

CONTENIDO SOCIOLABORAL DE LAS NORMAS DE TRANSICIÓN INTERANUAL 2013/2014

Antonio V. SEMPERE NAVARRO
Carolina SAN MARTÍN MAZZUCCONI^y

SUMARIO

- 01** *Reforma de las pensiones mediante Ley 23/2013, de 23 diciembre*
- 02** *Real Decreto-Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*
- 03** *Ley 22/2013, de 23 de diciembre (LPGE)*
- 04** *OMESS 2518/2013, sobre contrato para la formación y aprendizaje*
- 05** *Novedades en la Base de cotización*

SOSTENIBILIDAD Y REFORMA DE LAS PENSIONES (LEY 23/2013, DE 23 DICIEMBRE)

Desde hace ya más de dos décadas se viene alertando sobre la difícil situación financiera que atraviesa nuestro sistema público de pensiones, puesto en jaque por el efecto cruzado de una elevada esperanza de vida y una baja tasa de natalidad.

Para intentar revertir esta deriva, en 1995 las fuerzas parlamentarias suscribieron el Pacto de Toledo, que contemplaba una serie de Recomendaciones, periódicamente revisadas, en orden a garantizar la viabilidad financiera del sistema, y que orientó importantes reformas de la Seguridad Social.

La crisis económica de los últimos forzó la adopción de medidas más drásticas para intentar contener el gasto en pensiones y asegurar la sostenibilidad del sistema: postergación de la edad de jubilación, cambio de las reglas sobre cálculo de la base reguladora, aumento de la escala que determina el mínimo de años cotizados necesarios para alcanzar el 100% de la base reguladora, endurecimiento del acceso a la jubilación anticipada y parcial.

En esta línea, la Ley que acaba de aprobarse da un paso más, regulando dos parámetros cuya finalidad es adaptar la cuantía de las pensiones tanto a la esperanza de vida como a la situación económica que atraviesa el país en cada momento: el factor de sostenibilidad, a aplicar a partir del 1 de enero de 2019, y el índice de revalorización, que operará ya a partir del 1 de enero de 2014.

El factor de sostenibilidad

La Disposición Adicional 59ª de la Ley General de la Seguridad Social, añadida por Ley 27/2011, introdujo la figura del factor de sostenibilidad (FS) que ahora se regula, definido como un instrumento para vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes (de modo tal que sean equivalentes en su cuantía total).

El factor actuará exclusivamente en la determinación inicial del importe de las nuevas pensiones de jubilación. De aquí hay que extraer dos conclusiones importantes:

- Una vez calculada la pensión de jubilación y aplicado el FS, ya no volverá a variarse por este motivo.
- El FS sólo se aplicará a pensiones de jubilación que se calculen como tales, y no, por tanto, las que constituyan conversión de previas pensiones de incapacidad permanente por alcanzar la edad legal de jubilación.

Datos complementarios para poseer una idea de cómo juega este nuevo parámetro son los siguientes:

- El FS se hallará mediante una fórmula matemática consistente en multiplicar el FS del año anterior por la variación interanual de la esperanza de vida a los 67 años.
- Dado que el FS comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2019, y no contaremos entonces con el FS del año anterior que permita calcular las nuevas pensiones, la Ley resuelve que este valor para dicho año será de 1. Por otra parte, la variación de la esperanza de vida se calculará cada cinco años, lo que convierte el FS en un índice estable por períodos quinquenales.
- La fórmula de cálculo de la citada variación interanual de la esperanza de vida tomará como referencia, por un lado, las tablas de mortalidad de la población

jubilada, elaboradas por la propia Seguridad Social, y por otro, la esperanza de vida en el primero y el último año de cada quinquenio.

- En coherencia con esta regulación, se modifica el art. 163.1 de la Ley General de Seguridad Social, para advertir que debe aplicarse el FS a la cuantía de la pensión de jubilación, una vez calculada conforme a las reglas vigentes.

El índice de revalorización

Desde 1997, el art. 48 de la Ley General de la Seguridad Social establecía la revalorización anual automática de las pensiones contributivas de jubilación de acuerdo con el IPC previsto. A raíz de las dificultades económicas que atraviesa nuestro país, en la revisión del Pacto de Toledo de 2011 se planteó la posibilidad de estudiar otros índices de revalorización, basados, por ejemplo, en el crecimiento de los salarios y en la evolución de la economía.

