

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 86
Fecha: 23.12.2013

Asunto:
Medidas para contratación estable y de mejora de la empleabilidad

Estimado asociado:

El BOE del día 21 de diciembre publica el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, **del que señalamos las siguientes:**

El artículo 1 introduce diversas modificaciones en el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre ellas destacan:**

- **Contrato a Tiempo Parcial.** Desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica el régimen de las horas complementarias para flexibilizarlo reduciendo el plazo de preaviso, incrementando el número de horas complementarias. Se podrán ampliar con horas extraordinarias hasta un máximo del 30% de la jornada de cada trabajador, ampliable al 60% por convenio.

Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las **voluntarias**, que **únicamente** pueden ser ofrecidas por la empresa en los **contratos que tenga una duración indefinida**, voluntaria para el trabajador. Las horas voluntarias no podrán superar el 15% de la jornada pactada con el trabajador, ampliable al 30% por convenio colectivo. Se podrá pedir en el mismo día hacer horas voluntarias. El empresario debe avisar al trabajador para ampliar su jornada con horas complementarias, de los siete días vigentes actualmente a tres días.

Novedad es que sólo cabe la **realización de horas complementarias** si la jornada ordinaria establecida en el **contrato es de al menos diez horas semanales**, en cómputo anual.

- Se potencia la flexibilidad en materia de distribución irregular de la jornada.

El régimen de compensación de horas, por exceso o por defecto, será el que pacten las partes. En defecto de pacto se deben compensar en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

- **Los contratos de duración determinada** del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración **no sea superior a seis meses**, establecen un periodo de prueba, que **no podrá exceder de un mes**, salvo que el convenio colectivo de aplicación prevea otra cosa.
- Actualiza el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliándolo a otras situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad.
- Se amplía de ocho **hasta los doce años la edad del menor** cuya guarda legal pueda justificar una **reducción de la jornada del trabajo**, con disminución proporcional del salario.
- En el artículo 2 se posibilita la celebración de un contrato de trabajo por tiempo **indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial**.
- **Contrato de trabajo en prácticas**. Las empresas de trabajo temporal, podrán ceder a empresas usuarias trabajadores contratados bajo esta modalidad de contrato de trabajo.

Se extienden 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 los trabajadores en prácticas **cedidos por una empresa de trabajo temporal**.

- La **disposición adicional primera** establece la **reducción, en un 1%**, del tipo de **cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial**.
- La **disposición adicional segunda** regula y modifica la cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.

- La **disposición transitoria única** prevé que el régimen de horas complementarias pactado continúe siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo.
- Las **disposiciones finales segunda y sexta** posibilitan la celebración de **contratos para la formación y el aprendizaje no vinculado a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional** hasta el 31 de diciembre de 2014. Podrá seguir estando constituida, transitoriamente, por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.
- La **disposición final tercera** modifica el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, **para aclarar la base de cotización de las remuneraciones tanto en metálico como en especie**, y para excluir de la misma las asignaciones de la empresa destinadas a formación y estudios de los trabajadores cuando tales estudios vengan exigidos por las actividades o las características de los puestos de trabajo.
- La **disposición final cuarta** modifica el texto refundido de la Ley del **Impuesto sobre Sociedades**, para aclarar que las **deducciones** por creación de empleo, previstas en el artículo 43.4 de dicha norma, en el supuesto de **contratos a tiempo parcial**, se aplicarán de manera **proporcional a la jornada de trabajo** pactada en el contrato.
- La **disposición final 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.

Puede conocer el texto íntegro de la norma comentada en el siguiente enlace:

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>

Para cualquier aclaración pueden ponerse en contacto con el Departamento de Asuntos Laborales.

Atentamente,

Beatriz Aguirre Cavero
Directora de Asuntos Laborales