


Madrid, 23 de diciembre de 2013.

El Consejo de Ministros del pasado viernes, aprobó el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Siendo publicado en el B.O.E. el sábado día 21 de diciembre.

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

 El artículo 1 introduce diversas modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

I. Medidas para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Por un lado, 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. Por otro lado, se modifica el régimen de las horas complementarias, para flexibilizarlo, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse.

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 tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador. Además, otra importante novedad es que solo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales, en cómputo anual. Por último, se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

Con el mismo objetivo de potenciación de la flexibilidad, en materia de distribución irregular de la jornada, el régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, será el que pacten las partes, estableciéndose que en defecto de pacto las diferencias se deben compensar en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El periodo de prueba de los contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuya duración no sea superior a seis meses, no podrá

exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo de aplicación prevea otra cosa y se actualiza el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliándolo a otras situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad.

II. Medidas de Conciliación. Guarda Legal Menores.

Por último, **se amplía desde los ocho hasta los doce años** la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

III. Contrato de Emprendedores.

Se introducen modificaciones en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para hacer posible la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial. Como consecuencia lógica, se adapta a esa posibilidad todo lo relativo a bonificaciones e incentivos fiscales, que en caso de contrato a tiempo parcial se disfrutarán de modo proporcional a la jornada pactada.

IV. Ampliación de las modalidades contractuales para las ETTs. Contrato en prácticas

El artículo 3 incluye medidas referidas al contrato de trabajo en prácticas. Por un lado, modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para posibilitar que estas cedan a empresas usuarias trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, en línea con recientes modificaciones normativas que ya hicieron posible la cesión de trabajadores con contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje. 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.

V. Otras Medidas

a) Qué ha de entenderse por sector de actividad a los efectos de celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa.

- b) Concepto de grupo de empresas a los solos efectos de la norma en materia de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.
- c) reducción, en un 1%, del tipo de cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.
- d) En materia de cotización el tratamiento de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o 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 superior a diez, a lo establecido para los trabajadores incluidos en el Régimen General.
- e) 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 podrá seguir estando constituida, transitoriamente, por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.
- f) modificación del artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, 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.

Novedades del anteproyecto de la Ley de Mutuas de la Seguridad Social.

El anteproyecto incluye tres bloques relacionados con: La Gobernanza y Transparencia de las Mutuas de la Seguridad Social; la gestión de la Prestación Económica de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes; y la Prestación económica por cese de actividad de los Trabajadores Autónomos.

En materia de Gobernanza y Transparencia de las Mutuas, las principales novedades son:

- a) Cambio en la denominación de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por el de **Mutuas de la Seguridad Social**.

- b) Se modifica la regulación de los **órganos de gobierno** de las Mutuas y se potencia la figura del **presidente**.
- c) Las **retribuciones** de los altos cargos de estas entidades se adecuan a las correspondientes del **sector público**.
- d) Obligación de **venta** de las Sociedades de Prevención, que ha de realizarse antes de 31 de diciembre de 2014.

🗣️ **La gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes para que las mutuas tengan capacidad de intervención, y realicen el seguimiento de la prestación desde el primer día de la baja. En este sentido se adoptan varias medidas:**

- La mutua podrá formular, como ocurre ahora, una **propuesta** de alta médica motivada. Esa propuesta será enviada al facultativo del Servicio Público de Salud que emitió el parte de baja, a través de los servicios de Inspección del Servicio Público de Salud correspondiente.
 - La novedad estriba en que la inspección sanitaria dispondrá de un **plazo de 5 días** desde la recepción de la propuesta de alta para comunicar a la mutua la estimación de la misma o para denegarla.
 - Si en el mencionado plazo no se notifica a la mutua el parte de **confirmación** de la baja, se considerará estimada la propuesta y emitido el parte médico de alta.
 - Así, la mutua adoptará acuerdo de extinción del derecho y lo **notificará** al trabajador y a la empresa.
- 🗣️ La norma también busca facilitar la gestión del **cese de actividad** de los trabajadores autónomos de modo que los requisitos para acceder a esta prestación sean más realistas.

Fdo.- Francisco L. Laso Noya

Colg 25.332