

Circular informativa del Real Decreto-ley 16/2013 de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (Vigor el 22 de Diciembre de 2013.)

1. Fomento del trabajo a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.
2. Modificaciones en el periodo de prueba.
3. Distribución irregular de la jornada de trabajo.
4. Reducciones de jornada por cuidado de hijos.
5. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial.
6. Contrato de trabajo en prácticas a través de empresas de trabajo temporal.
7. Concreción del requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos por la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
8. Concepto de grupo de empresas a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.
9. Reducción del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial.
10. Cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.
11. Contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.
12. Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.
13. Supresión del abono por parte del Fogasa en despidos objetivos Ley 22/2013 PGE.

1. Fomento del trabajo a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo:

• **Horas extraordinarias:**

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

• **Horas complementarias:**

El número de horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo (antes 15%). El Convenio Colectivo podrá establecer otro porcentaje máximo que no será superior al 60%.

Se reduce el plazo de preaviso de la realización de las horas complementarias de siete días a tres días, el convenio puede establecer un preaviso inferior.

Además solo podrán realizarse cuando la jornada ordinaria del trabajador no sea inferior a 10 horas semanales.

Las horas 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, el número de horas voluntarias no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial 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 el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial deberá figurar el nº de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en el Convenio Colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

2. Modificaciones en el periodo de prueba:

El contrato de trabajo cuya duración no sea superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio establezca un periodo de prueba distinto, por otro lado se amplía las situaciones en las que se produce la interrupción del mismo, por tanto en la actualidad son: las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

3. Distribución irregular de la jornada de trabajo:

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

4. Reducciones de jornada por cuidado de hijos:

Se amplía de ocho 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.

5. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial:

Se establece la posibilidad de concertar un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial con los incentivos fiscales a la contratación y de las bonificaciones aplicables a este tipo de contrato, las cuales se disfrutarían de forma proporcional a la jornada pactada.

6. Contrato de trabajo en prácticas a través de empresas de trabajo temporal:

Se permite a las empresas de trabajo temporal celebrar contratos en prácticas para la puesta a disposición a las empresas usuarias.

7. Concreción del requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos por la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa:

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).

8. Concepto de grupo de empresas a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios:

Se establece como grupo de empresas a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, el previsto 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.

9. Reducción del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial:

El tipo de cotización previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en uno por ciento.

10. Cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos:

Los 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.

11. Contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación:

Se permite la realización de contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad hasta el 31/12/2014.

12. Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

La Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, modifica el artículo 109 de la LGSS en cuanto a los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social se refiere. Conforme a lo anterior, se definen como conceptos incluidos en la base de cotización, entre otros, los siguientes:

- La totalidad del importe abonado a los trabajadores por pluses de transporte y distancia.
- Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal
- Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios del trabajador o asimilado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo.
- La totalidad de los gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.
- Primas de contratos de seguro para enfermedad común de los trabajadores, sus cónyuges y descendientes.
- Etc...

Las empresas deberán incluir los nuevos conceptos de forma efectiva en las bases de cotización correspondientes a la liquidación del mes de diciembre que se presentan en enero, las empresas que no hayan podido incluir los mismos en las liquidaciones a presentar en el mes de enero y/o febrero (referidos a los periodos de liquidación de diciembre y enero), podrán presentar las mismas hasta el 31 de marzo de 2014.

13. Supresión del abono por parte del Fogasa en despidos objetivos Ley 22/2013 PGE:

Les informamos que en la Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del Estado para 2014, se ha suprimido con efectos del 01 de enero del 2014 y vigencia indefinida el apartado 8 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, por ello las indemnizaciones que se produzcan como consecuencia de despidos objetivos realizados en empresas de menos de 25 trabajadores, las empresas serán responsables del abono del 100 % de la cantidad indemnizatoria correspondiente.

Si desea mayor información al respecto de esta circular o necesita realizar cualquier consulta sobre los puntos incluidos en la misma, no dude en contactar con nuestro departamento laboral en el teléfono 96-178.29.04 o en nuestras oficinas.

Los datos utilizados en este envío provienen de la base de datos de DUART FERRIS,S.L. Plaza Jose Rovira,7 de 46450 Benifaió (Valencia), donde podrá ejercitar los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición. Si no desea seguir recibiendo más información comuníquenoslo. La presente circular contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional o asesoría laboral o jurídica. Ni el autor ni la mercantil DUART FERRIS, SL aceptaran responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta circular. En caso de tener alguna duda sobre el contenido de esta circular, o la aplicación práctica de las materias tratadas en ella, rogamos que se pongan en contacto con nuestro Despacho. Cualquier disposición de las referenciadas se encuentra a disposición del lector en nuestro blog <http://blog.duart-ferris.com>