



GARRIGUES

Novedades Laborales y de Seguridad Social

Ignacio Sánchez López

Oviedo, 20 de febrero de 2014



Índice

- NOVEDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
- NOVEDADES LABORALES

Novedades de Seguridad Social

Características principales de los cambios introducidos en materia de Seguridad Social

- Bases de cotización
- Bases y Tipos
- Régimen General
- Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia
- Cotización: Modificación art. 109 LGSS
- IPREM y SMI
- Pensiones

DISPOSICIONES NORMATIVAS

Principales normas aprobadas

- **Real Decreto-ley 16/2013**, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, convalidado como Ley el 22 de enero de 2014.
- **Ley 22/2013**, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
- **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.
- **Real Decreto 1046/2013**, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014.

DISPOSICIONES NORMATIVAS

Principales normas aprobadas

- **Real Decreto-ley 16/2013**, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, convalidado como Ley el 22 de enero de 2014. **OBJETIVOS:**
 - Ajuste de cotizaciones de trabajadores autónomos para equiparar las bases de cotización a las retribuciones.
 - Equiparación que rompa situaciones discriminatorias.
 - Incremento del control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social atajando situaciones de fraude en materia de cotización.
 - La sostenibilidad del modelo de protección social.
- Para garantizar una aplicación más pacífica se establece un plazo transitorio hasta el 31 de mayo de 2014 para regularizar la situación en materia de cotización y consultar a la Seguridad Social.
- En la práctica, el incremento de cotización afectará en primera instancia a las rentas más bajas.

Bases Cotización

Características principales de la regulación actual

BASES DE COTIZACIÓN

- Se incrementa la base máxima de cotización a **3.597 euros mensuales (119,90 euros diarios)**, coincidiendo a su vez con el tope máximo de cotización. Supone un incremento de un 5% respecto de la cuantía del año 2013.
- Las bases mínimas de cotización se incrementarán en el mismo porcentaje que se incremente el SMI. Dado que el SMI no se ha incrementado para el año 2014, las bases mínimas de cotización coincidirán con las bases mínimas del año 2013.
- La base de cotización por desempleo de los contratos para la formación y el aprendizaje será la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Bases y Tipos de Cotización

Tipos de cotización Régimen General

- Se modifica la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales para el año 2007, que introducía la Tarifa de Primas de AT y EP. Como novedad, se reducen los tipos de los siguientes CNAES:

CNAE/Descripción	Tipo total 2013	Tipo Total 2014
19. Coquería y refino de petróleo	4,45	3,35
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1,65	1,35
69. Actividades jurídicas y de contabilidad	1,65	1,35
70. Actividades de las sedes centrales, actividades de consultoría de gestión empresarial	1,8	1,35
99. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3,1	2,35

Bases y Tipos de Cotización

Regímenes Especiales

- **Régimen Especial Trabajadores por Cuenta Propia: Regulación vigente 2014:**
 - Las bases de cotización para el año 2014 serán las siguientes:
 - Base máxima: **3.597 euros mensuales.**
 - Base mínima: **875,70 euros mensuales.**
 - **Trabajadores que a 1/1/14 tengan menos de 47 años:** la base será la elegida por los trabajadores autónomos de entre la base mínima y máxima.
 - **Trabajadores con 47 años a 1/1/14,** con una base de cotización en diciembre de 2013 igual o superior a **1.888,80 euros mensuales** o que causen alta en el RETA con posterioridad a dicha fecha: Podrán elegir entre la base máxima y mínima señalada.
 - **Trabajadores con 47 años a 1/1/14,** con una base de cotización en diciembre de 2013 inferior a **1.888,80 euros mensuales:** No podrán elegir una base de cuantía superior a **1.926,60 euros mensuales**, salvo que ejerciten esta opción antes del 30/6/14, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año, o se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en el RETA con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá esta limitación.

