

# Informaciones Laborales

Enero 2014



**Nuevo año, nueva reforma.**

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

El Gobierno no quiso despedirse del año 2013 sin aprobar un nuevo Real Decreto-Ley con nuevas medidas que inciden en la regulación de nuestro marco laboral.

La misma semana que la OCDE presentaba un estudio en que solicitaba nuevas medidas de reforma del mercado de trabajo, el Consejo de Ministros aprobaba un texto en el que se contienen cambios que, ciertamente, si los comparamos con los que se solicitaban en aquella propuesta, se pueden calificar, como hace la propia norma, de ajustes menores, pero que no por ello son menos importantes, por afectar a aspectos relevantes de la contratación y gestión de las relaciones laborales.

El estudio provisional sobre la reforma del mercado laboral español de 2012 presentado por la OCDE proponía como ámbitos en los que debía de incidir una profundización de la reforma del 2012, el abaratamiento del despido, la ampliación de los periodos de prueba y la disminución de la discrecionalidad del control judicial de los despidos colectivos. Puede acceder al estudio en: <http://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf>

La norma, publicada en el BOE del sábado de 21 de diciembre de 2013 y con vigencia desde el día siguiente tiene, como hilo conductor, según su exposición de motivos, la potenciación de la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores, tratando de facilitar una mayor creación de empleo aún con tasas de crecimiento económico bajas. Para ello, introduce básicamente modificaciones en

materia de contratación y flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo que afectan a las siguientes cuestiones:

- Periodo de prueba en los contratos temporales
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de prácticas
- Contrato de apoyo a los emprendedores
- Distribución y reducción de la jornada

Veamos con mayor detenimiento las principales modificaciones:

### **Contratación a tiempo parcial**

Es este uno de los ámbitos en los que se producen algunas de las novedades más significativas. Con la voluntad de potenciar la utilización de esta modalidad contractual se introducen diversas medidas que tratan de potenciar su atractivo para las empresas desde el punto de vista de su adaptabilidad a las oscilaciones en la carga de trabajo. Así los cambios más trascendentales se producen en relación al régimen jurídico de las horas complementarias y las horas extraordinarias:

- ✓ Respecto a las horas extraordinarias vuelve a suprimirse la realización de horas extraordinarias. Recordemos que esta posibilidad la había introducido el Gobierno en el RDL3/2012. Ahora, de nuevo, se suprimen pero quedan a salvo las necesarias para actuar en relación a los supuestos previstos en el art. 35.3 TRLET (fuerza mayor).
- ✓ Como contrapunto a lo anterior, se flexibiliza el marco jurídico de las horas complementarias (HC):
  - o ahora podrán pactarse en todo contrato a tiempo parcial con independencia de su carácter temporal o indefinido (hasta ahora sólo era posible en los indefinidos) pero, en todo caso, el contrato deberá tener una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual
  - o el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 (hasta ahora era del 15%) de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, aunque se posibilita que los convenios puedan establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30 por 100 ni exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas
  - o el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las HC pactadas con un preaviso mínimo de tres días (preaviso más corto que el del art. 34.2 para la flexibilidad horaria), salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
  - o Junto a las HC pactadas se crea la figura de las HC voluntarias, que a diferencia de las anteriores serán de voluntaria realización por el trabajador. Este tipo de HC se reserva, con una lógica de potenciarlos,



a los contratos indefinidos y con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. El número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, ampliables al 30 por 100 por convenio. Su carácter voluntario y el hecho de que no se computen a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas, hacen que se aproximen a las horas extraordinarias pero sin la cotización adicional que éstas tienen.



Respecto a las HC voluntarias no se ha previsto legalmente régimen de preaviso alguno.

- ✓ Se produce una intensificación de los deberes formales y con importantes consecuencias respecto a la validez del contrato. Así, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se deberá registrar día a día y totalizar mensualmente, entregando copia al trabajador, con el recibo de salarios, de su resumen. **El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un mínimo de cuatro años.**



En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

De la obligación de registro queda excluido el personal al servicio del hogar familiar.

Las obligaciones de registro son directamente aplicables desde la entrada en vigor del RDL.

### Periodo de prueba

En relación al periodo de prueba dos cambios son los que se establecen respecto a los contratos que se suscriban a partir de la fecha de entrada en vigor del RDL:

- ✓ limitación de la duración del periodo de prueba a un mes respecto a los contratos temporales regulados por el art. 15 del TRLET (obra o servicio, eventualidad e interinidad) cuando no tengan una duración superior a los 6 meses. Se admite que el convenio colectivo pueda disponer de otra cosa.
- ✓ Se añaden, -a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento-, el riesgo durante el embarazo y la lactancia y paternidad como supuestos que determinan la interrupción del cómputo del periodo de prueba cuando se produzca acuerdo entre ambas partes.



