

CIRCULAR 32/2013

Medidas para favorecer la Contratación Estable Y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

Resumen de las principales novedades introducidas por el RD-Ley 16/2013, que entra en vigor el día 22 de Diciembre de 2013.



Gros & Monserrat
Área Laboral

24 de Diciembre de 2013
©Gros Monserrat, S.L.



Contenido

1	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	3
2	PERIODO DE PRUEBA	4
3	JORNADA	4
4	DESCANSOS	4
5	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENEDORES.....	4
6	CONTRATOS EN PRACTICAS EN ETTS (EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL).....	5
7	REDUCCION DEL TIPO DE COTIZACION POR DESEMPLEO EN LOS CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL	5
8	CUANTIA DE LA BASE MÍNIMA DE COTIZACION RETA	5
9	CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACION.....	5

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACION ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Las previsiones oficiales del Gobierno, estiman para el 2014 una creación de empleo del 0,2%, lo que supondría el final del prolongado ciclo de destrucción de empleo iniciado en el 2008.

Para impulsar este crecimiento del empleo previsto es preciso introducir un conjunto de ajustes menores en la normativa laboral. A este fin responde este RD-Ley, estableciendo las siguientes principales novedades:

1 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores a tiempo parcial **NO** podrán realizar horas extraordinarias.

Sí se podrán efectuar las denominadas horas complementarias, que son las realizadas adicionalmente a las horas ordinarias de trabajo, siempre que:

- Se hayan pactado expresamente con el trabajador por escrito.
- El contrato a tiempo parcial debe ser de jornada no inferior a 10 horas semanales.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje entre un 30% y un 60% como máximo.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 3 días.
- En caso de que el contrato a tiempo parcial sea indefinido, podrán adicionarse además de las anteriores, unas horas de aceptación voluntaria por parte del trabajador que no podrán superar el 15% de la jornada ordinaria.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial deberá registrarse día a día por parte de la empresa, totalizándose mensualmente tanto las horas ordinarias como las complementarias. Deberá entregarse copia al trabajador del resumen de estas horas junto el recibo mensual de nómina. La empresa deberá conservar estos resúmenes durante al menos 4 años.

En caso de incumplimiento, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

2 PERIODO DE PRUEBA

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a 6 meses, el período de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que el convenio colectivo prevea otra duración.

Las situaciones de paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia también interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que exista acuerdo entre las partes.

3 JORNADA

Mediante convenio colectivo o en su defecto por acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

La compensación del exceso o defecto entre la jornada realizada y la máxima pactada, será exigible según lo previsto en convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores. En su defecto, estas diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

4 DESCANSOS

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o un discapacitado que no desempeñe trabajo alguno, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario, entre un 1/8 y la mitad de la duración de aquélla.

5 CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial. Los incentivos previstos para este tipo de contratos, tanto los fiscales como los de Seguridad Social, en caso de que sea tiempo parcial, se disfrutarán de modo proporcional a la jornada.

6 CONTRATOS EN PRACTICAS EN ETTS (EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL)

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición en empresas usuarias, éstas tendrán derecho, en los mismos términos a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato indefinido.

7 REDUCCION DEL TIPO DE COTIZACION POR DESEMPLEO EN LOS CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL

El tipo de cotización para el 2014 para este tipo de contratos, se reducirá para las empresas en un 1%, siendo del 8,30%, el 6,70% a cargo de la empresa y el 1,60% a cargo del trabajador.

8 CUANTIA DE LA BASE MÍNIMA DE COTIZACION RETA

Para los trabajadores incluidos en el régimen especial de autónomos que en algún momento de cada ejercicio económico y de forma simultánea, hayan tenido contratados por cuenta ajena al menos 10 trabajadores, la base mínima de cotización para el año siguiente, será la misma que la de los trabajadores por cuenta ajena del Grupo 1, es decir, 1.051,50€ en el 2013.

Esta base será también de aplicación a los autónomos administradores de sociedades mercantiles y autónomos de sociedades laborales, a excepción de aquellos que causen alta inicial en este régimen, durante los 12 primeros meses de su actividad.

9 CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACION

Se introducen los siguientes cambios en el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, en concreto en los apartados 2 letras a), b) y d) y apartado 3:

2. Únicamente **NO** se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones por gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar éste en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones por gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar éste en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por IT concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización , capacitación o reciclaje de los trabajadores, cuando éstos se exijan para el desarrollo de sus funciones laborales.

3. Las empresas deberán 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 y aunque resulten de aplicación bases únicas.



Área Laboral



Barcelona
Pau Claris 172, 2n-1a
08037 Barcelona
+34 932725999

Manresa
Carrió, 33 bx
08242 Manresa
+34 938726944

Madrid
Carlos Maurrás,9
28036 Madrid
+34 912783194

info@grosmonserrat.com
www.grosmonserrat.com