

## Novedades legislativas en materia Laboral y de Seguridad Social 2013-2014

by Redaccion - Lunes, enero 20, 2014

<http://www.diariojuridico.com/actualidad/novedades-legislativas-en-materia-laboral-y-de-seguridad-social-2013-2014.html>



Por Raúl Rojas y Alfonso Autuori, socios del Área

### Laboral de ÉCIJA

El objeto de la presente nota informativa es informar sobre las novedades legislativas en materia laboral y de Seguridad Social introducidas por la Ley 22/2013, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 y por el Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

#### 1) Novedades Introducidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014:

##### a) Supresión de la cobertura del FOGASA en despidos efectuados por empresas de menos de 25 trabajadores

En primer lugar, una de las novedades más importantes introducidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 es la supresión de la Cobertura del FOGASA en aquellos supuestos de extinción de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores cuando se alegaban causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o las establecidas en el artículo 64 de la Ley Concursal. Con efectos de 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida, se suprime el apartado 8 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, desaparece la cobertura de ocho días de salario por año de servicio sobre el total de la indemnización que correspondía cuando se alegaban estas causas, siempre que el despido no fuese declarado improcedente, en cuyo caso el abono total de la indemnización correspondía íntegramente al empresario.

Este cambio implica un significativo aumento del coste para las pequeñas empresas que quieran acometer medidas de reestructuración que impliquen la reducción de sus plantillas.

## **b) Pensiones públicas**

Se establece la revalorización de las pensiones contributivas abonadas por la Seguridad Social, así como las de Clases Pasivas del Estado para el año 2014 en un 0,25%, siendo de aplicación la Ley 23/2013 de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, el Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014 y el Real Decreto 1043/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de clases pasivas para el año 2014.

Por otro lado se establece un Importe máximo en el incremento de las pensiones públicas que no podrá suponer un valor integro anual superior a 35.762,86 euros lo que supone un límite de 2.554,49 euros mensuales.

Respecto de la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva, se fija en 5.122,60 euros íntegros anuales.

## **c) Cotizaciones sociales**

El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir de 1 de enero de 2014, en la cuantía de 3.597,00 euros mensuales, lo que significa un aumento del 5% respecto al límite máximo del ejercicio 2013. No varía, en cambio, el tope mínimo e ya que sigue fijado en el importe del salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto tal y como viene establecido en el Art. 16.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Los tipos de cotización se mantienen inalterados respecto al ejercicio 2013, esto es, 23,6% a cargo de la empresa y 4,7% a cargo del trabajador.

Se mantiene la reducción del 50% en la cotización empresarial por contingencias comunes en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

Las empresas que coticen por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que resultará de aplicar la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2013 el porcentaje de bonificación que varía en función del número de trabajadores de la empresa:

- Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento.
- De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.
- De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento.
- De 250 o más trabajadores: 50 por ciento.

En cuanto a los colectivos bonificables, se mantiene la reducción del 50% en las cuotas empresariales por contingencias comunes en aquellos supuestos de cambio de puesto de trabajo por razón de riesgos por

embarazo, lactancia o enfermedad profesional, bonificación que se aplicará por el periodo que dure el cambio de puesto de trabajo.

#### **d) Trabajadores autónomos**

Con efectos desde el 1 de enero de 2014, la base mínima de cotización de los trabajadores autónomos incluidos en el RETA (tanto autónomos como societarios) y que tengan contratados a 10 o más trabajadores por cuenta ajena, pasa a ser la misma del Grupo 1 de cotización del Régimen General (que para el 2014 es de 1.051,50 €).

Quedan exceptuados de esta base mínima obligatoria, durante los 12 primeros meses de su actividad, los autónomos que se hayan dado de alta por primera vez en el RETA.

#### **e) IPREM**

El IPREM queda fijado en los mismos términos que los dos ejercicios anteriores:

- IPREM diario: 17,75 euros.
- IPREM mensual: 532,51 euros.
- IPREM anual: 6.390,13 euros.

