**RD-LEY 16/2013 MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES –** BOE 21-12-2013

***resumen detallado de las medidas***

ENTRADA EN VIGOR RD-LEY 16/2013: 22-12-2013

**Medidas para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial**

*Modifica el art.12.4 y 5 del ET (RD Leg 1/1995)* ***a partir del 22-12-2013:***

* **Suprime** del art.12.4 a) la referencia *a “en el modelo que se establezca”.* También precisa que en el contrato deberá figura **el modo de** distribución de las horas ordinarias **según lo previsto en convenio colectivo.**
* **Suprime** del art.12.4 b) la referencia a que “*La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida”.*
* **Modifica** el art.12.4 c):

Los trabajadores a tiempo parcial **no podrán** realizar **horas extraordinarias**, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. *(También* ***DEROGA la*** *DA Séptima.3 del TRLGSS (RD Leg. 1/1994) que establecía las reglas de cotización por las horas extraordinarias realizadas por trabajadores contratados a tiempo parcial)*

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, **incluidas las previamente pactadas y las voluntarias,** no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

* **Suprime** el párrafo tercero del art.12.4 e) referido a *“Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria …, tendrán preferencia para el acceso a ...que existan en la empresa.”*
* **Suprime** el art.12.4 **g)** referido a que *“Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.”*
* Modifica el art.12.5 que regula el régimen de las **horas complementarias**:

***ATENCIÓN DT ÚNICA.1 RD-Ley 16/2013:*** *prevé que el régimen de horas complementarias* ***pactado con anterioridad a*** *la entrada en vigor de este real decreto-ley (antes del* ***22-12-2013****) continúe siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la nueva regulación del art.12.4 y 5 del ET.*

**Suprime** la referencia al régimen jurídico que pueden establecer los convenios colectivos.

***Pacto de horas complementarias:***

**Suprime** del art.12.5 a) la referencia *“en el modelo que se establezca”* el pacto de horas.

Son horas de realización **obligatoria** para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto.

**Sólo** se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial (temporales o indefinidos) con una jornadade trabajo **no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual** (art.12.5 b))

Incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse (art.12.5 c)): El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del **30 %** (antes 15%) de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, **podrá ser inferior al citado 30 %** ni exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Reduce el plazo de preaviso para la realización de las horas complementarias pactadas de 7 a 3 días (art.12.5 d)):

***Horas complementarias VOLUNTARIAS*** (nuevo art.12.5 g)):

g) **Sin perjuicio** del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo **no inferior a diez horas** semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número **no podrá superar el 15** %, ampliables **al 30 % por convenio colectivo**, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias **no se computarán** a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

* **Obligación de registro** **de la jornada** de los trabajadores a tiempo parcial (nuevo art.12.5 h)):

h) 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** a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

*ATENCIÓN:* introduce un nuevo apartado 3 bis al art.9 del RD 1620/2011 que regula la **relación laboral de carácter especial** **del servicio del hogar familiar**, con la finalidad de excluir, respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial incluidos dentro del ámbito de aplicación del mencionado real decreto, la aplicación de las **obligaciones de registro de la jornada** previstas en el nuevo art.12.5 h) del ET.

**Duración del período de prueba contratos de duración determinada**

*Añade un párrafo al art.14.1 del ET (RD Leg 1/1995)* ***a partir del 22-12-2013:***

El periodo de prueba de los contratos de duración determinada **del art.15** del ET cuya duración no sea superior a seis meses, **no podrá exceder de un mes,** salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

***ATENCIÓN DT ÚNICA.2 RD-Ley 16/2013:*** *los periodos de prueba concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley (****antes del 22-12-2013)******continuarán*** *rigiéndose por la normativa legal o convencional* ***conforme a la que se celebraron****.*

**Amplía el régimen de interrupción del periodo de prueba**

*Modifica el art.14.3 del ET (RD Leg 1/1995)* ***a partir del 22-12-2013:***

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.

