajadores tendrán derecho a mantener la bonificación o reducción, si bien durante este nuevo período estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.”

Cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural, el importe al que se aplique el beneficio a que se refiere este artículo será proporcional al número de días en alta en el mes.

Requisitos que deben cumplir las empresas para poder aplicar el beneficio (art.8.4):

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación del beneficio correspondiente. Si durante el período de bonificación o reducción existiese un incumplimiento, total o parcial, de dichas obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta tales períodos como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo de bonificación o reducción.

b) No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto en este artículo. La exclusión del derecho a la bonificación o reducción derivada del incumplimiento de este requisito afectará a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas.

c) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

d) Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, **tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.**

Se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses. Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.

A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

e) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del artículo 22.2 o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de dicha ley.

Supuestos en que no podrá aplicarse la bonificación o reducción (art.8.5):

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

c) Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

d) Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, así como en las disposiciones adicionales décima quinta a décima séptima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, y en preceptos equivalentes de posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

e) Contratación de trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

f) Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

El beneficio tampoco resultará aplicable a la **cotización por horas complementarias** que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho al mismo.

Compatibilidades (art.8.7):

La aplicación de este beneficio será **incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato**, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar, con las siguientes **excepciones** (será compatible con):

a) En el caso de que el **contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias** del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, será compatible con la bonificación establecida en el art.107 de la Ley 18/2014

b) En el caso de que el **contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias** del **Programa de Activación para el Empleo**, será compatible con la ayuda económica de acompañamiento que aquellas perciban, en los términos previstos en el art.8 del Real Decreto-ley 16/2014

Prestaciones económicas (art.8.6):

La aplicación de la bonificación o reducción a que se refiere este **artículo no afectará a la determinación de la cuantía** de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que **se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda**.

Aplicación indebida de la bonificación o reducción (art.8.10):

En los supuestos de aplicación indebida del respectivo beneficio, por incumplir las condiciones establecidas en este artículo, procederá el **reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora** correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En caso de incumplimiento del requisito previsto en el apartado 4.d), quedará sin efecto la bonificación o reducción y se deberá proceder **al reintegro de la diferencia** entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse aquella y las aportaciones ya realizadas, **en los siguientes términos**:

1.º Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12, corresponderá reintegrar el 100 % de la citada diferencia.

2.º Si el incumplimiento se produce desde el mes 13 y hasta el mes 24, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 13.

3.º Si el incumplimiento se produce desde el mes 25 y hasta el mes 36, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 25.

En los supuestos de reintegro por incumplimiento del requisito previsto en el apartado 4.d), que se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social, **no procederá exigir recargo e interés de demora**.

La obligación de reintegro prevista en este apartado se entiende **sin perjuicio** de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Disposición transitoria segunda. Régimen aplicable a la contratación indefinida formalizada con anterioridad a 01-03-2015:

Los beneficios a la cotización a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos indefinidos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, **se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración**.

Exposición de motivos: "El nuevo beneficio en la cotización por contratación indefinida **coexistirá hasta el 31 de marzo de 2015 con el regulado en el Real Decreto-ley 3/2014**, de 28 de febrero, previéndose en la disposición transitoria segunda del real decreto-ley que los beneficios a la cotización a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos indefinidos celebrados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor, se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración."

Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (Art.9 RD-Ley 1/2015)

Se añade un nuevo art.30 a la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajo autónomo, **en vigor a partir del 01-03-2015**, para establecer una bonificación a trabajadores autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación. Dicha medida consiste en una bonificación en la cuota del trabajador por cuenta propia a la Seguridad Social, en una cuantía vinculada a la base de cotización media de los últimos doce meses del trabajador autónomo. Además, el disfrute de esta bonificación queda sujeta a la contratación de un trabajador por cuenta ajena.

Bonificación (art.30.1)

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos:

a) Por cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo.

b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Condiciones para su aplicación (art.30.2)

La aplicación de la bonificación recogida en el apartado anterior estará condicionada a la permanencia en alta en el RETA y a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

Cuando se extinga la relación laboral, incluso durante el periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo podrá beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días.

El contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una **jornada laboral inferior al 50 %** de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si la contratación es a tiempo parcial, la bonificación será del 50 %.

Quiénes tendrán derecho a la bonificación (art.30.4):

Solo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores por cuenta propia que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma. No se tomará en consideración a los efectos anteriores al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute **una vez por cada uno de los sujetos causantes** a su cargo, siempre que se cumplan el resto de requisitos previstos en el presente artículo (art.30.5)

Compatibilidad de la bonificación (art.30.6):

Esta bonificación será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente.

Incumplimiento de las condiciones (art.30.3):

En caso de incumplimiento de lo previsto en el art.30.2, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de 7 años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo **deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma**. En caso contrario el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

Normativa de las contrataciones (art.30.7):

En lo no previsto expresamente, las contrataciones realizadas al amparo de este art.30 de la Ley 20/2007 se regirán por lo dispuesto en el **artículo 15.1.c) del ET** y sus normas de desarrollo.

Reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria en favor de los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción del olivar como consecuencia de la sequía (Art.10 RD-Ley 1/2015)

El art.10 del RD-Ley 1/2015 sitúa en 20 el número de jornadas reales cotizadas exigidas a los trabajadores eventuales agrarios de determinadas provincias para poder ser beneficiarios del subsidio por desempleo contemplado en el RD 5/1997, y en el artículo tercero de la Ley 45/2002, así como de la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003.

“1. Los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual que residan en el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en el artículo tercero de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, o de la renta agraria establecida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, aun cuando no tengan cubierto el número mínimo de jornadas reales cotizadas establecido en el artículo 2.1.c) o en el artículo 2.1.d), respectivamente, de los citados reales decretos, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) **Tener cubierto un mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.**
- b) **Reunir el resto de los requisitos exigidos en la normativa aplicable.**
- c) **Solicitarlo dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley (01-03-2015)**

2. Cuando se aplique lo previsto en el apartado 1 de este artículo, **se considerará acreditado** un número de 35 jornadas reales cotizadas a los efectos de lo establecido en:

- a) El artículo 5.1.a) del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero.
- b) Los artículos 4.1 y 5.1.a) del Real Decreto 426/2003, de 11 de abril.

3. En las solicitudes que se presenten en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley en el ámbito territorial indicado en el apartado 1, **se estará a lo siguiente:**

- a) Para aplicar la disposición transitoria primera del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, se deberá completar un número mínimo de 20 jornadas reales cotizadas, en la forma prevista en dicha disposición.
- b) Para aplicar lo establecido en el apartado 2 de la disposición transitoria segunda del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, se considerará acreditado un número de 35 jornadas reales cotizadas cuando se acredite un número igual o superior a 20 jornadas reales cotizadas.”

DT tercera RD-Ley 1/2015. Solicitudes del subsidio por desempleo o de la renta agraria presentadas con anterioridad a 01-03-2015:

Lo dispuesto en el artículo 10 **será también de aplicación** a los trabajadores referidos en el mismo que hubieran **presentado entre el 1 de septiembre de 2014 y el 01-03-2015** la solicitud del subsidio por desempleo regulada en el Real Decreto 5/1997, o de la renta agraria regulada en el Real Decreto 426/2003, **siempre que presenten una nueva solicitud** a partir de dicha entrada en vigor y dentro de los seis meses siguientes a la misma.

Exención tasa por el ejercicio por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social (Art.11 RD-Ley 1/2015)

Modifica el art.4 de la Ley 10/2012 para que las **personas físicas queden exentas** de tasas judiciales.

«Artículo 4. Exenciones de la tasa.