En aquellos casos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía anual de este último será de 7.455,14 euros cuando las normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias, cuya cuantía en este caso será de 6.390,13 euros.

#### **f) Colaboración Obligatoria con la Seguridad Social**

Se establece una nueva redacción del apartado 2 del artículo 77 de la Ley General de la Seguridad Social donde se explicita qué ha de entenderse por colaboración obligatoria en el pago de prestaciones y se establece el deber de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, a través de los medios electrónicos, informáticos o telemáticos establecidos, los datos de obligación de la misma requeridos en el parte médico de baja, pudiendo el Ministerio suspender o dejar sin efecto la colaboración obligatoria cuando la empresa incumpla las obligaciones establecidas.

### **2) Novedades introducidas por el Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores:**

#### **a) Contrato a tiempo parcial**

Una de las principales finalidades del Real Decreto Ley 16/2013, es la de potenciar la contratación a tiempo parcial, de tal manera que a través de dicho Real Decreto se ha simplificado su régimen jurídico.

El artículo uno ha introducido diversas modificaciones en los apartados 4 y 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores que regula el contrato a tiempo parcial, tal y como procedemos a resumir a continuación:

- El contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá que seguir formalizándose por escrito, si bien se ha

eliminado cualquier referencia al modelo oficial de acuerdo con la simplificación administrativa de los contratos de trabajo tal y como señalaremos después.

- En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su forma de distribución según lo previsto en convenio colectivo, según la modificación operada al respecto.
- Se ha eliminado la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3 del ET (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes)
- Se ha modificado el régimen de las horas complementarias, estableciendo una distinción entre “horas complementarias pactadas” y “horas complementarias voluntarias”. Las primeras serán de realización obligatoria para el trabajador cuando hubiera firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente podrán ser ofrecidas por la empresa a aquellos trabajadores con contratos a tiempo parcial de duración indefinida y que son de realización voluntaria para el trabajador.

#### **b) Periodo de prueba**

Se produce la reducción del periodo de prueba a un mes en los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores siempre que no se concierten por un periodo superior a 6 meses, salvo que disponga otra cosa el Convenio Colectivo de aplicación.

A este respecto, se han introducido nuevas situaciones que provocan la interrupción del periodo de prueba: situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia, y la paternidad que se unen a las situaciones ya previstas en la anterior redacción del artículo 14.3 del Estatuto de los trabajadores (incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento).

#### **c) Distribución irregular de la jornada**

Se ha introducido el régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, en aquellas empresas que opten por la distribución irregular de la jornada, de tal manera que en aquellos casos, para su compensación habrá de estarse a lo establecido por el Convenio Colectivo y en caso de no preverse nada al respecto en sede convencional, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y estableciéndose que en defecto de pacto las diferencias se deberán compensar en el plazo de doce meses desde que aquellas se hubieran producido.

Se mantiene el porcentaje de distribución irregular de la jornada que el empresario puede realizar de manera irregular a lo largo del año en el diez por ciento de la jornada de trabajo.

#### **d) Reducción de jornada por cuidado de un menor**

Se amplía, desde los 8 hasta los 12 años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con disminución proporcional del salario, con la intención de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

#### **e) Contrato de apoyo a los emprendedores**

Se pretende impulsar por las PYMES el uso del contrato de apoyo a los emprendedores con la

introducción de la posibilidad de concertar dicho contrato a tiempo parcial, tal y como señala el preámbulo del Real Decreto Ley 16/2013, que establece que “la reforma del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores con el fin de que pueda también celebrarse a tiempo parcial, supone estimular la contratación estable a tiempo parcial por parte de las PYMES, al poder beneficiarse de los incentivos asociados a dicho contrato”.

