



## CIRCULAR INFORMATIVA

Enero 2014

### NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

**Real Decreto Ley 16/2013, de 21 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejora de la empleabilidad de los trabajadores.**

A pesar de que la exposición de motivos de la norma dice que introduce "ajustes menores" en la normativa laboral realmente introduce novedades importantes, sorprendentemente, en seguridad social, a pesar de la denominación del Real Decreto.

#### **Novedades en materia de SEGURIDAD SOCIAL.**

##### **1. Base de cotización a la seguridad social. Inclusión de conceptos hasta la fecha excluidos.**

Se modifica el art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social fijando un listado limitativo y cerrado de conceptos que se excluyen de la base de cotización. En consecuencia las empresas y trabajadores van a cotizar por conceptos que hasta la fecha estaban total o parcialmente exentos de pago de cotizaciones, entre los más destacados:

- Plus distancia y transporte.
- Mejoras de las prestaciones de la seguridad social, distintas a la Incapacidad Temporal.
- Productos a precios rebajados en comedores de empresa, incluyendo las fórmulas indirectas de prestación del servicio (cheques comida)
- Primas seguro accidente trabajo o responsabilidad civil del trabajador
- Los servicios de educación reglada obligatoria de los hijos de empleados. Gastos de colegio.
- Las dietas (gestos de manutención y estancia) que se hayan generado en el mismo municipio del lugar de trabajo del trabajador y del que constituya su residencia. (Siguen quedando exentas si se producen por los gastos generados por servicios fuera del municipio, siempre justificados).

El control de dichos conceptos en nómina será exhaustivo de origen por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), como señalamos en el siguiente punto.

En puridad la norma entró en vigor el 22 de diciembre de 2013, por lo que afectaría a la cotización de las nóminas que incluyan conceptos en dicho mes.

**No obstante la TGSS he emitido un boletín informativo en el que se comunica que se podrán presentar las diferencias de cotización hasta el 31 de marzo de 2014.**

- 2. Declaración de salarios.** Se establece la obligación para las empresas de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) mensualmente todos los importes retributivos abonados a los trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Otra gran novedad que implica que se declarará ante la TGSS todas las percepciones abonadas en nómina, coticen o no a la seguridad social, por lo que estrecha el control a las situaciones fraudulentas de no inclusión de conceptos en la base de cotización y el control real de las percepciones de los trabajadores.

Para ello será de obligación del envío de un nuevo fichero de cotización mensual que incluya los "Conceptos Retributivos Abonados".

Dichos ficheros se deberán remitir, en principio, a partir de marzo de 2014.

- 3. Autónomos. Aumento base mínima de cotización en dos supuestos.**

Es de aplicación el aumento a:

- Los trabajadores autónomos encuadrados en este régimen por su vinculación societaria a una sociedad mercantil (S.L., S.A., etc.)
- Los autónomos personas físicas que en algún momento de cada ejercicio económico hayan tenido contratados a su servicio un número de trabajadores igual o superior a diez.

El aumento afecta a los autónomos que coticen por la base mínima que para el 2014 es de 875,70 y **pasarán a cotizar por la mínima del Grupo 1 del Régimen General, esto es, 1.051,50.**

La nueva base se aplicará para los autónomos societarios desde el mes de enero de 2014. Los autónomos societarios que causen alta inicial se les aplicará los primeros 12 meses la base mínima genérica de los autónomos.

Para los autónomos que alcancen la cifra de los 10 empleados contratados en el ejercicio económico el aumento tendrá efectos para el ejercicio siguiente.

El aumento de la base supondrá un aumento de unos 60 euros, aproximadamente, de la cuota que se viene pagando.

#### **4. Reducción de tipo de cotización en un punto por desempleo de los contratos temporales a tiempo parcial.**

Se pasa del 7,70 al 6,70% en la cotización por desempleo en este tipo de contratos por parte del empleador.

### **Novedades en CONDICIONES LABORALES**

#### **1. Reducción de jornada por cuidado de hijo.**

Se amplía la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 12 años de edad de los mimos (8 años hasta ahora).

#### **2. Período de Prueba.**

Se establece un período máximo de prueba de 1 mes para contratos temporales que no excedan de 6 meses, salvo previsión diferente del convenio colectivo de aplicación.