1. Las exenciones objetivas de la tasa están constituidas por:

- a) La interposición de demanda y la presentación de ulteriores recursos cuando se trate de los procedimientos especialmente establecidos para la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas, así como contra la actuación de la Administración electoral.
- b) La solicitud de concurso voluntario por el deudor.
- c) La presentación de petición inicial del procedimiento monitorio y la demanda de juicio verbal en reclamación de cantidad cuando la cuantía de las mismas no supere dos mil euros. No se aplicará esta exención cuando en estos procedimientos la pretensión ejercitada se funde en un documento que tenga el carácter de título ejecutivo extrajudicial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 517 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- d) La interposición de recursos contencioso-administrativos cuando se recurra en casos de silencio administrativo negativo o inactividad de la Administración.
- e) La interposición de la demanda de ejecución de laudos dictados por las Juntas Arbitrales de Consumo
- f) Las acciones que, en interés de la masa del concurso y previa autorización del Juez de lo Mercantil, se interpongan por los administradores concursales.
- g) Los procedimientos de división judicial de patrimonios, salvo en los supuestos en que se formule oposición o se suscite controversia sobre la inclusión o exclusión de bienes, devengando la tasa por el juicio verbal y por la cuantía que se discuta o la derivada de la impugnación del cuaderno particional a cargo del opositor, y si ambos se opusieren a cargo de cada uno por su respectiva cuantía.

2. Desde el punto de vista subjetivo, están, en todo caso, exentos de esta tasa:

a) Las personas físicas.

- b) Las personas jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, acreditando que cumplen los requisitos para ello de acuerdo con su normativa reguladora.
- c) El Ministerio Fiscal.
- d) La Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos públicos dependientes de todas ellas.
- e) Las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.»

Implica la supresión en el art.4.1, de los apartados que se referían a las siguientes exenciones:

“a) La interposición de demanda y la presentación de ulteriores recursos en relación con los procesos sobre capacidad, filiación, matrimonio y menores regulados en el título I del libro IV de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, estarán sujetos al pago de la tasa los procesos regulados en el capítulo IV del citado título y libro de la Ley de Enjuiciamiento Civil que no se inicien de mutuo acuerdo o por una de las partes con el consentimiento de la otra, aun cuando existan menores, salvo que las medidas solicitadas versen exclusivamente sobre estos.”

“d) La interposición de recurso contencioso-administrativo por funcionarios públicos en defensa de sus derechos estatutarios.”

Implica la supresión del párrafo segundo del art.6.2 relativo a la **base imponible de la tasa**:

“Se considerarán, a efectos de la determinación de la base imponible, como procedimientos de cuantía indeterminada los procesos regulados en el capítulo IV del título I del libro IV de la Ley de Enjuiciamiento Civil no exentos del abono de la tasa.”

Implica la modificación del párrafo primero del art.7.2 relativo a la **determinación de la cuota tributaria**:

“2. Deberá satisfacerse ~~Cuando el sujeto pasivo sea persona jurídica se satisfará~~, además, la cantidad que resulte de aplicar a la base imponible determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo anterior, el tipo de gravamen que corresponda, según la siguiente escala:”

Implica la supresión del art.7.3 relativo a la **determinación de la cuota tributaria:**

“3. Cuando el sujeto pasivo sea persona física se satisfará, además, la cantidad que resulte de aplicar a la base imponible de la tasa un tipo del 0,10 por ciento con el límite de cuantía variable de 2.000 euros.”

Autoliquidación y pago: **añade** un segundo párrafo al art.8.1:

«No obstante, **no tendrán que presentar autoliquidación** los sujetos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 4.»

DF segunda.1 RD-Ley 1/2015. El Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministros de Justicia y de Hacienda y Administraciones Públicas, dictará las disposiciones reglamentarias complementarias que sean necesarias para la aplicación de las tasas por el ejercicio de la potestad jurisdiccional con las modificaciones efectuadas por este real decreto-ley.

Modificación de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (Art.5 RD-Ley 1/2015):

En vigor a partir del 01-03-2015

• **Composición y constitución de las Mesas de Negociación**

Introduce una mejora técnica en la redacción del art.35 que, al regular la composición y constitución de las Mesas de Negociación, en su versión hasta ahora vigente se refiere únicamente a materias que afectan al personal funcionario, cuando resulta necesario que dicha regulación se haga extensible también a las materias comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.

«1. Las Mesas a que se refieren los **artículos 34, 36.3 y disposición adicional decimotercera** de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.»

