



Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

En la presente circular informativa se recogen, de forma resumida y lo más conciso posible, las novedades establecidas por el reciente Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 21 de diciembre de 2013.

Las modificaciones que nos afectan son las siguientes:

1- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

El Real Decreto-Ley, establece diversas variaciones en cuanto a la regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial entre las que cabe hacer alusión a las siguientes:

- El contrato a tiempo parcial debe seguir formalizándose por escrito, si bien ahora desaparece toda referencia al modelo oficial en línea con la finalidad descrita en el Preámbulo (I, párrafo 5º) de reducir cargas administrativas, procediéndose a una simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una muy importante reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes [art.12.4 a) ET].
- Se suprime la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3 del ET (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes) [art.12.4 c) ET].
- Se modifica el régimen de las horas complementarias, para flexibilizarlo, pudiendo ampliarse la jornada a tiempo parcial mediante el pacto de realización de horas complementarias, en la celebración del contrato o posteriormente, siempre por escrito, así como el ofrecimiento de horas complementarias de aceptación voluntaria (sólo para contratos indefinidos a tiempo parcial).

Se reduce, de 7 días a 3, el plazo establecido para preavisar al trabajador del día y hora de realización de las horas complementarias, plazo que podrá reducirse por convenio.

- Por último, se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial (de la que se exceptúan los que trabajan en el servicio doméstico –disp. final 5ª RDL) y se determina la consecuencia de su incumplimiento. Respecto a la primera cuestión, de un lado se indica que se efectuará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios; de otro, se exige al empresario la conservación de los resúmenes mensuales durante un periodo mínimo de cuatro años.

La consecuencia del incumplimiento de estas obligaciones de registro, segunda cuestión apuntada, será la presunción de que el contrato se ha celebrado a jornada completa, salvo prueba en contra que acredite el carácter parcial de los servicios.

2- NOVEDADES EN PERIODOS DE PRUEBAS

El periodo de prueba de los contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración no sea superior a seis meses, no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa, ampliando, a su vez, las situaciones en las que se produce la interrupción del mismo (concretamente, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad).

Los periodos de prueba existentes en el momento de la entrada en vigor de esta norma seguirán rigiéndose por la norma legal conforme a la que se celebraron.

3- REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS

Se amplía desde los ocho años a los doce años de edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

4- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

A que las empresas apuesten por la flexibilidad interna, responde la urgencia en la adopción del cambio introducido en materia de jornada, en concreto en lo que respecta al régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, fruto de la posibilidad de distribución irregular de la jornada, estableciéndose que se estará a lo fijado en convenio colectivo o, en caso de no preverse nada al respecto en sede convencional, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en defecto de pacto, las diferencias se deben compensar en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

5- CONTRATO EN PRÁCTICAS A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Se autoriza a las empresas de trabajo temporal para que, de la misma forma que ya celebran contratos para la formación y el aprendizaje, puedan celebrarse contratos en prácticas para la puesta a disposición de las empresas usuarias.

Se extienden las bonificaciones por transformación en indefinidos de los contratos de trabajo en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo indefinido con los trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal.

6- NOVEDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

6.1 Conceptos computables en la base de cotización de la Seguridad Social.

Se modifica el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, que regula los conceptos que deben integrarse en la base de cotización, tanto en metálico como en especie.

Las modificaciones relativas a los conceptos que quedan excluidos de las bases de cotización (apartado 2) afectan a los siguientes conceptos:

- Se establece una nueva redacción relativa a gastos de locomoción y transporte, así como de manutención y estancia.

Así, conforme al artículo 2.a) quedan excluidas 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.

En relación con el (nuevo) apartado b) se excluyen 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.

- El apartado 2.d) (anteriormente 2.c) excluye de las bases de cotización 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.

Asimismo se prevé que 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.

6.2 Otras novedades en materia de Seguridad Social

□ El tipo de cotización previsto 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.

□ Cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos: Aquellos trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea haya tenido contratado a su servicio a un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente tendrá una cuantía igual a la de los trabajadores por cuenta ajena encuadrados en el grupo 1 de cotización al Régimen General.

Esta base se aplicará también a los autónomos al amparo de lo establecido en la disposición adicional 27^a de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 21.3 de la Ley de Sociedades Laborales, 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.

□ Queda derogado expresamente el apartado tercero de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social que regulaba la cotización de las horas extras en contratos a tiempo parcial.

7. OTRAS NOVEDADES DE INTERÉS

□ Incentivos: El Gobierno procederá a una reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social, a cuyo fin incluirá en una disposición las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social vigentes y procederá a

la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos

□ Se concreta qué ha de entenderse por sector de actividad a los efectos de celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa al objeto de poder percibir incentivos por este tipo de contratos. En concreto, se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).

□ Contratos para la formación y aprendizaje: Se amplía el plazo para la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional hasta el 31 de diciembre de 2014. La actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.

□ Contrato de apoyo a los emprendedores: Se establece la posibilidad de concertar un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial y, en este sentido, que este contrato pueda beneficiarse de los incentivos a la contratación y de las bonificaciones aplicables a este tipo de contrato que, para el contrato a tiempo parcial, se disfrutarían de forma proporcional a la jornada pactada.

8. MODIFICACIONES EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

El TRLIS (texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo), regula en su artículo 43 diversas deducciones por creación de empleo. En concreto, se establece que:

□ Las entidades que contraten a su primer trabajador (menor de 30 años) a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los

emprendedores, tendrán derecho a una deducción de la cuota íntegra de 3.000 euros.

□ En el caso de contratos de trabajo con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, también en la modalidad de contratación indefinida de apoyo a los emprendedores, la deducción (sometida a ciertos requisitos) ascenderá al 50% del menor entre (i) el importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, y (ii) el importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

El Real Decreto-ley 16/2013 amplía el derecho a estas deducciones a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial, estableciendo que los referidos incentivos se disfrutarán, en estos casos, de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

9- NOVEDADES ADOPTADAS EN OTRAS NORMAS DE IMPORTANTE MENCIÓN.

Además de las novedades aludidas en el RDL 16/2013, cabe hacer alusión a otras medidas ya adoptadas, como la contenida en la Ley de Presupuestos del Estado 2014, consistente en la supresión del pago a cargo del **Fondo de Garantía Salarial** de parte de la indemnización producidas como consecuencia de los despidos al amparo de los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, en empresas de menos de 25 trabajadores.

Para cualquier consulta al respecto estamos a vuestra disposición al teléfono 963204087.