



## ÍNDICE

- I.** Análisis a la actualidad Laboral
- II.** Modificaciones en el Contrato a Tiempo Parcial
- III.** Medidas de flexibilidad en la Jornada Laboral
- IV.** Modificaciones en el Contrato de Trabajo por tiempo indefinido en la Ley de Apoyo a los Emprendedores
- V.** Modificaciones en los Contratos de Trabajo en prácticas
- VI.** Modificaciones en materia de Seguridad Social
- VII.** Aplicación de incentivos para la contratación
- VIII.** Entrada en vigor de las modificaciones normativas

## I. Análisis a la actualidad Laboral

El pasado 21 de diciembre de 2013, se ha publicado el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre (en adelante RDL 16/2013), sobre Medidas para favorecer la Contratación Estable y mejorar la Capacidad de Empleo de los trabajadores. Transcurrida la reforma establecida mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, el RDL 16/2013, tiene por objeto proporcionar algunas puntualizaciones para incentivar el crecimiento de empleo, aumentando así los índices de contratación. Todo ello es respaldado por una serie de muestras de recuperación en el mercado económico.

Los tres pilares fundamentales del RDL 16/2013 son los siguientes:

- Contratación a tiempo parcial.
- Contrato de Apoyo a los Emprendedores.
- Contratación en prácticas.

Las medidas propuestas tienen por objeto:

1. Favorecer la contratación a tiempo parcial, proporcionando útiles herramientas como el Decreto Ley 11/2013 para que las empresas acudan a su uso.
2. Eliminar la exigencia de contratación a tiempo completo del contrato de trabajo por tiempo indefinido de Apoyo a los Emprendedores, pudiendo celebrarse ahora a tiempo parcial.
3. Facilitar la formalización de contratos de trabajo en prácticas promocionando así el acceso de jóvenes al mercado laboral.

## II. Modificaciones en el Contrato a Tiempo Parcial

El RDL 16/2013 elimina del artículo 12.4. c) del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de llevar a cabo horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial. La única excepción aplicable se deriva de prevenir o reparar siniestros y otros daños urgentes y sobrevenidos que deberán ser compensados y abonados como horas extraordinarias.

El régimen de horas complementarias también es modificado, siendo retribuidas como horas ordinarias. Queda establecida una distinción entre las horas complementarias pactadas y las voluntarias, no obligatorias en ningún caso y únicamente permitidas en contratos de duración indefinida. Acompaña este cambio una reducción del plazo a cinco días de preaviso –antes siete- para su realización.

Se limita la posibilidad de realizar horas complementarias obligatorias del contrato laboral a tiempo parcial con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, duplicándose así el límite de horas complementarias (que no podrán exceder del 30% de las horas de trabajo ordinarias).

Con la intención de conseguir un equilibrio entre la flexibilidad y el control, se incluye a la obligación –excepto en el caso de empleados al servicio del hogar familiar-,

del correspondiente registro diario y de totalización mensual de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello contando que se presume como un contrato celebrado a tiempo completo. El empresario deberá conservar dicha información de carácter mensual durante al menos un periodo de cuatro años.

Por otro lado, con la intención de mejorar la imagen de estos contratos frente a los empresarios, se reduce el 1% el tiempo de cotización por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo parcial, quedando fijado así un 8,30% -del que un 6,7% será a cargo del empresario y un 1,6% a cargo del trabajador-.

### III. Medidas de flexibilidad de la Jornada Laboral

En cuanto a los periodos de prueba, el RDL 16/2013 incluye una mención a los contratos de trabajo de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuya duración no exceda de seis meses. En este tipo de contratos, no podrá establecerse un periodo de prueba superior a un mes. Se incorpora a ello el riesgo durante el embarazo o la lactancia y la paternidad como supuestos de interrupción del periodo de prueba.

Se amplía también la posibilidad de reducción de la jornada por razones de guarda legal, con disminución proporcional del salario, pudiendo beneficiarse de este derecho aquellos que tengan a su directo cuidado un menor de doce años de edad – frente a los ocho años contemplados en el redactado anterior-.

### IV. Modificaciones en el Contrato de Trabajo por tiempo indefinido en la Ley de Apoyo a los Emprendedores

El RDL 16/2013 introduce la posibilidad de que el contrato de trabajo por tiempo parcial indefinido de Apoyo a los Emprendedores sea celebrado a tiempo parcial, disfrutando de los incentivos fiscales y las bonificaciones a la Seguridad Social, establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Con ello, se modifica la referencia supletoria a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo en el sentido de que, para el caso de que este contrato se celebre a tiempo parcial, no será de aplicación lo previsto en el artículo 2.7 de la mencionada Ley, según el cual cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

## V. Modificaciones en los Contratos de Trabajo en prácticas

El RDL 16/2013 incorpora un conjunto de medidas sobre el contrato de prácticas. En primer lugar, como continuación a las recientes reformas que ya incorporaron esta referencia respecto de los contratos de formación y aprendizaje se incorpora la posibilidad de que se celebren contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal –ETT- y una empresa usuaria en las mismas condiciones y supuestos en que una empresa usuaria podía celebrar un contrato en prácticas. Junto con ello, se extiende a estos casos las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal.

Queda ampliado hasta el 31 de diciembre de 2014 el plazo que permite celebrar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.

## VI. Modificaciones en materia de Seguridad Social

El RDL 16/2013 modifica la Ley General de Seguridad Social para aclarar la base de cotización de las remuneraciones en metálico y en especie y para excluir de la misma las asignaciones de la empresa destinadas a la formación y estudios

exigidos en el puesto de trabajo. Se añade además, la obligación de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el importe de todos los conceptos retributivos abonados a los trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización.

Por otra parte, se aproxima a lo establecido para los trabajadores incluidos en el Régimen General el tratamiento de los trabajadores autónomos que en algún momento de cada ejercicio económico hayan tenido contratados al menos diez trabajadores por cuenta ajena.

## VII. Aplicación de incentivos para la contratación

El RDL 16/2013 compromete al Gobierno a la reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social mediante la inclusión, en una disposición, de las bonificaciones y reducciones en la cotización vigentes y la armonización de los requisitos y las obligaciones previstas.

## VIII. Entrada en vigor de las modificaciones normativas

El RDL 16/2013 entró en vigor el día siguiente al de su publicación, es decir, el 22 de diciembre de 2013. Sin embargo, se prevé que el régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor continúe siendo de aplicación en los contratos vigentes a 22

de diciembre de 2013. Del mismo modo, los periodos de prueba concertados con anterioridad, continuarán rigiéndose por la normativa conforme a la que se celebraron.