

ULTIMAS NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. COMENTARIO DE URGENCIA REAL DECRETO-LEY 16/2013, DE 20 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES (BOE, 21 DE DICIEMBRE DE 2013)

Tomás Sala Franco

Catedrático Derecho Trabajo. Director Formación *Abdón Pedrajas & Molero*

tsf@abdonpedrajas.com

Antonio Pedrajas Quiles

Socio-Director de Organización *Abdón Pedrajas & Molero*. Abogado

apq@abdonpedrajas.com

Diciembre, 2013

SUMARIO

I.- INTRODUCCIÓN

II.- CONTRATO TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (ART. 1.1, DD.FF. 4ª y 5ª D. TRANSITORIA. ÚNICA).

III.- CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES (ART. 2).

IV.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS POR ETT (ART. 3).

V.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA (ART. 4).

VI.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO PARCIAL (D.A. 1ª).

VII.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (DD.FF. 2ª Y 6ª).

VIII.- PERIODO DE PRUEBA (ART. 1.2 Y DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA).

IX.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA LABORAL (ART. 1.3).

X.- REDUCCIÓN JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O DISCAPACITADOS (ART. 1.4).

XI.-CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS.-

XII.-BASE DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (D.F. 3ª).

XIII.- RÉGIMEN DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN (DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA).

XIV.- SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA CONTRATOS TRABAJO.

I.- INTRODUCCIÓN.- El 21/12/2013 entró en vigor el RDL 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la estabilidad de los trabajadores. Introduce novedades en las siguientes materias:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores.
- Contrato de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal.
- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Contrato de duración determinada a tiempo parcial.
- Contrato para la formación y el aprendizaje.
- Periodo de prueba.
- Distribución irregular de la jornada laboral.
- Reducción de la jornada por cuidado de menores o discapacitados.
- Concepto de Grupo de Empresas.
- Base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.
- Régimen de incentivos a la contratación.
- Simplificación administrativa de los contratos de trabajo.

II.- CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.- Las modificaciones normativas efectuadas han sido las siguientes:

a) La exigencia legal de contrato escrito se atenúa dejando el libertad para utilizar cualquier modelo, frente a la legislación anterior que hablaba del “*modelo que se establezca*” (Art.12.4 a) del ET).

b) Se suprime la remisión al convenio colectivo respecto de la distribución de número de horas a trabajar (Art. 12.4 a) del ET).

- c) Se prohíben las horas extras salvo las del Art. 35.3 ET (Art. 12.4 c) del ET).
- d) Se suprimen las preferencias establecidas anteriormente para la conversión de un contrato a tiempo parcial en a tiempo completo (Art. 12.4 e) del ET).
- e) Se suprime la remisión al convenio colectivo para establecer requisitos de conversión de contratos a tiempo completo tiempo parcial (Art. 12.4 g) del ET).
- f) Se suprime la remisión al convenio colectivo para establecer reglas acerca de las horas complementarias (Art. 12.5 del ET).
- g) Se suprime la exigencia legal de un modelo oficial para pactar específicamente las horas complementarias (Art. 12.5 a) del ET).
- h) Se admite el pacto de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial con una jornada laboral no inferior a diez horas semanales en cómputo anual (antes sólo en contratos a tiempo parcial indefinida) (Art. 12.5 b) del ET).
- i) Se amplía el límite máximo de las horas complementarias del 15% al 30 %, ampliable hasta el 60 % por convenio colectivo (Art. 12.5 c) del ET).
- j) Se reduce el preaviso de 7 días a 3 días para que el trabajador conozca el día y la horas de realización de las horas complementarias pactadas, pudiendo reducirse éste por convenio colectivo (Art. 12.5 d) del ET).
- k) Se suprime la referencia a los convenios colectivos para regular los pactos sobre horas complementarias (Art. 12.5 f) del ET).
- l) Posibilidad de que el empresario oferte al trabajador horas complementarias voluntarias, adicionales a las complementarias pactadas (Art. 12.5 g) del ET).
- m) Se establece la obligación de registro y entrega de copia al trabajador de la jornada realizada. En caso de incumplimiento se presumirá celebrado el contrato a jornada completa salvo prueba en contrario (Art. 12.5 h) del ET).

n) El régimen de las horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley se mantendrá en los términos pactados salvo que las partes decidan modificarlo.