Bases y Tipos de Cotización

Regímenes Especiales

- La base de cotización de **los trabajadores** que a **1/1/14** tuvieran **48 o más años cumplidos**, estará comprendida entre **944,40** y **1.926,6 euros mensuales**, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en el RETA con 45 o más años de edad, en cuyo caso, la elección de bases estará comprendida entre **875,70** y **1.926,60 euros mensuales**.



Bases y Tipos de Cotización

Regímenes Especiales

- **Régimen Especial Trabajadores por Cuenta Propia: Regulación vigente 2014:**
 - Los **trabajadores que con anterioridad a los 50 años** hubieran cotizado en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social por 5 ó más años de edad, podrán acogerse a alguna de las siguientes bases, según el supuesto:
 - Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a **1.888,80 euros mensuales**, habrán de cotizar por una base comprendida entre **875,70 y 1.926,60 euros mensuales**.
 - Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a **1.888,80 euros mensuales**, habrán de cotizar por una base comprendida entre **875,70 euros mensuales y 1.888,80 euros**, incrementada en un 5%, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta **1.926,60 euros mensuales**.



Bases y Tipos de Cotización

Regímenes Especiales

- **Novedad:** Para los trabajadores autónomos 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 **similar** a 10, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización del Régimen General, esto es, **1.051,50 euros mensuales**.
 - **Fin: equiparación trabajadores por cuenta ajena**
- **Novedad:** La base mínima de cotización prevista para los trabajadores por cuenta ajena del Grupo 1, **1.051,50 euros mensuales**, será aplicable en cada ejercicio económico a los trabajadores autónomos incluidas en el RETA por aplicación de la Disposición Adicional 27ª de la LGSS y socios de sociedades laborales, salvo para los 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.

Bases y Tipos de Cotización

Regímenes Especiales

- **Régimen Especial Trabajadores por Cuenta Propia: Regulación vigente 2014:**
 - El tipo de cotización en el RETA será de 29,80% o el 29,30% si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad. Cuando el trabajador no tenga cubierta la protección por IT, el tipo de cotización será del 26,50%.
 - Para las contingencias profesionales se aplicará la tarifa de primas regulada en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la Disposición Final Décimo Novena de la Ley de Presupuestos para el año 2014.
 - Los trabajadores autónomos que no tengan cubierta la protección dispensada para las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10% aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Bases y Tipos de Cotización

Regímenes Especiales

- Los **trabajadores autónomos** que, por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena de **forma simultánea**, **coticen** respecto de las **contingencias comunes** en régimen de **pluriactividad** y lo hagan en el año 2014, teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el RETA, por una cuantía igual o superior a **12.215,41 euros**, tendrán derecho a una devolución del 50% del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el RETA, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.
 - La devolución se hará a instancias del interesado, debiendo formularse en los cuatro primeros meses del ejercicio siguiente.
- Se suspende la posibilidad de crear un sistema de cotización a tiempo parcial para autónomos.

Cotización: Conceptos Computables

Modificación art. 109 LGSS

- Las principales novedades que introduce la nueva regulación vienen marcadas por una reducción de los conceptos que anteriormente quedaban excluidos de cotización. De este modo, **pasan a quedar incluidos en la base de cotización** los siguientes conceptos:
 - La totalidad del importe abonado a los trabajadores por pluses de transporte y distancia.
 - Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo los correspondientes a la incapacidad temporal.
 - Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios del trabajador o asimilado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo.
 - La totalidad de los gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.
 - Para facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar de los nuevos conceptos que no se hayan podido incluir en las liquidaciones a presentar en el mes de enero y febrero, se concede un **plazo transitorio hasta mayo de 2014** para hacerlo, mediante liquidación complementaria sin recargo. TGSS emitirá una Resolución que lo autorice.

