



Diciembre 2013

Departamento de Derecho Laboral

MÁS "AJUSTES" TRAS LA REFORMA LABORAL

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

El Consejo de Ministros ha aprobado el 20 de diciembre de 2013, el Real Decreto Ley de mejora de la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores ("RD-L").

Este RD-L, en la línea de la Ley 3/2012, de 6 de julio, la ("**Reforma Laboral**") que favorecía la adopción de medidas de flexibilidad interna por las empresas, plantea medidas en materia de tiempo de trabajo que persiguen el fomento de la contratación estable, la empleabilidad de los trabajadores y la flexibilidad de la organización del trabajo. La norma aprobada por el Gobierno y publicado en el BOE el 21 de diciembre, se aplica desde el día siguiente a su publicación y persigue prioritariamente dar un impulso (i) a la modalidad de contratación a tiempo parcial; (ii) al contrato de apoyo a los emprendedores y (iii) a la contratación en prácticas.

Vamos a sintetizarlo a partir de cuatro bloques, donde se van incluyendo cambios en relación con los tres ejes expresados. Tales son:

(i) Gestión del tiempo de trabajo

El primer bloque de medidas contenidas en el Real Decreto Ley introduce una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo en los contratos de trabajo a tiempo parcial, al tiempo que se introducen medidas para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y evitar el fraude. Entre tales:

- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias pero se podrán utilizar horas complementarias.
- Se podrá ampliar la jornada en el contrato de trabajo a tiempo parcial a través de las horas complementarias, distinguiéndose entre horas complementarias pactadas y voluntarias. Ahora bien, sólo se podrán realizarse horas complementarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial con un mínimo de horas contratadas, al menos 10 horas semanales de promedio en cómputo anual.
- Se establece un máximo de horas complementarias pactadas en el 30% de la jornada pactada con el trabajador, ampliable hasta el 60% por convenio.

- El plazo de preaviso para la realización de horas complementarias pactadas se reduce de 7 a 3 días para agilizar la organización de las empresas.
- Se introducen un nuevo sistema de horas complementarias para los contratos indefinidos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas sobre la base del acuerdo voluntario del trabajador en donde el empresario podrá ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 15%, ampliable por convenio colectivo hasta un 30%.
- Además, se establece una obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria, para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Se amplía la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de edad, de los 8 a los 12 años. La medida facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Se equipara la cotización empresarial por desempleo de los contratos temporales a tiempo parcial a la de los contratos temporales a jornada completa. A partir de ahora se establece que el tipo de cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales será única (el 6,70%).
- Se potencia la distribución irregular del tiempo de trabajo, al permitirse regular los excesos o defectos de jornada en las "bolsas de horas" más allá del año en curso.

(ii) Periodo de prueba

- Se permite la realización del contrato indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial. Así, se reconoce además la posibilidad de disfrutar de los derechos a los incentivos fiscales y de Seguridad Social en proporción al tiempo de trabajo contratado.
- Se limita la duración del período de prueba en los contratos temporales a un máximo de un mes en aquellos contratos de trabajo cuya duración no sea superior a seis meses.

(iii) Fomento de la empleabilidad

- Se autoriza a las empresas de trabajo temporal 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.
- Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2014 la posibilidad de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje en materias en las que no existe título de formación profesional o certificado de profesionalidad, ni centros formativos disponibles para su impartición.
- Se clarifica el concepto de grupo de empresas a efectos aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

(iv) Cotización a la seguridad Social

- Se aclara cuáles son las bases de cotización de las remuneraciones en metálico y en especie, para excluir de la misma las asignaciones de la empresa destinadas a la formación y estudios exigidos el puesto de trabajo.
- Se incluye, 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.
- Se ajustan las bases mínimas de cotización de autónomos con más de 10 trabajadores y autónomos societarios, equiparando su base mínima a la prevista para los trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización al Régimen General. Se exceptúan los autónomos 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.

* * *

Anteproyecto de la Ley de Mutuas de la Seguridad Social

Asimismo, el Consejo de Ministros ha aprobado también el 20 de diciembre de 2013 el anteproyecto de ley de mutuas de la Seguridad Social. Las mutuas podrán pedir el alta del trabajador, aunque el médico del servicio público será quien decida. Así, la mutua podrá formular, como ocurre actualmente, una propuesta de alta médica "motivada".

Su propuesta será enviada entonces al médico del Servicio Público de Salud que emitió el parte de baja a través de los servicios de Inspección del Servicio Público de Salud correspondiente, que dispondrán de un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la propuesta de alta para comunicar a la mutua si la estima o la rechaza. Si en dicho plazo no se notificara a la mutua el parte de confirmación de baja, se considerará estimada la propuesta y será emitido el parte médico de alta. La mutua deberá entonces informar al trabajador y a la empresa de la extinción de la prestación.