III.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.- Las modificaciones normativas son las siguientes:

a) Estos contratos de apoyo a los emprendedores puede formalizarse a tiempo completo y a tiempo parcial (Art. 4.2 de la Ley 3/2012).

b) La exigencia legal de contrato escrito se atenúa dejando el libertad para utilizar cualquier modelo, frente a la legislación anterior que hablaba del “*modelo que se establezca*” (Art.4.2 de la Ley 3/2012).

c) Cuando el contrato se realice a tiempo parcial, serán de aplicación las normas sobre la compatibilidad de los contratos a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo (Art. 4.4 de la Ley 3/2012).

d) En los contratos de emprendedores a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato (Art. 45 b) de la Ley 3/2012).

IV.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.- Las modificaciones normativas son las siguientes:

a) Las ETTs podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y para la formación y el aprendizaje (Arts. 6.2 y 7.1 y 10.2 de la Ley 14/1994).

b) Las empresas usuarias tendrán derecho, en los mismos términos que las empresas de menos de 50 trabajadores, a las bonificaciones establecidas en el Art. 7.1 de la Ley 3/2012 cuando, sin solución de continuidad, concierten con estos trabajadores en prácticas un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

V.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA.- Se concreta el requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos para la contratación de

trabajadores a tiempo parcial con vinculación formativa, entendiéndose como tal el que se identifique con otro código CNAE.

VI.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO PARCIAL.- El tipo de cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducen en un 1%, pasando al 8'3 %, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 del trabajador.

VII.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.- Las modificaciones normativas efectuadas son las siguientes:

a) Se amplía el plazo que permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación hasta el 31 de diciembre de 2014 (Disposición Final Segunda).

b) En los contratos que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, cuando no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar o centros formativos disponibles para la formación teórica, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades de los Servicios Públicos de Empleo (Disposición Final Sexta).

VIII.- PERIODO DE PRUEBA.- Las modificaciones son las siguientes:

a) En el supuesto de contratos temporales de duración de determinada concertados de menos de seis meses, se reduce el periodo de prueba al máximo de un mes, salvo convenio colectivo en contrario (Art. 14.1 del ET).

b) Se incluyen las situaciones suspensivas por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad entre las que interrumpen el periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo entre las partes (Art. 14.3 del ET).

c) Los periodos de prueba concertados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron (Disposición Transitoria Única.2).

IX.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA LABORAL.- Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año ente la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo establecido en convenio colectivo, a falta del mismo, en acuerdo de empresa y, a falta de ambos, deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (Art. 34.2 del ET).

X.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O DISCAPACITADOS.- Se amplía de ocho a doce años la edad de los menores cuya guarda legal genera el derecho a una reducción (Art. 37.5 ET).

XI.- CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS.- A efectos de determinar las empresas o grupos de empresas con beneficios económicos, con obligaciones de realizar aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el art. 42.1 C. Comercio.

XII.- BASE DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL SEGURIDAD SOCIAL.- Se limitan notablemente los conceptos retributivos que no se incluyen en las bases de cotización. Así (Art. 109.2 de la LGSS):

a) Los gastos de locomoción fuera de centro habitual de trabajo, cuando se utilice medios de transporte público y se justifique el gasto. Consiguientemente, quedan incluidos los pluses de transporte urbano del domicilio al centro de trabajo habitual.

b) Gastos normales de manutención y estancia en municipio distinto del de su trabajo habitual *“en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas”*.

c) Indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones *“hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial en convenio colectivo aplicable”*.

d) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en la cuantía legal, excluyéndose la convencional o contractual.

- e) Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de las que hubieran correspondido de declararse el despido improcedente y no se trate de extinciones por mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.
- f) En el caso de despidos colectivos, las indemnizaciones hasta el límite de las que corresponden a un despido improcedente.
- g) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- h) Las prestaciones y mejoras de prestaciones de la Seguridad Social.
- i) Asignaciones a gastos de estudio, capacitación o reciclaje profesional, cuando éstos vengan exigidos por las características del puesto.

XIII.- RÉGIMEN DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN.- El Gobierno se compromete a establecer reglamentariamente *“la reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social”* para proporcionar una mayor seguridad jurídica (DF Octava).

XIV.- SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA CONTRATOS TRABAJO.- Con la finalidad de reducir las cargas administrativas, se procede a una simplificación de los modelos de contratos de trabajo actualmente existentes, quedando éstos en cuatro: fijos, temporales, formativos o en prácticas. Para ello a partir del 1 de enero de 2014, se habilitará una herramienta virtual.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid- Tel. +3491 590 39 94; Barcelona- Tel. +34 93 209 29 67).