En este sentido, la Ley -- modifica el citado art. 48 para sustituir el índice de revalorización conforme al IPC por otro de conformación más amplia que se contemplará cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y que se aplicará a partir del 1 de enero de 2014.

Nótese que este nuevo índice de revalorización no se prevé sólo para las pensiones contributivas de jubilación, sino para la totalidad de pensiones del sistema de Seguridad Social, que pasan a tener, todas ellas, el mismo mecanismo de revalorización.

También aquí se ofrece una fórmula matemática, que tiene en cuenta ciertos ingresos y gastos del Sistema de Seguridad Social por operaciones no financieras y el número de pensiones contributivas del mismo. Sin embargo, se establece un suelo mínimo de incremento anual (0,25%) y un techo máximo (IPC del año anterior más 0,50%).

Finalmente, se modifica la Ley de Clases Pasivas del Estado para incluir la aplicación de este índice de revalorización en la determinación de la cuantía de las pensiones de dicho Régimen.

Cuestiones comunes

Se contempla expresamente la “aplicación transparente” del FS y del índice de revalorización, mediante publicidad e información relativa a las variables que intervienen en su cálculo. Sin embargo, nada se precisa sobre los responsables de llevar a cabo estas acciones de transparencia ni el modo en que se hará. Habrá que esperar, quizá, a las disposiciones aplicativas y de desarrollo que tanto el Ministerio de Empleo como el de Hacienda están autorizados para dictar.

Al margen de lo anterior, a su paso por el Senado la Ley ha incorporado medidas de cierto control en su aplicación. En primer lugar, teniendo en cuenta que algunos de los parámetros utilizados en el cálculo del FS y del índice de revalorización son elaborados por el propio Ministerio de Empleo, se da entrada a un organismo externo, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, que emitirá opinión sobre dichos valores.

Por otra parte, el Gobierno deberá elaborar un estudio quinquenal sobre los efectos que la aplicación de estas medidas estén teniendo en la suficiencia y adecuación

de las pensiones, y habrá de presentarlo en el Congreso y ante los interlocutores sociales, volviendo de este modo a acercar la materia al diálogo social.

REAL DECRETO-LEY 16/2013, DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

En el Boletín Oficial del 21 de diciembre de 2013, con entrada en vigor al día siguiente, se publica la que podría calificarse como tercera reforma laboral desde que se acometiera la importante revisión estructural del Derecho del Trabajo hace casi dos años.

En realidad, más que una tercera reforma, debería hablarse de la tercera parte de una reforma laboral plurianual, comenzada en febrero de 2012 y levemente modificada en julio siguiente, corregida en agosto de 2013 y revisada ahora en diciembre mediante lo que se califica como “ajustes menores” y “profundización en los objetivos perseguidos por las anteriores reformas”.

Consta de cinco artículos, dos disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y diez disposiciones finales, que afectan en su conjunto a un total de ocho normas.

Las materias abordadas son: régimen contractual (tiempo parcial, apoyo a emprendedores, formación y aprendizaje), período de prueba, jornada, conciliación de la vida familiar y laboral, Empresas de Trabajo Temporal, despido colectivo y cotización.

I. ASPECTOS FORMALES

Se trata de una norma de urgencia (art. 86 CE), como lo fueron su dos predecesoras, si bien la primera pasó luego por tramitación parlamentaria.

La Exposición de Motivos se afana en justificar la urgencia de su contenido, en su conjunto y de modo particularizado, pero resulta difícil compartir que la extraordinaria necesidad de la reforma se justifique, genéricamente, en que cuanto antes se acometan los cambios antes funcionarán mejor las figuras retocadas, y así se conseguirá crear empleo. Con ese criterio, absolutamente todo cambio en la regulación del mercado de trabajo sería siempre urgente y extraordinariamente necesario.

