

REAL DECRETO LEY 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (BOE 21 diciembre 2013).

Justificación y objeto del Real Decreto

En su Preámbulo (apartado I) el Gobierno de la nación afirma que la reforma laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio) ha contribuido a frenar el ritmo de destrucción de empleo, ahorrando miles de despidos y a la moderación salarial, que ha dado lugar a una recuperación de la competitividad.

Los primeros signos de reactivación económica apuntan a un crecimiento del empleo todavía moderado.

Para impulsar ese crecimiento del empleo previsto, es preciso introducir medidas normativas adicionales con rango de ley de forma que se facilite una mayor creación de empleo a menores tasas de crecimiento

A tal efecto, se introduce un conjunto de ajustes menores en la normativa laboral cuyo hilo conductor es potenciar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

Síntesis de la norma por materias.

➤ **Bonificaciones a la contratación.**

- Con carácter general, **el Gobierno procederá a la reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social,** incluyéndolos en una única disposición (Disposición final Octava).
- **Las empresas de menos de cincuenta trabajadores que utilicen trabajadores puestos a disposición por Empresas de Empleo Temporal contratados en prácticas y los incorporen a plantilla sin solución de continuidad con contrato indefinido,** podrán beneficiarse de las bonificaciones establecidas en el artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (artículo 3 apartado dos RD).
- Al permitirse la realización de **contratos de trabajo a tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial,** se establece el acceso de modo proporcional a la jornada a los siguientes **incentivos:**
 1. Incentivos **fiscales en el Impuesto de Sociedades** establecidos en el artículo 43 de la Ley del Impuesto (Disposición Final Cuarta).
 2. **Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social** establecidas en el artículo 4 apartado 5 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, donde se regula esta modalidad contractual y sus incentivos (artículo 2 RD)

➤ **Contrato para la formación y el aprendizaje.**
(Disposiciones Finales Segunda y Sexta del RD)

- **Para posibilitar la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje,** en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificados de profesionalidad o centros formativos para su impartición, **la actividad formativa inherente a estos contratos hasta 31 de diciembre de 2014 estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas del SEPE o en su defecto por los contenidos formativos comunicados por las empresas.**

Con ello se prolonga el actual régimen transitorio establecido en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre y la Ley 3/2012 (Disposición Transitoria Octava).

➤ **Contrato en prácticas.**
(Artículo 3 RD).

- **Se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Empleo Temporal, para permitir que este tipo de empresas puedan realizar contratos de puesta a disposición con trabajadores con contrato en prácticas.**

En coherencia con la anterior modificación normativa que había posibilitado la celebración de contratos de formación y para el aprendizaje en este tipo de empresas.

➤ **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial.**
(Artículo 2 RD)

- Se modifica la Ley 3/2012 que creó esta modalidad especial **para empresas de menos de cincuenta trabajadores, posibilitando su realización a tiempo parcial, cuando hasta la fecha sólo podía realizarse a tiempo completo.**

Permite como ya se ha dicho acceder a sus incentivos fiscales y bonificaciones en cuotas de Seguridad Social de modo proporcional.

➤ **Contrato de trabajo a tiempo parcial.**

(Artículo 1 apartado Uno, Disposición Adicional Primera, Disposición Transitoria Única).

- Con el objetivo de potenciar este contrato, se introducen numerosas **modificaciones normativas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en relación al tiempo de trabajo en estos contratos:**

1. **No podrán realizar horas extraordinarias, salvo el supuesto del artículo 35 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores,** con lo que se regresa a la situación jurídica anterior a la última reforma de esta modalidad de contratación.
2. **Podrá establecerse pacto de horas complementarias tanto en contratos a tiempo parcial indefinidos como temporales,** cuando hasta la fecha sólo era posible en contratos indefinidos.
3. **El pacto de horas complementarias sólo será posible a futuro en el caso de contratos a tiempo parcial, sean indefinidos o temporales, con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.** Esta medida no afectará a actuales pactos de horas complementarias de trabajadores a tiempo parcial indefinidos si su jornada fuese inferior en promedio.
4. **Se reduce el preaviso para la realización de horas complementarias, que se fija en mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo establezca un periodo inferior.** En la anterior normativa estaba fijado en siete días.
5. **En todo tipo de contratos se amplía el número mínimo de horas complementarias, que podrá alcanzar el 30 % de las fijadas en contrato con posibilidad de ser ampliadas por convenio colectivo hasta el 60 %.** Anteriormente el número mínimo era del 15 % y por convenio podían ser ampliadas hasta el 50 %.
6. **En los contratos a tiempo parcial indefinidos con diez horas mínimas semanales, adicionalmente se podrán ofrecer horas complementarias voluntarias (no incluidas en pacto específico), que podrán alcanzar un mínimo del 15 % de las fijadas en contrato con posibilidad de ser ampliadas por convenio colectivo hasta el 30 %.** Estas horas no se computarán a los efectos de topes máximos establecidos en el apartado anterior. Con esta medida, resultará innecesaria la práctica de ampliaciones temporales del contrato a tiempo parcial actual que se venía realizando por las empresas.
7. **Los actuales pactos de horas complementarias no se verán afectados por la nueva regulación, salvo que las partes acuerden modificarlos.**
8. **La empresa deberá realizar resumen mensual del registro de jornada del trabajador a tiempo parcial.** La jornada se registrará día a día y se resumirá mensualmente, entregando

copia al trabajador. El empresario deberá conservar los registros durante un periodo mínimo de cuatro años. **En caso de incumplimiento, el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba que acredite el carácter temporal de los servicios.**

- **Tipo de cotización contratos a tiempo parcial de duración determinada.** Para 2014, se reduce el tipo de cotización al 8,30 %, del que 6,70 % corresponderá al empresario y 1,60 % al trabajador.

➤ **Jornada de trabajo. Distribución irregular.**
(Artículo 1 apartado Tres RD).

- **Se modifica el artículo 34 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que en defecto de pacto de convenio, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada se compensen en el plazo de doce meses desde que se produzcan.**

Con esta medida, se rectifica legalmente las sentencias de la Audiencia Nacional, pendientes de recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que habían resuelto que las compensaciones a la distribución irregular de jornada debían producirse dentro del año natural, ya que lo contrario alteraba la jornada máxima anual.

➤ **Periodo de prueba.**
(Artículo 1 apartado Dos)

- **Se modifica el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para introducir dos modificaciones en el periodo de prueba:**

1. **Salvo que otra cosa se disponga en convenio colectivo, el periodo de prueba en contratos temporales concertados por tiempo no superior a seis meses, no podrá exceder de un mes.**
2. Siempre que se produzca por acuerdo de ambas partes, **las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el periodo de prueba.**

Se amplían los supuestos legales de interrupción del periodo de prueba, que como hasta la fecha, deberá ser expresamente establecido en el contrato de trabajo.

- **Reducción de jornada por guarda legal de menores**
(Artículo 1 apartado Cuatro RD).
- **Se modifica el artículo 37 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que la reducción de jornada por guarda legal de menores se amplía hasta los doce años del menor.** Hasta la fecha legalmente estaba fijada en ocho años, aunque algunos convenios habían venido ampliando su duración.

