Ausiàs Marc, 26 1º. 08010 Barcelona
Tel. 933 176 074 • Fax. 933 173 272
gae@gab-as.com • www.gab-as.com

NUEVAS MEDIDAS DE MEJORA DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y LA EMPLEABILIDAD

En el BOE del día 21 de diciembre se ha publicado el Real Decreto-Ley 16/2013 por el que se establecen un conjunto de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Entre otras modificaciones, destacan una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, la realización a tiempo parcial del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, se amplía de 8 a 12 años la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de edad, y se aproximan las bases de cotización y las bases mínimas de cotización de autónomos con más de diez trabajadores y autónomos societarios.

En el BOE del día 21 de diciembre, se ha publicado el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que entró en vigor el pasado día 22 de diciembre de 2013.

Como novedades más relevantes de esta norma, destacamos las siguientes:

Medidas para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial

Se introducen diversas modificaciones para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial, al tiempo que se introducen medidas para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y evitar el fraude. Podemos destacar las siguientes:

- El contrato a tiempo parcial debe seguir formalizándose por escrito, si bien ahora desaparece toda referencia al modelo oficial con la finalidad de reducir cargas administrativas, procediéndose a una simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una importante reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes

- En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su forma de distribución según lo previsto en convenio colectivo.

- Se suprime la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo en casos como prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Se dejan sin efecto las reglas que regían la cotización en estos supuestos.

- Se modifica el régimen de las horas complementarias (si bien lo pactado al respecto con anterioridad al 22 de diciembre de 2013 continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la nueva normativa) en los siguientes aspectos:

    - Se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto (que deberá formalizarse como hasta ahora por escrito pero desapareciendo la referencia a modelo oficial alguno), y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que son de realización voluntaria para el trabajador.

    - Respecto a horas complementarias pactadas:

        - Se admite la posibilidad de su realización no solo en los contratos a tiempo parcial indefinidos sino también en los temporales, si bien condicionado en ambos casos a que la jornada ordinaria establecida en el contrato no sea inferior a 10 horas semanales, en cómputo anual.
        - Se incrementa el número de las que pueden realizarse, pasando del 15 al 30% de las horas ordinarias fijadas en el contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otros porcentajes ajustándose a un mínimo (30%) y a un máximo (60%) de las horas ordinarias contratadas.
        - 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.

    - Respecto a las horas complementarias voluntarias, solo se prevén para los contratos a tiempo parcial indefinidos con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, y sin perjuicio del pacto de horas complementarias. En estos casos, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 15% (ampliables al 30% por convenio colectivo) de las horas ordinarias objeto del contrato. Debe advertirse que estas horas complementarias voluntarias no se computarán a efectos de los porcentajes previstos para las horas complementarias pactadas y que la negativa del trabajador a su realización no constituirá conducta laboral sancionable.

    - 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) y se determina la consecuencia de su incumplimiento. Así, la jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo 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 que acredite el carácter parcial de los servicios.

- También se permite la posibilidad de concertar el contrato de trabajo de apoyo a emprendedores a tiempo parcial. En concreto: (I) se suprime la exigencia vigente hasta el 21 de diciembre de 2013 de que este contrato se realice a jornada completa, haciendo posible, por tanto, su celebración a tiempo parcial, y eliminar en cualquier caso toda referencia a la formalización a través de un "formulario" oficial, en la línea de seguir con la simplificación de modelos contractuales; y (II) se adapta a esta nueva posibilidad todo lo relativo a incentivos fiscales y bonificaciones, que se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

- Se introducen novedades en las diferentes normas que contienen incentivos para este tipo de contrato (incentivos a la contratación, deducciones en el Impuesto sobre Sociedades y cotización a la Seguridad Social, entre otras).

- 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.

- Se equipara la cotización empresarial por desempleo de los contratos temporales a tiempo parcial a la de los contratos temporales a jornada completa. A partir de ahora se establece que el tipo de cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales será única: el 6,70%. Así, la norma establece la reducción en un 1% del tipo de cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, de manera que queda fijado en el 8,30 % (6,70 % a cargo del empresario – hasta ahora 7,70%- y el 1,60 % a cargo del trabajador –que se mantiene igual sin modificación).

Medidas de gestión y flexibilidad de la organización del trabajo

- Se establece que el periodo de prueba de los contratos de duración determinada cuya duración no sea superior a 6 meses, no podrá exceder de 1 mes, salvo que el convenio colectivo de aplicación prevea otra cosa y se actualiza el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliando los supuestos hasta ahora previstos (incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento) con las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia, y la paternidad. No obstante, los periodos de prueba concertados con anterioridad al 22 de diciembre de 2013 continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

- Con el objetivo de seguir potenciación la flexibilidad laboral, en materia de distribución irregular de la jornada, el régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, será el que pacten las

partes, estableciéndose que en defecto de pacto las diferencias se deben compensar en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

- Se amplía la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de edad, de los 8 a los 12 años. Así se establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- Se prevé la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal (ETT) puedan ceder a empresas usuarias también a trabajadores contratados bajo la modalidad del contrato de trabajo en prácticas. También se extienden las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una ETT.

- Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2014 la posibilidad recogida transitoriamente (y que concluía el 31/12/2013) de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional. La actividad formativa inherente a estos contratos podrá seguir estando constituida, transitoriamente, por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.

Modificaciones en materia de cotización

- Como ya hemos mencionado al hablar de las novedades en los contratos a tiempo parcial, se reduce en un 1% el tipo de cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

- Se aproxima en materia de cotización el tratamiento de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia 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 10, a lo establecido para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General. Dicha base mínima de cotización será también aplicable en cada ejercicio económico a los trabajadores autónomos incluidos en este régimen, 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.

- Se aclara la base de cotización de las remuneraciones excluyendo las asignaciones de la empresa destinadas a formación y estudios de los trabajadores cuando tales estudios vengan exigidos por las actividades o las características de los puestos de trabajo. Así, se establece:

- La inclusión de referencia expresa a que las remuneraciones totales constitutivas de la base de cotización comprenden tanto las percibidas en metálico como en especie.
- La exclusión de la base de cotización de 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.
- El establecimiento de la obligación para los empresarios de comunicar 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 a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Otras modificaciones

- Se precisa el concepto de grupo de empresas a los solos efectos de la norma en materia de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. En este sentido, se establece que resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.

- Por último, el Real Decreto-Ley establece que con el fin de proporcionar una mayor seguridad jurídica, 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 a 22 de diciembre de 2013 y procederá, en su caso, a la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos.

Diciembre 2013
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.