Cotización: Conceptos Computables

Modificación art. 109 LGSS

- **CONCEPTOS QUE NO INTEGRAN LAS BASES DE COTIZACIÓN:**
- **Gastos de locomoción** del trabajador por desplazamiento fuera de su centro habitual de trabajo
 - Uso transporte público: El importe del transporte justificado mediante factura o documento equivalente
 - Uso transporte privado: Hasta 0,19 euros /Km. recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados
- **Manutención:**

CONCEPTO			Importe exento (*)	Importe computable	
Gastos de manutención y estancia (dictas)	Gastos de estancia		Importe justificado	El exceso de tales cantidades	
	Gastos de manutención	Per-nocta	En España		53,34 €/día
		Per-nocta	Extranjero		91,35 €/día
	No pernocta	En España			26,67 €/día
		Extranjero			48,08 €/día
		Personal de vuelo	En España		36,06 €/día
	Extranjero		66,11 €/día		
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)		Importe gasto justificado	----	
	Remuneración global (sin justificación importe)		0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	El exceso de dicho importe	

Cotización: Conceptos Computables

Modificación art. 109 LGSS

- **Indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos:** Estarán exentas hasta la cuantía máxima prevista en la norma sectorial o convenio colectivo aplicable. Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET.



Cotización: Conceptos Computables

Modificación art. 109 LGSS

- Las prestaciones de Seguridad Social.
- Las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas.
- Las asignaciones destinadas por las empresas 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.
- Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.



Cotización: Conceptos Computables

Modificación art. 109 LGSS

- Adicionalmente, la Disposición Final Tercera del Real Decreto Ley 16/13, de 20 de diciembre establece la **obligación para los empresarios de comunicar a la TGSS** en cada periodo de liquidación del 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.
 - Para dar cumplimiento a esta obligación la TGSS ha creado un fichero denominado “**conceptos retributivos abonados (CRA)**”, que se deberá remitir a través del Sistema RED, en el que las empresas deberán suministrar mensualmente la información de los conceptos retributivos abonados y determinantes de la cotización de dicho mes. Dichos ficheros se remitirán a partir de mayo de 2014.

Cotización: Conceptos Computables

Modificación art. 109 LGSS

- **IMPLICACIONES SOBRE EL SALARIO REGULADOR POR DESPIDO:**
- **Artículo 26.2 ET:** *“No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.*
- **¿Computarán los conceptos incluidos en la base de cotización para determinar el salario regulador?**



SMI e IPREM

Revalorización

- **SMI:** El Real Decreto 1043/2013, de 27 de diciembre, lo fija en el mismo importe establecido para el año 203.
- SMI mensual: 645,30 euros
- SMI diario: 21,51 euros
- SMI diario para empleadas hogar: 5,05 euros.
- Límite no compensable y absorbible: 9.034,20 euros.
- **IPREM:** Cuantías:
- IPREM diario: 17,75 euros.
- IPREM mensual: 532,51 euros.
- IPREM anual: 6.390,13
- En los supuestos en los que la referencia al SMI ha sido sustituida por el IPREM, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 euros cuando las correspondientes normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que expresamente se excluyeran las pagas extraordinarias; en ese caso, la cuantía sería de 6.390,13 euros.

Pensiones

Características principales de la regulación aprobada

- **Revalorización de las pensiones:**

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, introduce el factor de sostenibilidad, instrumento cuyo fin es vincular el importe de las pensiones de jubilación del Sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas.

- La subida de las pensiones de cada año no podrá ser inferior al 0,25% ni superior a la variación del IPC en el periodo anual anterior más el 0,5%.



LGSS: Otras modificaciones

Características principales de la modificación

- **Modificaciones en el subsidio de IT. Nueva regulación art. 131 bis LGSS:**
- Se clarifica que el derecho al subsidio se extingue por el transcurso del plazo máximo de 545 **días naturales** desde la baja médica, entre otros supuestos ya previstos.
- A efectos de determinar la duración del subsidio se **computará los periodos de recaída** en un mismo proceso. Se entenderá que *existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.*
- Se establece expresamente que el INSS será el único competente para emitir, dentro de los 180 días naturales posteriores a la resolución denegatoria del derecho a la prestación de incapacidad permanente, una nueva baja médica por la misma o similar patología.