La limitación en la duración del periodo de prueba no afecta a los contratos ya suscritos.



## Contrato de apoyo a los emprendedores, contrato de prácticas, contratos para la formación y aprendizaje y contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

- ✓ En esta materia el cambio principal viene dado por permitirse ahora que el contrato de apoyo a los emprendedores sea **suscrito a tiempo parcial**. Con el objeto declarado de fomentar la creación de empleo estable se elimina la exigencia de que este tipo de contratos se realicen a tiempo completo y se establece, lógicamente, que en el caso de la contratación a tiempo parcial, las bonificaciones e incentivos fiscales se disfruten en proporción a la jornada del trabajador.
- ✓ También se amplía el radio de acción de los contratos en prácticas que, como ya ocurrió con el contrato para la formación y el aprendizaje, podrán ser utilizados ahora por las empresas de trabajo temporal.
- ✓ Se amplían hasta 31 de diciembre de 2014 el plazo en que se permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional.
- ✓ Se modifica el artículo 9.2 de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, introduciéndose una precisión en lo que ha de entenderse por sector de actividad a los efectos de celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa que en la redacción precedente se remitía a determinación reglamentaria. Así, 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).

### Ordenación de la jornada

- ✓ Se establece que la compensación, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada en los supuestos de distribución irregular se realizará según lo acordado en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Asimismo, se establece que en defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deban quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.



La nueva regulación parece admitir, de esta forma, que las horas realizadas en exceso o por defecto puedan compensarse/imputarse con la jornada de la siguiente anualidad o incluso anualidades si, en este último caso, se hubiese pactado. Nos hallaríamos, de esta forma, ante una jornada ordinaria anual variable derivada de la aplicación de la distribución irregular.



- ✓ Se amplia de los 8 hasta los 12 años la edad de los menores que otorgan derecho a solicitar la reducción de jornada por razones de guarda legal, con la incidencia que ello debe tener para los titulares de este derecho frente al despido improcedente.

### Cotización a la Seguridad Social

- ✓ Se especifican y concretan, de manera más restrictiva, las asignaciones por gastos de locomoción que son considerados percepciones extrasalariales y no deben incluirse en la base de cotización. Con la nueva redacción del art. 100 del TRLGSS no se computaran:

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.

- ✓ Se excluyen expresamente de la base de cotización las asignaciones de la empresa destinadas a 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.



Se establece la obligación de que los empresarios comuniquen a la TGSS, 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 y aunque resulten de aplicación bases únicas.

- ✓ Se reduce el tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial 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.
- ✓ Se establece que la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos será de una cuantía igual a la correspondiente para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General. Ello ocurre en relación a



- o autónomos que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez,
- o a los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional vigésima séptima del TRLGSS (quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla) y del artículo 21.3 de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (socio trabajador de Sociedades Laborales que ostente directamente o a través de familiares de hasta segundo grado con los que conviva, el 50% del capital social, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares), 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.



Cuantía de la base mínima de cotización para autónomos con más de 10 trabajadores, consejeros, gerentes y socios trabajadores que ostenten el 50% del capital social equivalente a la mínima del grupo de cotización más alto del Régimen General

Última hora



### **Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE 26-diciembre-2013).**

Introduce en nuestro sistema la figura del factor de sostenibilidad, con el objeto, conforme declara la propia Ley, de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027. Supone la modificación de los arts 48 (Revalorización) y 163.1 (cuantía pensión jubilación) del la Ley General de Seguridad Social y del art 27 de la Ley de Clases Pasivas del Estado en relación a las revalorización de pensiones.

Aunque la Ley entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, el factor de sostenibilidad se aplicará a las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social que se causen **a partir del 1 de enero de 2019**



Última hora



**Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. (BOE 26-diciembre-2013).**

Entre otras medidas destacar:

- 1) Con efectos a partir del 1 de enero de 2014, se deroga el apartado núm. 8 del art. 33 del TRLET lo que supone que el FOGASA deje de abonar una parte de la indemnización en los despidos objetivos y colectivos de las empresas de menos de 25 trabajadores (Disp. Final quinta)
- 2) Que la ley contempla medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería, consistentes en una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional cuando inicien y/o mantengan en alta durante los meses de marzo y noviembre la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo (Septuagésima novena).
- 3) Modificación cotizaciones sociales (art.128)

*La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.*

*Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)*

