

08.14 Circular Informativa

ALGUNS ELEMENTS DE LA REFORMA LABORAL DE DESEMBRE DE 2013

El BOE núm. 305, de 21 de desembre, publica el *Reial Decret-Llei 16/2013, de 20 de desembre de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors*, que ha entrat en vigor el dia després de la seva publicació.

El més destacat és el canvi de règim de la contractació a temps parcial que serà objecte d'una altra circular específica sobre aquesta matèria. En aquesta farem un repàs de les diferents matèries afectades.

1. Període de prova

Dues són les novetats de la reforma, en primer lloc establir que a la contractació temporal (obra o servei determinats i eventuals per circumstàncies de la producció) de curta durada (menys de sis mesos), el període de prova no pot excedir d'un mes, llevat que el conveni col·lectiu disposi altrament.

S'addiciona un paràgraf nou a l'apartat 1 de l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors (ET) :

“En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.”

En segon lloc, s'afegeixen com a situacions que poden interrompre el còmput del període de prova, sempre i quan hi hagi acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, el risc durant l'embaràs, el risc durant la lactància i la paternitat, mitjançant la modificació del segon paràgraf de l'apartat 3 de l'article 14 de l'ET :

“Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción y acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”

2. Distribució irregular de la jornada

S'estableix el règim de compensació de les diferències d'hores, per excés o per defecte, mitjançant l'addició d'un paràgraf final a l'apartat 2 de l'article 34 de l'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 al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.”

3. Augment de l'edat del menor quina guarda legal pot justificar una reducció de jornada

S'amplia des dels vuit (8) fins als dotze anys (12) l'edat del menor quina guarda legal pot justificar una reducció de la jornada de treball diària amb la disminució proporcional del salari. Mitjançant la modificació del primer paràgraf de l'apartat 5 de l'article 37 de l'ET.

4. Autorització a les empreses de treball temporal (ETT) de realitzar contractes en pràctiques

Mitjançant la modificació de diversos articles de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal (art. 6.2, 7.1 i 10.2) s'introdueix la possibilitat que les ETT puguin celebrar contractes de treball en pràctiques i contractes per a la formació i l'aprenentatge.

5. Concepte de grup d'empreses a efectes de les aportacions econòmiques per acomiadaments que afectin a treballadors de 50 o més anys en empreses amb beneficis

S'afegeix un nou paràgraf al final de l'apartat 1 de la disposició addicional 16ª de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, en els següents termes:

“A los efectos previstos en esta disposición resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que los integren.

El concepte del *Código de Comercio* a qual es fa referència és el que utilitza el dret mercantil per establir quan una societat ha de presentar els comptes anuals consolidats per ser sòcia d'una altra societat.

6. Reducció de la cotització per atur en els contractes de durada determinada a temps parcial

El tipus de cotització per a la contingència d'atur en els contractes de durada determinada a temps parcial es redueix en un 1 per cent (del 9,30% al 8,30%) respecte d'allò previst en la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2014.

- Tipus de cotització : 8'30 %
 - o A càrrec de l'empresa: 6'70%
 - o A càrrec del treballador: 1'60%

7. Conceptes computables en la base de cotització al Règim General de la Seguretat Social

Es modifiquen bastants subapartats de l'apartat 2 de l'article 109 de la Llei General de la Seguretat Social.

- Desapareixen diversos conceptes que fins ara no eren computables en la base de cotització: dietes, productes en espècie, plus de transport i plus de distància i percepcions per matrimoni.
- Remissió a la Llei de l'IRPF per establir les quanties que no cotitzen de les assignacions per despeses de locomoció i de les despeses de manutenció i estada del treballador que es desplaça fora del seu centre de treball habitual.
- S'aclareixen els límits de les indemnitzacions per defunció, trasllats, suspensions de contractes i acomiadaments que no cotitzen:
 - Les indemnitzacions per defunció, trasllats i suspensions estaran exemptes de cotització fins a la quantia màxima prevista en la norma sectorial o conveni col·lectiu d'aplicació.
 - Les indemnitzacions per acomiadament (disciplinari col·lectiu o objectiu individual estaran exemptes en la quantia establerta amb caràcter obligatori per l'ET (no les derivades de conveni, pacte o contracte).

S'estableix l'obligació de l'empresa de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social en cada període de liquidació l'import de tots els conceptes retributius abonats als seus treballadors, amb independència de la seva inclusió o no en la base de cotització a la Seguretat Social.

Barcelona, 24 de desembre de 2013.