Además será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### **3. Compensación de diferencias por distribución de la jornada irregular de trabajo.**

La diferencia que se produzca entre la jornada trabajada y la duración máxima de la jornada ordinaria legal o pactada será exigible según acordado en convenio o por acuerdo entre empresa y trabajadores. En defecto de pacto las diferencias deberán quedar compensadas en un plazo de doce meses desde que se produzcan.

### **Novedades en CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

Las novedades más importantes, además de prohibir las horas extras, reforma el régimen de las **horas complementarias**, destacando:

- Se permite pactar por escrito al inicio del contrato o en cualquier momento posterior la realización de horas complementarias a la jornada ordinaria para cualquier tipo de contrato a tiempo parcial, temporal o indefinido, cuya jornada semanal no sea inferior a 10 horas en promedio anual.
- **Se duplica el número máximo posible de horas complementarias**, pasando del 15 al 30% de las ordinarias de trabajo. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo que en ningún caso podrá ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias.

- **Se reduce de 7 a 3 días el preaviso legal mínimo** que se debe poner en conocimiento del trabajador la realización de las horas, salvo que el convenio establezca un plazo inferior.
- **Horas complementarias voluntarias.** Se crea esta nueva modalidad para contratos a tiempo parcial indefinidos cuya jornada no sea inferior a 10 horas semanales en promedio anual. El empleador podrá ofrecer, en cualquier momento, realizar horas complementarias (no pactadas) y el trabajador puede o no aceptar hacerlas. No pueden superar el 15% de las horas ordinarias, ampliable al 30% por convenio colectivo. En todo caso la suma de horas ordinarias, complementarias pactadas y complementarias voluntarias deberán ser inferiores a la jornada a tiempo completa de un trabajador comparable.
- Se obliga al empresario a registrar diariamente la jornada 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 las ordinarias como las complementarias. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de 4 años.

### **Novedades en OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

#### **1. Contrato indefinido de apoyo a emprendedores.**

Se permite celebrarlo a tiempo parcial y los incentivos fiscales y bonificaciones de seguridad social se apliquen en proporción a la jornada pactada. Asimismo se permite compatibilizarlo con la prestación o subsidio por desempleo.

#### **2. Contrato para formación y aprendizaje.**

Se amplía el plazo hasta el 31 de diciembre de 2014 para contratar bajo esta modalidad sin certificación de profesionalidad o título de formación.

#### **3. Empresas de Trabajo Temporal (ETT).**

Se permite la celebración de contratos en prácticas para poner a disposición de la empresa usuaria, así como ceder trabajadores cuando la empresa usuaria pudiese realizar directamente dicha contratación. Asimismo las empresas usuarias podrán gozar de bonificación a la seguridad social si se quedan con el trabajador de manera indefinida.

### **Otras novedades en materia de Seguridad Social.**

- El **Salario Mínimo Interprofesional para 2014** ha quedado congelado en **645,30 euros mensuales**.

- **La base máxima de cotización del sistema aumenta otro año más un 5%.** Pasa de 3.425,70 mensuales del año 2013 a 3.597,00 mensuales para 2014.
- **La base mínima de autónomos sube un 2%,** y es de 875,80 euros mensuales para 2014.
- Las **pensiones suben un 0,25%** para este 2014.
- Se mantiene la cotización en el Régimen Especial Agrario.

\* \* \*

**BELLAVISTA**

Abogados y Economistas

[www.bellavistalegal.eu](http://www.bellavistalegal.eu)

BARCELONA:  
Av. Diagonal, 463 bis 3º 4º  
08036 Barcelona, España  
Tel. +34 93 363 54 71  
Fax +34 93 439 02 04  
[bcn@bellavistalegal.eu](mailto:bcn@bellavistalegal.eu)

GRANOLLERS:  
C/ Sant Jaume, 16 1º  
08401 Granollers (Bcn), España  
Tel. +34 93 860 39 60  
Fax +34 93 870 61 68  
[grn@bellavistalegal.eu](mailto:grn@bellavistalegal.eu)

MADRID:  
C/ Capitan Haya, 1 15º  
28020 Madrid, España  
Tel. +34 91 417 70 86  
[mad@bellavistalegal.eu](mailto:mad@bellavistalegal.eu)

