

Madrid, 14 de enero de 2013

A los Titulares de Escuelas Católicas
Directores/as de centros
EC06528

NOVEDADES LABORALES: REAL DECRETO-LEY 16/2013

Estimado/a amigo/a:

El día 21 de diciembre de 2013 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el *Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. Te adjunto el enlace:

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>

La Exposición de Motivos del citado Real Decreto-Ley justifica la modificación de determinados aspectos de la normativa laboral en un intento de potenciar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

Sin embargo, contiene una serie de medidas en el ámbito de la cotización a la Seguridad Social que pueden tener graves consecuencias económicas en nuestros Centros.

A continuación paso a detallarte los puntos más importantes de esta nueva reforma.

I.- CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El Real Decreto- Ley 16/2013 modifica el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en su apartados 4 y 5.

Entre las novedades podemos destacar que se suprime la referencia al modelo oficial en el que debe formalizarse el contrato, pudiendo entenderse que ya no existe obligación de utilizar un determinado modelo en la formalización de este tipo contractual.

Desaparece la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (para prevenir o reparar siniestros y otros daños



extraordinarios o urgentes). Como consecuencia de lo establecido anteriormente, se derogan también las reglas sobre la cotización de esas horas en los contratos a tiempo parcial.

En la nueva normativa se suprime la preferencia de acceso a un puesto a tiempo completo del mismo grupo profesional o categoría equivalente para los trabajadores que hubieran convertido, voluntariamente, su contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial o viceversa y solicitaran el retorno a la situación anterior. Igualmente desaparece el derecho de preferencia a la cobertura de vacantes a tiempo completo para los trabajadores que habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios en la empresa durante tres o más años.

El nuevo Real Decreto-Ley también modifica las horas complementarias que se pueden realizar en los contratos a tiempo parcial.

Se modifica el régimen de las horas complementarias, pudiendo ampliarse la jornada de trabajo a tiempo parcial mediante horas complementarias pactadas, así como mediante el ofrecimiento al trabajador de horas complementarias de aceptación voluntaria.

Sólo se podrán realizar horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15%, ampliables hasta el 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto de contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% (antes era del 15%) de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Por convenio colectivo se podrá establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Así, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto ordinarias como complementarias, en el caso del personal docente. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo de cuatro años. En caso de incumplimiento de la obligación de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario



Se reduce el plazo de preaviso de realización de horas complementarias. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días (antes eran siete días).

Las horas complementarias pactadas antes de la entrada en vigor de esta reforma continuarán siendo de aplicación, salvo que las partes acuerden que les sea de aplicación la nueva normativa.

II.- PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En los contratos temporales de duración determinada recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (obra o servicio, interinidad y eventuales) cuya duración no sea superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo aplicable prevea otra cosa.

El nuevo Real Decreto-Ley amplía las situaciones que permiten interrumpir el cómputo del periodo de prueba, si así lo acuerdan las partes, al riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad.

Los periodos de prueba concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma continuarán rigiéndose por la normativa legal conforme a la que se celebraron.

III.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS.

El nuevo Real Decreto-Ley amplía a los 12 años (antes eran 8 años) la edad del menor para que el trabajador tenga derecho a la reducción de la jornada del trabajo diario (entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella) por cuidado de hijos, con la disminución proporcional del salario.

IV.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

En los supuestos de distribución irregular de la jornada 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 la pactada será exigible según lo que se establezca por 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.



V.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES.

Como recordarás, las empresas con menos de 50 trabajadores pueden concertar el contrato de apoyo a emprendedores.

El Real Decreto-Ley 16/2013 mantiene que se tiene que celebrar por tiempo indefinido, pero permite que sea a jornada completa o parcial (antes obligaba a que fuera a jornada completa). También desaparece la obligatoriedad de que se formalice en el modelo oficial.

Los incentivos fiscales y las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

La posibilidad de compatibilizar el salario con la percepción del 25% de la prestación por desempleo queda circunscrita, exclusivamente, a los contratos a tiempo completo. En los contratos a tiempo parcial se aplicarán las disposiciones generales de la Ley General de la Seguridad Social sobre compatibilidad de trabajo con prestaciones o subsidios de desempleo.

VI.- REDUCCIÓN DEL TIPO DE COTIZACIÓN POR DESEMPLEO EN LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO PARCIAL.

El tipo de cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en un uno por ciento. En consecuencia, el tipo de cotización será del 8,3%, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.

VII.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

El nuevo Real decreto-Ley en su Disposición Final Segunda amplía el plazo para la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación hasta el 31 de diciembre de 2014.

VIII.- CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 16/2013 modifica el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social estableciendo las remuneraciones tanto en metálico como en especie que son objeto de cotización a la Seguridad Social.



Una importante novedad que afecta directamente a nuestros Centros es la obligación de computar el importe íntegro en la base de cotización de la *“prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado”*. Os adjuntamos link con la información de la Seguridad Social al respecto:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/178628.pdf>

Esto implica la necesidad de cotizar por el importe íntegro de la beca de la que disfrutaban los hijos de los trabajadores de nuestros centros según lo establecido en el convenio colectivo que les es de aplicación. Igualmente, se incluyen como conceptos cotizables las primas de los contratos de seguro de accidente y responsabilidad civil, y la manutención de los trabajadores que comen en el comedor, pernoctan, etc., recogidos en convenio colectivo.

Las empresas deberán incluir los nuevos conceptos cotizables en las bases de cotización correspondientes a la liquidación del mes de diciembre¹ que se presentan en enero. Con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar por estos conceptos que se deben incluir en la base de cotización, la TGSS permite que las empresas que no hayan incluido los mismos en las liquidaciones a presentar en enero y/o febrero (referidos a los periodos de liquidación de diciembre y enero), lo puedan presentar hasta el 31 de marzo de 2014 a través de liquidaciones complementarias.

Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada periodo de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización de la Seguridad social y aunque resulten de aplicación bases únicas. A este respecto la Seguridad Social ha habilitado un fichero denominado “Conceptos Retributivos Abonados” (CRA) para remitir a través del sistema RED la información sobre los conceptos retributivos abonados determinantes de la cotización realizada durante dicho mes. Estos ficheros se deberán remitir a partir de marzo de 2014.

Dada la complejidad de estas novedades a la hora de calcular las nuevas bases, por incremento de los conceptos, en los próximos días te enviaremos información adicional.

¹ El Real Decreto-Ley entró en vigor el día 22 de diciembre por lo que es necesario conocer cómo deben cotizarse estos conceptos; en proporción a los días desde la entrada en vigor, o por todo el mes. Estamos en contacto con la TGSS para que nos aclaren este punto. Os mantendremos informados.



IX.- ENTRADA EN VIGOR.

El Real Decreto-Ley 16/2013 entro en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir el día 22 de diciembre de 2013.

X.- VALORACIÓN.

Como te he indicado al inicio de esta circular, el incremento de las cotizaciones supone un coste adicional no previsto que añadir al déficit crónico de los Centros Concertados, Infantiles, etc.

Por ello, a lo largo de esta semana mantendremos reuniones con el resto de organizaciones patronales y sindicales para valorar los efectos y buscar alternativas a este grave problema. Os mantendremos informados en todo momento.

Para cualquier duda que te pueda surgir a este respecto, tienes a la Asesoría Jurídica a tu disposición.

Sin otro particular, recibe un cordial saludo,



José María Alvira Duplá
Secretario general

