

Nueva normativa para el 2014

Entre las novedades publicadas a final de año de 2013 para producir efectos a partir de 2014, y a principios de año, se encuentran las siguientes:

▶ RD-L 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

▶ RD 1046/2013 de 27 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2014.

▶ Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

▶ Orden de Cotización para 2014 ESS/106/2014 de 31 de enero por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social para el año 2014.

▶ RD 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

▶ RD 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre

Entre las novedades que regula este Real Decreto Ley se encuentran:

- Desaparece el requisito de formalizar el contrato a tiempo parcial en un modelo preestablecido.

- La distribución de las horas será la prevista en Convenio Colectivo y no la que figura en el contrato, como hasta ahora.

- Se limita la forma partida de jornada en este contrato, ya que ahora permite una interrupción.

- Los trabajadores a tiempo parcial NO pueden realizar horas extras, salvo las trabajadas en exceso para prevenir o reparar siniestros y otros daños urgentes.

- Desaparece la preferencia que tenían los trabajadores que acordaban la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y que solicitaban el retorno a la situación anterior.

- Horas complementarias:

Desaparece el requisito de formalizar el pacto sobre las mismas en modelo preestablecido.

Podrán realizarse aunque el contrato no sea indefinido.

Ahora la jornada debe ser de al menos 10 horas semanales en cómputo anual.

El número de horas complementarias pactadas no puede exceder del 30% de

El año 2013 ha sido prolivo en modificaciones legales cuyos efectos se han empezado a aplicar este ejercicio. Desde medidas para favorecer el empleo y la contratación a cambios en las normas legales de cotización a la Seguridad Social.

Ricardo De Lorenzo*



las horas ordinarias de trabajo.

Desaparece la obligatoriedad de que su distribución y forma de realizarlas obedezca a lo establecido en Convenio o pacto particular.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de su realización con una antelación mínima de 3 días.

- Se introduce una novedad que supone la ampliación de jornada en algunos supuestos. Y es que, sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial indefinidos con una jornada de trabajo de al menos 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, en un máximo de 15%, ampliables al 30% por Convenio Colectivo, de las horas ordinarias del contrato. La negativa

del trabajador no puede sancionarse.

- Otra novedad es que a partir de ahora la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador del resumen de todas las horas realizadas (ordinarias y complementarias) en cada mes, junto con el recibo de salarios. El empresario deberá conservar esos resúmenes mensuales durante al menos 4 años. Si se incumplen las obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

- Se introduce la posibilidad del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial, y los incentivos fiscales y las bonificaciones serán aplicadas de forma proporcional a la jornada.

- El tipo de cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reduce de forma que el tipo aplicable es el 8,30% (6,70% a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador).

- El periodo de prueba no puede exceder de un mes en los contratos temporales de duración no superior a 6 meses.

- Las situaciones que interrumpen el cómputo del periodo de prueba son: Incapacidad Temporal, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y la paternidad.

- Una importante novedad es que a partir de ahora la reducción por guarda legal por cuidado directo de un menor de 8 años pasa a ser de un menor de 12 años.

- Se introduce la posibilidad para las ETT de celebrar contratos de trabajo en prácticas.

En cuanto a la modificación del artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social establece los conceptos computables en la base de cotización: y se especifica que se incluye la remuneración tanto en metálico como en especie.

No se incluyen en la base de cotización:

- Las asignaciones para gastos de locomoción cuando el trabajador se desplace fuera de su centro habitual de trabajo y utilice medios de transporte público u otros.

- Las asignaciones para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y alcance

previstos en la normativa estatal del IRPF.

- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, con determinadas limitaciones.

- Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por Incapacidad Temporal concedidas por las empresas.

Real Decreto 1046/2013 de 27 de diciembre:

Establece el Salario Mínimo Interprofesional para 2014 con cuantías que no se incrementan con respecto a las vigentes durante el año 2013.

Queda fijado en 645,30 euros/mensuales, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores.

Ley 22/2013 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014:

Contiene con carácter general, una revalorización de las pensiones públicas de un 0,25%. Con ese aumento, el límite de la pensión pública se establece en 2.554,49 euros/mes.

Modificaciones en la Ley General de la Seguridad Social:

• Se establece el deber de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, a través de medios electrónicos, los datos requeridos en el parte médico de baja.