LGSS: Otras modificaciones

Características principales de la modificación

- **Modificaciones en el subsidio de IT. Nueva regulación art. 131 bis LGSS:**
- En el caso de extinguirse el derecho a la prestación de IT por el transcurso del plazo de 545 días naturales de duración, con o sin declaración de IP, solo podrá generarse derecho a la prestación de IT por la misma o similar patología si media un periodo superior a 180 días naturales o a contar desde la resolución de la IP. Requisitos:
 - Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de IT derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente sea o no de trabajo. Para acreditar el periodo de cotización necesario para acceder al subsidio de IT derivado de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de IP.
 - Si se trata de la misma o similar patología y no hubieran transcurrido 180 días naturales desde la denegación de la IP, podrá iniciarse nuevo proceso de IT, por una sola vez, cuando el INSS considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el INSS acordará la baja a los solos efectos de la prestación económica de la IT.

LGSS: Otras modificaciones

Características principales de la modificación

- **Modificaciones en el subsidio de IT. Se incluye apartado 3º en el art. 132 LGSS:**
- Se incluye que la incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos del INSS y a las Mutuas de AT y EP para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Pendiente de desarrollo reglamentario del procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.



Novedades en materia laboral

Características principales de los cambios introducidos en materia laboral

■ Contratación Laboral:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Contrato de trabajo en prácticas a través de ETT´s.
- Contrato para la formación y aprendizaje.
- Contrato de apoyo a los emprendedores.
- Periodo de prueba en el contrato de trabajo.

■ Jornada y conciliación de la vida laboral y familiar:

- Reducciones de jornada por cuidado de hijos.
- Permiso de paternidad.
- Distribución irregular de la jornada

Novedades en materia laboral

Características principales de los cambios introducidos en materia laboral

■ Otras novedades:

- Cobertura del FOGASA en caso de extinciones de contratos por causas objetivas en empresas de menos de 25 trabajadores.
- Concepto de Grupo de Empresas a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 años o más en empresas con beneficios.

DISPOSICIONES NORMATIVAS

Principales normas aprobadas

- **Real Decreto-ley 16/2013**, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, convalidado como Ley el 22 de enero de 2014. **OBJETIVOS:**
 - Impulsar el crecimiento del empleo.
 - Dotar de una mayor flexibilidad al régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial.
 - Otorgar al empresario mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo.
 - Posibilitar al trabajador conciliar la vida laboral y personal, y compatibilizar trabajo y formación.
 - Que la Administración tenga pueda tener un mayor conocimiento y control de las circunstancias de la relación laboral.



Novedades Laborales

Contratación laboral

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (Art. 12 ET).

- **Horas extraordinarias:**
 - Se prohíbe 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 (esto es, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes).
- **Preferencias de acceso a puestos a tiempo completo o a tiempo parcial:**
 - En el caso de trabajadores que voluntariamente hubieran acordado la conversión de su contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa, en el supuesto que pretendan retornar a su situación anterior desaparece la preferencia de acceso a un puesto vacante de dicha naturaleza correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
 - También desaparece la preferencia para el acceso a puestos de trabajo a tiempo completo de aquellos trabajadores que hubieran prestado servicios en la Empresa durante tres o más años a tiempo parcial.
- Desaparece la posibilidad de que por convenio colectivo se establezca requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial por razones familiares o formativas.

Novedades Laborales

Contratación

■ Horas complementarias: Modificación del régimen.

- A. *Complementarias pactadas.*
- B. *Complementarias voluntarias.*

A. **COMPLEMENTARIAS PACTADAS:**

- Se limita la realización de horas complementarias a los **contratos de trabajo a tiempo parcial cuya jornada ordinaria sea de al menos 10 horas semanales en computo anual.**
- Las horas complementarias pactadas ahora se **pueden utilizar también en los contratos temporales.**
- Se suprime la exigencia de que conste el acuerdo en modelo oficial.

