

NOVEDADES DEL R.D.L. 16/2013 PARA FAVORECER LA CONTRATACION ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

El pasado día 21 de diciembre, salió publicado en el B.O.E. el RDL 16/2013, donde se contemplan algunas modificaciones en materia de empleo y Seguridad Social, con la finalidad según el título de favorecer la contratación estable. Cuestión que está por ver a la vista de los incrementos que supone la inclusión de varios conceptos en la Base de Cotización a la Seguridad Social y a los cambios establecidos, tanto en la contratación laboral como en la normativa existente.

Entre otros destacamos algunos de los cambios importantes que se producen:

- Nueva regulación de la contratación a tiempo parcial (desaparece la posibilidad de que los contratos a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, pero se modifica el régimen de las horas complementarias para los mismos).
- Contrato apoyo emprendedores, ampliable a trabajadores a tiempo parcial.
- Nueva regulación del periodo de prueba en los contratos de duración determinada por tiempo no superior a seis meses (No podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo).
- Ampliación plazo para efectuar contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.
- Distribución irregular de la jornada de trabajo por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores.
- Cotización sobre la remuneración total incluido plus transporte y pagos en especie. Entre otros: Mejoras de las prestaciones de S.S. Entrega de Acciones de la empresa. Productos entregados en cantinas, comedores o economatos, incluido el ticket restaurante. Primas de contrato de Seguro AT o responsabilidad civil del trabajador, Primas de contrato de seguro para enfermedad común (Trabajador más cónyuge e hijos). Ayudas escolares hijos. Gastos de manutención y estancia generados en el mismo municipio del trabajo o residencia del trabajador.

- Obligación de informar mensualmente a la TGSS de todos los conceptos retribuidos abonados a los trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización, tanto cotizables como las que no (dietas, kilometraje, etc.), ello supone un estricto control por parte de la Tesorería sobre dichos pagos.
- Autónomos con más de 10 empleados, incrementan la base mínima de cotización, equiparándola a la mínima de la tarifa 1 del Régimen General. Aquí se incluyen también los incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos, de los que ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador.
- Ampliación de la guarda legal, por cuidado de hijo, hasta los 12 años.
- En la Disposición final octava, con el fin de proporcionar una mayor seguridad jurídica, el Gobierno procederá a una reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social. Procediendo a una armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previsto. Lo que puede suponer en la práctica mas recortes sobre los incentivos a la contratación existentes.

Ante la disparidad de los cambios producidos quedamos a su disposición para intentar aclarar los mismos en su devenir diario en la empresa.