

NOVEDADES LABORALES

Comentario de urgencia al RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

Antonio Pedrajas Quiles
Socio-Director Organización
Abdón Pedrajas & Molero

COMENTARIOS NORMATIVOS

**Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
Comentario del RDL 1/2013, de 29 de noviembre**

Tomás Sala Franco
Director Formación
Abdón Pedrajas & Molero

workforce

ÚLTIMAS MODIFICACIONES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

COMENTARIO DE URGENCIA AL RDL 16/2013, DE 20 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio-Director Organización Abdón Pedrajas & Molero. apq@abdonpedrajas.com.

INTRODUCCIÓN

El 21 de diciembre de 2013 entró en vigor el RDL 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la estabilidad de los trabajadores que 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.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

a) La exigencia legal de contrato escrito se atenúa dejando 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 en 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 solo en contratos a tiempo parcial indefinidos) (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 acordado con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley se mantendrá en los términos pactados salvo que las partes decidan modificarlo.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

a) Estos contratos de apoyo a los emprendedores pueden 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 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



En el contrato a tiempo parcial, se reduce el preaviso de 7 a 3 días para que el trabajador conozca el día y la horas de realización de las horas complementarias pactadas)

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).

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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.

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.

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 reduce en un 1%, pasando al 8,3 %, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% del trabajador.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

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).

PERIODO DE PRUEBA

a) En el supuesto de contratos temporales de duración 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 con-

tinuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron (Disposición Transitoria Única.2).

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA LABORAL

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada serán exigibles 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).

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).

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.

BASE DE COTIZACIÓN RGSS

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) Prestaciones y mejoras de prestaciones de la S.S.

i) Asignaciones a gastos de estudio, capacitación o reciclaje profesional, cuando estos vengán exigidos por las características del puesto.

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).

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 estos en cuatro: fijos, temporales, formativos o en prácticas.

Para ello a partir del 1 de enero de 2014, se habilitará una herramienta virtual.)

Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

COMENTARIO DEL RDL 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE (BOE DE 3 DICIEMBRE)

Tomás Sala Franco,

Director Formación Abdón Pedrajas & Molero. Catedrático Derecho del Trabajo. tsf@abdonpedrajas.com.

LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL

Con vigencia desde el 4 de diciembre de 2013, la nueva Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, con la pretensión de transversalidad en cuanto a las políticas de discapacidad, encontrándose en su ámbito de aplicación el “derecho al trabajo” de los discapacitados, ha venido en materia laboral a derogar la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

Derecho al trabajo

El Capítulo VI (“Derecho al trabajo”) del Título Primero (“Derechos y obligaciones”) de la Ley es el que se refiere a las materias laborales:

1º) Se establece, en primer lugar, el principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad (Arts. 35 y 36 de la Ley), prohibiendo toda discriminación directa (“existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad”) o indirecta (“existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, a salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o deci-

sión”) por motivo o por razón de su discapacidad, en el empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo, entendidos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por discapacidad.

2º) En segundo lugar, se establece que la orientación profesional y colocación de las personas con discapacidad se hará por los Servicios Públicos de Empleo, bien directamente o a través de entidades colaboradoras o agencias de colocación autorizadas, confeccionándose, con el consentimiento de dichos trabajadores, un Registro de Trabajadores con Discapacidad Demandantes de Empleo (Art. 38 de la Ley).

3ª) En tercer lugar, la Ley distingue entre tres tipos de empleo en los que la persona con discapacidad puede ejercer su derecho al trabajo (Art. 37):

- El empleo ordinario en las empresas y en las Administraciones Públicas.
- Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- El empleo autónomo.

4º) En cuarto lugar, la Ley establece que la finalidad de la política de empleo respecto de las personas con discapacidad será la de aumentar sus tasas de actividad (mediante ayudas a la generación de empleo consistentes en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social) así como mejorar la calidad del empleo, combatiendo activamente las discriminaciones (Art. 39 de la Ley).

Empleo ordinario

En cuanto al “empleo ordinario”, la Ley prevé una serie de medidas garantizadoras del derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

1ª) La existencia de una “cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad” (Art. 42):

■ Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el Art. 83. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

■ En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

2ª) El posible establecimiento de medidas de “discriminación positiva” por las empresas, destinadas a “prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo o por razón de la discapacidad” (Art. 40.1 de la Ley):

3ª) La obligación de las empresas de adopción de “las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa” (Art. 40.2 de la Ley).

Empleo protegido

1º) La Ley se refiere en primer lugar a los “centros de especiales de empleo”, definiéndolos, estableciendo ciertas exigencias para su funcionamiento, señalando el carácter de “relación laboral especial” de la relación laboral de los trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo (Art. 43 de la Ley), las compensaciones económicas a recibir por estos centros (Art. 44 de la Ley) y la posibilidad de creación de los mismos tanto por organismos públicos como privados (Art. 45 de la Ley).

2º) En segundo lugar, “para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente” (Art. 46 de la Ley).

Empleo autónomo

Y, en cuanto al “empleo autónomo”, la Ley se limita a señalar que “los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia” (Art. 47 de la Ley).

Infracciones y sanciones

Finalmente, las infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad seguirán rigiéndose por la LISOS, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (Disposición Adicional Séptima de la Ley).

BREVES

* **CALENDARIO LABORAL.** Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2014. *BOE 20 de noviembre 2013*).

* **AYUDAS.** Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas. *BOE 23 de noviembre 2013*).

* **REVALORIZACIÓN PENSIONES.** 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 de diciembre de 2013*).

* **PERSONAS CON DISCAPACIDAD.** Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *BOE 3 de diciembre 2013*).

* **CONTRATACIÓN ESTABLE Y EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.** 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 2013*).

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

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com