Novidades Laborales

Contratación laboral

- Se amplía el límite máximo de horas complementarias pactadas que pueden realizarse:

	ANTES	AHORA
ET	Hasta el 15 % de las horas ordinarias contratadas	Hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas
C.C.	Hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas	Entre el 30 % y el 60 % de las horas ordinarias contratadas

- Se reduce de 7 a 3 días el plazo de preaviso con que el trabajador debe conocer el día y la hora para la realización de horas complementarias. Por convenio se podrá establecer una preaviso inferior.

B. COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS:

- Únicamente con contratos a tiempo parcial indefinidos.
- Límite máximo :15%, ampliables al 30% por convenio colectivo.
- No existe preaviso. Si bien la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá una conducta laboral sancionable.
- Estas horas no computan a efectos de los % de las horas complementarias pactadas.

Novedades Laborales

Contratación laboral

- **Registro de la jornada de trabajadores a tiempo parcial (excepción: empleadas del hogar):**
 - Se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, el resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.
 - 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 obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.
- **Límite absoluto:** La suma de las horas ordinarias y complementarias (pactadas y voluntarias) no podrá exceder del límite legal de un trabajador a tiempo completo comparable.
- **Disposición Transitoria:** El régimen de horas complementarias ya pactado antes de esta reforma se seguirá rigiendo por aquél pacto, salvo que las partes acuerden su modificación y adaptación a este nuevo régimen.



Novedades Laborales

Contratación laboral

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

- Al objeto de poder percibir incentivos por este tipo de contratos, se concreta qué ha de entenderse por sector de actividad: 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).



Novedades Laborales

Contratación laboral

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES (Art. 4 Ley 3/2012).

- Se establece la **posibilidad de concertar** un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores **a tiempo parcial**.
- La compatibilización de este contrato con el 25 % de la prestación por desempleo se limita únicamente al contrato a tiempo completo.
- Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial serán de aplicación las disposiciones ya existentes en la normativa de Seguridad Social respecto a la compatibilidad del contrato a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios de desempleo.
- Este contrato **podrá beneficiarse de los incentivos a la contratación y de las bonificaciones** aplicables a este tipo de contrato pero **de forma proporcional a la jornada pactada**.



Novedades Laborales

Contratación laboral

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS A TRAVÉS DE ETT's (Ley 14/1994, de ETT's).

- 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 celebrarse contratos en prácticas para la puesta a disposición a las empresas usuarias.
- Se extienden las bonificaciones por transformación en indefinidos de los contratos de trabajo en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, **concierten un contrato de trabajo indefinido** con los trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal.



Novedades Laborales

Contratación laboral

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

- Se amplía el plazo para la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional hasta el 31 de diciembre de 2014.
- La actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.
- **Orden ESS/2518/2013**, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del RD 1529/2012.
 - El contrato así como el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa **deberán formalizarse en los modelos oficiales** que figuran en la página web del SEPE.
 - Con carácter previo a la formalización del contrato y de sus respectivas prórrogas, la **actividad formativa deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente**.
 - CCAA donde se ubique el centro de trabajo de la Empresa.
 - Servicio Público de Empleo Estatal cuando la Empresa disponga de centros de trabajo en más de una CCAA.

Novedades Laborales

Contratación laboral

- Será posible concentrar las actividades formativas en determinados periodos durante la vigencia del contrato → Obligación de hacerlo constar en el acuerdo para la actividad formativa.
- Se establecen unos módulos económicos relativos al costes de la formación:
 - 8 euros hora/participante en el caso de formación presencial.
 - 5 euros hora/participante en formación a distancia o teleformación.