• **Mesas de negociación en ámbitos específicos:**

La nueva DA Decimotercera del Estatuto Básico del Empleado Público regula las diferentes Mesas para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos.

«Disposición adicional decimotercera. Mesas de negociación en ámbitos específicos.

1. Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:

- a) Del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.
- c) Del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y funciones previstas en el artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».

2. Además de la representación de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya representación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal.»

DA sexta RD-Ley 1/2015. Impulso y coordinación de la negociación colectiva.

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas estará representada en las Mesas de negociación del personal docente no universitario, del personal de la Administración de Justicia y del personal estatutario de los servicios de salud, a través de la Dirección General de la Función Pública.

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas adoptará las medidas oportunas para impulsar y asegurar la coordinación de la negociación de la Administración a través de las distintas Mesas y ámbitos.

Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado y en la Administración de Justicia (Modificación art.12 RD-ley 20/2012) (Art.6 RD-Ley 1/2015):

En vigor a partir del 01-03-2015

La Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para materias comunes a personal funcionario, estatutario y laboral y la Mesa General de Negociación del personal funcionario de la Administración General del Estado, en su sesión conjunta celebrada el 31 de julio de 2014, acordaron proponer al Gobierno tres iniciativas de reforma normativa para la mejora de los mecanismos de participación y negociación colectiva en el ámbito de la Administración General del Estado.

«Artículo 12. Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado y en la Administración de Justicia.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 39.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el ámbito de la Administración General del Estado **se elegirá una Junta Personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:**

- a) Una por cada uno de los Departamentos ministeriales incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.
- b) Una por cada Agencia, ente público u organismo no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.
- c) Una en cada provincia, **excluida la de Madrid**, y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, en la Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar.
- d) Una para cada ente u organismo público, no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.
- e) Una para los funcionarios destinados en las misiones diplomáticas en cada país, representaciones permanentes, oficinas consulares e instituciones y servicios de la Administración del Estado en el extranjero.
- f) **Una en cada provincia y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, para el personal estatutario de los servicios públicos de salud.**
- g) **Una para el personal docente de los centros públicos no universitarios, en cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla.**

2. Aquellas Unidades Electorales a que se refiere el apartado anterior, con excepción de las referidas en la letra d), que no alcanzasen el mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal del Departamento al que estuviera adscrito el Organismo o Unidad administrativa de que se trate. Las Unidades Electorales provinciales previstas en la letra d) que no alcanzasen el mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal de Madrid del Organismo o Ente público que corresponda.

3. En la Administración de Justicia, se elegirá una Junta de Personal en cada provincia, y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, para todo el personal funcionario a su servicio. Además de las anteriores, en Madrid se elegirá otra Junta de personal para el personal adscrito a los órganos centrales de la Administración de Justicia.

4. En las elecciones a representantes del personal laboral **en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de Justicia, no transferida**, constituirá un único centro de trabajo:

- a) La totalidad de las unidades o establecimientos de cada Departamento Ministerial, incluidos en ellos los correspondientes a sus Organismos Autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos sus servicios provinciales, en Madrid.
- b) La totalidad de las unidades o establecimientos en la provincia de Madrid de cada una de las Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, organismos o entes públicos no incluidos en la letra anterior **y las dependientes de la Administración de Justicia.**

c) La totalidad de las unidades o establecimientos al servicio de las Administración General del Estado, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras, servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006 que radiquen en una misma provincia, **excluida la de Madrid**, o en la ciudades de Ceuta y de Melilla. **Se incluirán en este apartado las unidades y establecimientos dependientes de la Administración de Justicia.**

d) Constituirá, igualmente un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos de cada ente u organismo público no incluido en los apartados anteriores, radicados en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

5. Lo dispuesto en este artículo producirá efectos al producirse el vencimiento de los mandatos electorales actualmente en vigor.

6. En todo caso las nuevas unidades electorales entrarán en vigor a partir del 1 de marzo de 2015, fecha en que todos los mandatos en vigor o prorrogados se extinguirán como consecuencia de la elección de los nuevos órganos de representación, elección que deberá producirse en el plazo de 10 meses desde la fecha indicada.»