



+34 952 21 84 32

+34 952 22 46 48

✉ Monseñor Carrillo Rubio - Local 8 / 29007 (Málaga)

COMENTARIOS AL REAL DECRETO-LEY 16/2013, DE 20 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACION ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES (publicado en el BOE 21/12/2013)

Objetivo de la norma: Impulsar crecimiento del empleo previsto mediante la introducción de un conjunto de ajustes menores en la normativa laboral cuyo hilo conductor es potenciar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

Finalidad de las reformas:

1. Reducir cargas administrativas: simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes.
2. Reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social (un solo texto las bonificaciones y reducciones actualmente dispersas).
3. Clarificar estas cuestiones y a dar mayor seguridad jurídica, fundamentalmente para las PYMES.
4. Potenciación de la flexibilidad empresarial (contratación a tiempo parcial y distribución irregular de la jornada, compensación de diferencias por horas, etc.)

MEDIDAS CONCRETAS:

CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL:

- a) Desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias (salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 ET)
- b) Modificación del régimen de las horas complementarias:
 1. Para flexibilizarlo, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas (3 días), y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse (entre el 30% - 60% de la horas ordinarias objeto de contrato).
 2. Distinción entre horas complementarias pactadas (obligatorias para el trabajador de haberse firmado pacto) y voluntarias (ofrecidas solo en contratos de duración indefinida y por definición de realización voluntaria para el trabajador).
 3. Solo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales, en cómputo anual.



+34 952 21 84 32

+34 952 22 46 48

✉ Monseñor Carrillo Rubio - Local 8 / 29007 (Málaga)

c) Por último, se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

d) Imposibilidad de la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa a través de la vía del art. 41.a) del ET (modificación sustancial de condiciones de trabajo). Tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

e) A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

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

PERIODO DE PRUEBA:

- En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.
- En empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- Contratos temporales de duración determinada (art. 15 ET) concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES A TIEMPO PARCIAL:

- Incentivos fiscales (art. 43 RDL 4/2004, de 5 de marzo): En caso de contratación a tiempo parcial se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato
- Posibilidad de compatibilidad percepción prestación por desempleo de nivel contributivo (25%) junto con el salario en caso de suscripción de esta modalidad contractual a jornada completa (solicitud en el plazo de quince días a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral).



+34 952 21 84 32

+34 952 22 46 48

✉ Monseñor Carrillo Rubio - Local 8 / 29007 (Málaga)

- Bonificaciones:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive): bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- b) Mayores de 45 años: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRÁCTICAS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:

- Contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar:
 - un contrato de duración determinada (art. 15 ET).
 - un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11 ET).
- Extensión de 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 empresa de trabajo temporal.

DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA:

- Determinada por pacto con representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.



☎ +34 952 21 84 32

📠 +34 952 22 46 48

✉ Monseñor Carrillo Rubio - Local 8 / 29007 (Málaga)

- Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal
- Preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo fruto de aquella distribución irregular.
- 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 al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR:

- Ampliación del supuesto de hecho hasta la edad de doce años (art. 37.5 ET)

TRABAJADORES AUTONOMOS: CUANTIA DE LA BASE MINIMA DE COTIZACION PARA DETERMINADOS SUPUESTOS:

- 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 - base mínima de cotización para el ejercicio siguiente tendrá una cuantía igual a la correspondiente para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General.
- IMPORTANTE MEDIDA EFECTO ENCUADRAMIENTO RETA DE ADMINISTRADORES Y CONSEJEROS (DA 27 LGSS): Base mínima de cotización cuantía igual a la correspondiente para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General (excepción: 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).

BASE DE COTIZACION:

- Remuneraciones tanto en metálico como en especie: limitación de las exclusiones previstas en el art. 109.2 de la LGSS.
- Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social 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.

Atentamente

IUSLABORAL ABOGADOS SLP