• Se aplaza a 1 de Enero de 2015 las reducciones y bonificaciones de la Seguridad Social de los autónomos que trabajen a tiempo parcial en las mismas condiciones que lo hacen los trabajadores por cuenta ajena contratados a tiempo parcial.

• Se pospone a 1 de Enero de 2015 la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

• Se aplaza un año la entrada en vigor de la ampliación de la cobertura por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional a los trabajadores autónomos que causen alta a partir del 1 de Enero de 2013.

• Con efectos del 1 de Enero de 2014 y vigencia indefinida, se suprime la indemnización de 8 días por año de servicio por parte del FOGASA a los trabajadores cuyo contrato indefinido se extinga en empresas de menos de 25 trabajadores de los despidos objetivos corriendo esa indemnización a cargo de la empresa.

• Extinción del subsidio de Incapacidad Temporal -hasta el año y prorroga

de 6 meses más- por agotamiento plazo máximo. Con declaración del alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta con o sin declaración de Incapacidad Permanente; por reconocimiento de la pensión de jubilación; por incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes; o por fallecimiento.

• Posibilidad de acumular procesos con un mismo diagnóstico sumando la duración máxima del proceso (545 días naturales que cada baja médica haya tenido).

• Se podrá demorar la calificación de Incapacidad Permanente como máximo hasta los 730 días de Incapacidad Temporal y de prolongación de sus efectos económicos.

• Extinguida la Incapacidad Temporal, una vez agotados los 545 días de baja con o sin declaración de Incapacidad Permanente, sólo podrá generarse un nuevo proceso por la misma o similar patología si media un periodo superior a 180 días naturales (recaída). Solo el INSS es el competente para emitir dentro de los 180 días siguientes a la resolución desestimatoria de una Incapacidad Permanente, una nueva baja médica por la misma o similar patología.

• En caso de una nueva situación de Incapacidad Temporal, a la fecha de la nueva baja médica deberá reunir los requisitos exigidos para acceder a las prestaciones de Incapacidad Temporal. En caso de una Incapacidad Temporal por enfermedad común, a efectos de carencia se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de Incapacidad Permanente.

• Se mantiene la moratoria para la asociación y adhesión a las Mutuas de Accidentes de Trabajo hasta que se actualice el régimen jurídico de estas entidades. Lo señalado, también será de aplicación a las asociaciones y adhesiones formalizadas a

• Reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, así como en los supuestos de enfermedad profesional:

Si la trabajadora es destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, se aplicará respecto a las cuotas devengadas una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esta misma reducción se aplicará cuando por razones de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño en otra distinta de un puesto compatible con el estado del trabajador.

• La disposición final décima de la Ley 27/2011, en la que se incorporan diversas modificaciones en la Ley 20/2007 de 11 de Julio del Estatuto del trabajo autónomo, al objeto de regular expresamente la posible existencia de trabajo por cuenta propia a tiempo parcial, entrando en vigor el 1 de Enero de 2015.

Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles:

Los cuatro aspectos de la Ley desarrollados por esta nueva norma son: la formación del mediador, su publicidad a través del Registro dependiente del Ministerio de Justicia, el aseguramiento de su responsabilidad y la promoción de un procedimiento simplificado de mediación por medios electrónicos.

• Formación: se trata de unas reglas básicas que aseguren que los profesionales estén dotados de una cualificación idónea para practicar la mediación.

• Publicidad de los Mediadores: se articula a través del Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación, dependiente del Ministerio de Justicia, cuya finalidad será la de facilitar la publicidad y la transparencia en la mediación, dando a conocer a los ciudadanos los datos relevantes que se refieren a la actividad de los

mediadores.

• La obligación del aseguramiento de los mediadores: se articula a través de un contrato de seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente a fin de cubrir los daños y perjuicios derivados de su actuación.

• En cuanto al procedimiento simpli-

El Real Decreto-Ley 16/2013 establece que el número de horas complementarias pactadas no puede exceder del 30% de las ordinarias de trabajo y el trabajador debe conocer día y hora de realización tres días antes

partir del día 1 de Enero de 2014.

• Se congelan los indicadores públicos de renta a efectos múltiples (IPREM) para el ejercicio 2014: 532,51 euros/mensuales.

• El interés legal del dinero durante el ejercicio 2014 será del 4% y el de demora del 5%.



ficado de mediación por medios electrónicos: consistirá en una reclamación de cantidad que no exceda de 600 € o de otro interés cuya cuantía no supere esa cantidad salvo que el empleo de estos no sea posible para alguna de las partes o cuando estas acuerden un procedimiento distinto y siempre que las pretensiones de las partes no se refieran a argumentos de confrontación de derecho.