**Distribución irregular de la jornada: régimen de compensación**

*Añade un párrafo al art.34.2 del ET (RD Leg 1/1995)* ***a partir del 22-12-2013:***

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.**

**Reducción de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años**

*Modifica el art.37.5 del ET (RD Leg 1/1995)* ***a partir del 22-12-2013:***

Se amplía de **8 a 12 años** la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

**Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial**

*Modifica el art.4.2, 4, 5 y 9 de la Ley 3/2012* ***a partir del 22-12-2013:***

Permite la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial. Como consecuencia lógica, se adapta a esa posibilidad todo lo relativo a **bonificaciones e incentivos fiscales**, que en caso de contrato a tiempo parcial **se disfrutarán de modo proporcional a la jornada pactada.**

* **Suprime** del art.4.2 la referencia *“en el modelo que se establezca” y la referencia a “la jornada completa”.* Por tanto esta modalidad contractual podrá ser a jornada completa o parcial.
* En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales incentivos fiscales *(los del art.43 del TRLIS)* se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. *Añade este párrafo al art.4.4 de Ley 3/2012*

*También añade un párrafo al art.43.4 del TRLIS (RD Leg 4/2004) que regula este incentivo fiscal:* “4. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, las deducciones previstas en este artículo se aplicarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.”

* Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, serán de aplicación las **disposiciones establecidas con carácter general** para la compatibilidad del contrato a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo. *Añade este párrafo al art.4.4 de Ley 3/2012*
* Se aplicarán proporcionalmente las bonificaciones en las cuota empresarial a la SS establecidas en el art.4.5: “**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”.** *Añade un párrafo al art.4.5 de Ley 3/2012*
* No se aplicará lo establecido en el art.2.7 de la Ley 43/2006 que establece el porcentaje de bonificación para los contratos a tiempo parcial.

**ETT. Contratos en prácticas para la puesta a disposición**

*Modifica el art.6.2, 7.1 y 10.2 de la Ley 14/1994* ***a partir del 22-12-2013:***

Autoriza a las ETT, para que de la misma forma que ya celebran contratos para la formación y el aprendizaje, puedan hacer contratos en prácticas para la puesta a disposición a las empresas usuarias.

*Modifica el art.7.2 de la Ley 3/2012* ***a partir del 22-12-2013:***

Extiende la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social **por transformación en indefinidos** **de contratos en prácticas,** previsto en el art.7 de la Ley 3/2012 (500 euros/año durante 3 años o 700 en caso de mujeres), 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.

«2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

**(añade)** En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.»

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

*Modifica el art.9.2 b) de la* ***Ley 11/2013*** *a partir del* ***22-12-2013*** para concretar qué ha de entenderse por sector de actividad a los efectos de celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa.

«2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

…

b) Proceder de otro sector de actividad. **A estos efectos 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).

…”

**Concepto de grupo de empresas a los solos efectos de la norma en materia de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años.**

*Añade un párrafo al final del apartado 1 de la DA decimosexta de la Ley 27/2011, a partir del* ***22-12-2013***

«A los efectos previstos en esta disposición resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solose tendrán en cuenta los resultadosobtenidos en España por las empresas que lo integren.»

# Reducción en un 1% del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

La DA Primera RD-Ley 16/2013 establece que el tipo de cotización previsto en los PGE para el año 2014 para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en uno por ciento. **En consecuencia, el 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.

# Cuantía base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.

La DA Primera RD-Ley 16/2013 ajusta la bases mínimas de cotización de autónomos con más de 10 trabajadores y autónomos societarios.

“Para los trabajadores incluidos en el RETA 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, la 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.**

**Dicha base mínima de cotización será también aplicable en cada ejercicio económico** a los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 21.3 de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, **a excepción** de 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.

**Otras medidas:**

* La DF octava contiene un **mandato al Gobierno** para que proceda **a la reordenación normativa de los incentivos** a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social.
* **Amplía el plazo que permite celebrar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación hasta el 31-12-2014**, con la modificación de la fecha establecida en la DT Octava.2 de la Ley 3/2012 y en la DT Segunda.2 párrafo segundo del RD 1529/2012.
* **Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:**

Modifica el art.109 del TRLGSS, a partir del 22-12-2013, para homogeneizar la normativa reguladora de las bases de cotización de los trabajadores por cuenta ajena con la relativa a los conceptos incluidos y excluidos a efectos del IRPF.

En el art.109.1 aclara que la base de cotización estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

En el art.109.2 detalla los únicos conceptos que quedarán excluidos de la base de cotización:

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

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

*Versión anterior: a)* ***Las dietas y asignaciones para gastos de viaje****, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto,* ***así como los pluses de transporte urbano y de distancia*** *por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.*

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, **no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.**

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente. *(Antes apartado b))*

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por **incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.**

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Suprime el art.109.3 anterior que hacía referencia al límite máximo conjunto exento que se estableciera reglamentariamente.

Nuevo art.109.3 paraestablecer que los **empresarios 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 a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.