Por ello, se ha eliminado la exigencia de que dicho contrato tenga que ser celebrado a tiempo completo, posibilitando su celebración a tiempo parcial, de tal manera que los incentivos fiscales y bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

#### **f) Contratos de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal**

Las empresas de trabajo temporal podrán ceder a empresas usuarias trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, uniéndose así a la posibilidad que ya contaban las ETTS de ceder a empresas usuarias trabajadores contratados con un contrato de formación y aprendizaje, y todo ello por “la necesidad extraordinaria y urgente de encontrar fórmulas para aumentar las contrataciones, sobre todo, de jóvenes en este caso cualificados pero sin experiencia asociada a dicha cualificación”.

Por otro lado, modifica la Ley 3/2012, de 6 de julio, para extender 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.

#### **g) Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa**

El artículo 4 del Real Decreto Ley 16/2013, establece qué ha de entenderse por sector de actividad (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) a los efectos de celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa, para lo que se modifica el apartado 2 del artículo 9 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

#### **h) Concepto de grupo de empresas**

A los efectos de de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, se añade un nuevo párrafo al final del apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, resultando de aplicación a estos efectos el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio.

#### **i) Reducción del tipo de cotización**

En contratos de duración determinada a tiempo parcial se prevé la reducción del 1% del tipo de cotización por desempleo, de tal manera que 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.

## **j) Cotización beneficios sociales y mejoras en las prestaciones de la Seguridad Social**

Finalmente, el referido Real Decreto 16/2013 introduce una medida muy relevante en materia de cotización a la Seguridad Social, que consiste básicamente en ampliar la base de cotización de los trabajadores (para permitir una mayor recaudación), a través de la modificación del art.109 de la Ley General de la Seguridad Social que establece los conceptos computables en la base de cotización.

En virtud de la nueva redacción del art.109, la base de cotización para contingencias comunes y profesionales pasa a estar integrada por todos los conceptos retributivos, tanto en metálico como en especie, salvo muy pocas excepciones.

En la práctica, pasan a formar parte de la base de cotización retribuciones en especie muy habituales, como son:

- i. los Vales de Comida, que se computarán ahora íntegramente en la base de cotización, cuando anteriormente estaban exentos de cotización hasta el importe de 9 € diarios;
- ii. los Seguros de Salud, que anteriormente cotizaban sólo por el exceso de 500 € anuales por cada persona incluida en el seguro médico y ahora computan íntegramente en la base de cotización;
- iii. contribuciones a Planes y Fondos de Pensiones que antes estaban completamente exentos de cotización;
- iv. Pluses de Transporte y Distancia que anteriormente cotizaban sólo por la parte que excedía del 20% del IPREM;
- v. la entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo que anteriormente no cotizaban hasta los 12.000 € anuales y que pasan ahora a cotizar integralmente.

Se trata de un cambio de enorme importancia en términos económicos, que supone para las empresas que conceden a sus trabajadores algunos de estas retribuciones, un incremento del coste salarial de, aproximadamente, el 30% del valor de dichas retribuciones. Hay que subrayar que el tratamiento fiscal no sufre cambios.

- Una última novedad en materia de Seguridad Social introducida por el Real Decreto-Ley 16/2013 es la obligación de las empresas de comunicar, a través de un nuevo módulo del sistema RED, a la Tesorería General de la Seguridad Social, 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 por incapacidad temporal.

## **3) Simplificación de los modelos de contrato de trabajo**

Para facilitar la contratación y hacerla fácil y atractiva para los empleadores reduciendo trabas administrativas, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha simplificado el sistema de modelos de contratos de trabajo a través del portal web del Servicio Público de Empleo Estatal, de tal manera que los modelos pasan de 42 a 4 (indefinido, temporal, de formación y aprendizaje y en prácticas).

**a) Contrato indefinido:** Modalidad de contratación que puede ser tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

**b) Contrato temporal:** Incluye contratos por obra o servicio, de interinidad o eventual por circunstancias de la producción.

**c) Contrato de formación y aprendizaje:** Aplicable a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, aunque podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se situé por debajo del 15%. Su duración máxima será de 3 años y la mínima de 1 año.

**d) Contrato en prácticas:** Se aplica a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, aunque podrán celebrarse aunque podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se situé por debajo del 15%. Su duración mínima será de un año y la máxima de tres.

---

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station