Novedades Laborales

Contratación laboral

■ Bonificaciones contratos para la formación Orden ESS/2518/2013:

- La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa será el resultado de multiplicar el módulo económico por un número de horas equivalente al 25 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo y tercer año.
 - Las bonificaciones se aplicarán en los boletines mensuales de cotización manteniendo la proporción de un número máximo de horas financiables, por la formación efectivamente realizada.
 - Si la actividad formativa se concentre en un determinado período de tiempo, la aplicación de las bonificaciones se realizará mensualmente (en la proporción señalada), hasta que la empresa totalice la cuantía máxima de financiación a que tiene derecho.
- Se establecen los centros desde los cuales deberá ser impartida la actividad formativa (donde se incluyen las empresas que cuenten con la preceptiva autorización de la Administración educativa competente y/o acreditación de la Administración laboral).

Novedades Laborales

Otras novedades

- No cambia en el régimen legal sustantivo de los contratos
- La reforma consiste únicamente en simplificación y reducción de los modelos contractuales existentes hasta el momento, quedando reducidos a 4 modelos de contrato:
 - Indefinido
 - Temporal
 - Contrato para la formación
 - Contrato de trabajo en prácticas
- Los contratos contendrán su correspondiente clausulado y circunstancias particulares incorporadas mediante anexos a los mismos.
- El Servicio Público de empleo Estatal (SEPE) crea una aplicación informática en su página web que permite determinar la modalidad contractual que se adaptará a las necesidades específicas de cada caso concreto → Formulario digital.

Novedades Laborales

Contratación laboral

PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO (Art. 14 ET).

- **Limitación en los contratos temporales:**
 - En los contratos de duración determinada cuya duración no sea superior a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa.
- **Ampliación supuestos interrupción del periodo de prueba:**
 - Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- **Disposición Transitoria:**
 - Los periodos de prueba concertados con anterioridad a la publicación del RDL 16/2013 seguirán rigiéndose por la normativa conforme a la cual se celebraron.



Novedades Laborales

Jornada y conciliación de la vida laboral y familiar

REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS (Art. 37.5 ET).

- 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 la disminución proporcional del salario.

PERMISO DE PATERNIDAD.

- La entrada en vigor de la Ley que ampliaba a cuatro semanas la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogida, se aplaza hasta el día 1 de enero de 2015.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA (Art. 34 ET).

- 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 por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Novedades Laborales

Otras novedades

COBERTURA DEL FOGASA EN CASO DE EXTINCIONES DE CONTRATOS POR CAUSAS OBJETIVAS EN EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES (Art. 33.8 ET – DF 5ª Ley de Presupuestos).

- 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 tal forma que se procede a la supresión de la cobertura del FOGASA, de una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, en supuestos de extinción de contratos indefinidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o concurso, en empresas de menos de 25 trabajadores

CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS – APORTACIONES AL TESORO PÚBLICO (DA 16ª Ley 27/2011 – Art. 5 RDL 16/2013).

- A los efectos de las aportaciones económicas de las empresas por despidos que afecten a trabajadores de 50 años o más en empresas con beneficios, se establece como concepto de grupo de empresas el establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio sólo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.

Novedades Laborales

Otras novedades

- **Ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas:**
 - Beneficiarios: trabajadores cuyo contrato se extinga por despido colectivo o despido objetivo individual, y cumplan los requisitos establecidos en el propio real Decreto. La ayuda consiste en una ayuda económica a percibir mensualmente el trabajador y en la cotización a la SS durante su percepción, hasta un máximo de cuatro años y, en todo caso, hasta el cumplimiento de la edad de jubilación.
 - Cuantía (inicial revalorizable) 75 % del resultado de dividir entre 7 la suma de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (excluidas las horas extraordinarias), correspondientes a los 6 meses anteriores al despido (límite pensión máxima)..
 - Financiación:
 - 60% corresponde a las empresas solicitantes (posibilidad de participación superior).
 - 40% con cargo al programa correspondiente de los PGE, o de la Comunidad Autónoma cuando haya recibido el traspaso de servicios en esta materia.