Este Real Decreto no efectúa una regulación detallada o cerrada del procedimiento simplificado de mediación, considerando adecuado estar conforme lo dispuesto con el Régimen General de la Ley 5/2012 de 6 de julio.

Este RD entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Orden de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social para el año 2014:

Al igual que en años anteriores, una vez publicada la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha dictado la Orden por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección del cese de actividad, FOGASA y formación profesional previstas en la Ley.

Conforme la Orden los topes máximos y mínimos de las bases de cotización para el año 2014 quedan fijados de la siguiente manera:

- Tope máximo: 3.597 euros mensuales
- Tope mínimo: 753 euros mensuales

Ello supone con respecto al año 2013, un incremento de un 5% de las bases máximas de cotización y el mantenimiento del importe fijado en 2013 como tope mínimo.

En cuanto a los tipos de cotización, se mantienen los fijados en el año 2013 para las contingencias comunes, a excepción de la cotización por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo parcial, donde el tipo se reduce un 1% respecto al fijado en el año 2013, estableciéndose, por tanto, un 8,3%, del que el 6,7% será a cargo del empresario y el 1,6% a cargo del trabajador.

Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida:

Aprobado el 28 de febrero, el texto, con

el número 3/2014, fue publicado en el Boletín Oficial del Estado del Sábado día 1 de Marzo y entró en vigor el domingo día 2.

El Real Decreto-Ley consta de un artículo, una disposición adicional y tres disposiciones finales, que articulan distintas medidas para fomentar el empleo.

La principal medida consiste en que el empresario cotizará a la seguridad social por los nuevos trabajadores que contrate indefinidamente, de cualquier edad, durante un período de tiempo, 24 meses, por una cantidad determinada de 100 euros, y no por la cantidad que resulta de aplicar los tipos de cotización que se aplican con carácter general a las bases de cotización que tengan en cada caso.

Con esta medida el Gobierno sustituye temporalmente para las empresas la cotización que normalmente tienen que hacer por sus trabajadores, que es una cotización que guarda relación y está en proporción con los salarios que perciban los mismos, y por tanto que es diferenciada para cada uno de ellos, por otra cotización que es uniforme (tarifa plana) para todos ellos y no tiene ninguna relación con los salarios que perciben los trabajadores.

De ella se podrán beneficiar todas las empresas, con independencia de su tamaño, tanto si la contratación es a tiempo completo como si lo es a tiempo parcial, respecto de los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que suponga creación de empleo neto.

La cuota empresarial a ingresar por contingencias comunes será de 100 euros mensuales en los contratos celebrados a tiempo completo, 75 euros mensuales en los contratos a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 50 euros men-

suales en los contratos a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Con carácter general, estas reducciones se aplicarán durante un período de

24 meses, si bien, y durante los 12 meses siguientes, las empresas con menos de 10 trabajadores también tendrán derecho a obtener una reducción del 50 por 100 de la cotización por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

Para beneficiarse de estas reducciones, el empresario debe cumplir con una serie de requisitos que, con carácter general, se exigen para el acceso a este tipo de incentivos en normas de similar naturaleza, como son:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social,
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves.
- Mantener el nivel de empleo total e indefinido alcanzado con dicha contratación.

- Que la empresa no haya extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despido disciplinario que hubiesen sido declarados judicialmente improcedentes, o por despidos colectivos, si bien este requisito afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 25 de febrero de 2014.

Se contemplan, al igual que en otras normas reguladoras de este tipo de incentivos, los supuestos en los que no podrá aplicarse la medida, como son, entre otros:

- Las relaciones laborales de carácter especial.
- La contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- La contratación de determinados familiares del empresario.

No obstante lo anterior, con el fin de incentivar la contratación de los trabaja-

dores más jóvenes, con indudable incidencia en el ámbito de la odonto-estomatología, sí procederá la reducción cuando la persona contratada sea un hijo de un trabajador autónomo, menor de 30 años,

o mayor de dicha edad cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Según el Real Decreto-Ley 3/2014 el empresario cotizará a la Seguridad Social por los nuevos trabajadores que contrate indefinidamente, durante 24 meses, por una cantidad fija de 100 euros