Y si se afina el análisis aumenta el escepticismo: se dice que la reforma del contrato a tiempo parcial (que gira fundamentalmente en la prohibición de horas extraordinarias y la flexibilización de las horas complementarias), es urgente porque la tasa de utilización en España es inferior a la media europea. Pero recuérdese que el RD Ley 3/2012 razonó del mismo modo justo lo contrario: la necesidad de autorizar la realización de horas extras en este contrato. Seguramente en el retorno a la prohibición reside una voluntad de controlar el uso no abusivo del contrato a tiempo parcial, habiéndose detectado que la realización de horas extraordinarias constituía un foco de fraude al sistema de Seguridad Social; y quizá eso habría justificado una intervención urgente como la que se ha hecho, pero lo cierto es que nada de esto se explica en la Exposición de Motivos.

Por otro lado, se dice que la ampliación de las condiciones de disfrute del derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor es urgente porque favorece la

conciliación de la vida familiar y laboral y ésta contribuye a crear empleo femenino. No negaremos que, a la larga, las figuras de conciliación, bien utilizadas, llegarían a favorecer el empleo femenino, pero ni existe una conexión inmediata entre ambos factores ni es posible augurar siquiera un reflejo indirecto en el corto o medio plazo.

Tampoco ayuda que, al igual que otras normas con contenido laboral importante, se publique cuando comienza un período de menor actividad productiva, y sin que se anunciaran más que unos pocos de los cambios producidos. Si las empresas –las pequeñas y medianas- no están mínimamente preparadas para recibir las reformas, por muy urgentes que sean tardarán en ponerse en práctica con la intensidad que requeriría unos cambios que se proclaman extraordinariamente necesarios.

En fin, sería ingenuo pensar que no existen motivos de urgencia (comunitarios, internacionales) para acometer al menos algunas de estas modificaciones, pero lo cierto es que la Exposición de Motivos sólo se refiere a los apuntados, y son estos, por tanto, lo que han de valorarse a la luz de las exigencias del art. 86 CE.

Más allá de lo anterior, otra cuestión formal –menor- que cabe analizar es la denominación escogida: “medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores”. Como viene siendo habitual en normas de contenido amplio y heterogéneo, la rúbrica es larga y recurre a conceptos ya utilizados en disposiciones pasadas. Ello provocará, probablemente, que recordemos este Real Decreto-Ley por su número y no por su nombre. A esto contribuye también el que, salvo excepciones, no sea posible distinguir con claridad qué medidas van dirigidas a favorecer la contratación estable y cuáles otras a mejorar la empleabilidad¹, de modo que ambas referencias quedan vacías de contenido material y resultan fácilmente olvidables. En realidad, más que favorecer la contratación estable y la empleabilidad, podría decirse que las disposiciones de esta norma se dirigen, con carácter general, a favorecer la contratación –sin calificativos- y el empleo –no la cualidad de quien accede al mismo-.

Por otra parte, parece que se ha dejado atrás aquella etapa normativa en la que los trabajadores y trabajadoras se convirtieron en “personas”, y se vuelve al género en su utilización neutra. Se trata de una opción que, más allá de lo que pueda reprochársele, en su caso, desde el punto de vista de la igualdad por razón de género en su dimensión lingüística, entra gratuitamente en la polémica, porque habría sido sencillo esquivar el problema –y acortar la larga rúbrica- omitiendo la referencia a los trabajadores, como hizo, por ejemplo, el RD Ley 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

II. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Se modifican los apartados 4 y 5 del art. 12 ET, referidos al régimen general del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como el apartado 3 de la Disposición Adicional 7ª de la LGSS, sobre cotización en estos contratos y el art. 9 del RD 1620/2011, sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Por otro lado, se altera el art. 9.2 de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del

¹ Algunos ejemplos para ilustrar estas dudas: ¿dónde encuadramos la modificación de los conceptos exentos de cotización? ¿y la inclusión de la paternidad entre las situaciones que pueden interrumpir el período de prueba? ¿y la precisión de cómo calcular los beneficios en grupos de empresas ante un despido de mayores de 50 años? ¿y la posibilidad de que las ETTs contraten en prácticas? Quizá en algunos no se trata realmente de favorecer la empleabilidad sino el empleo.

crecimiento y de la creación de empleo, sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa.

El objetivo declarado de las modificaciones operadas en el régimen general de este contrato es impulsar su utilización, que sigue por debajo de la media europea². La Exposición de Motivos lo identifica con la contratación estable que manifiesta promover, aunque, como veremos, impulsa también su concertación por tiempo determinado. La explicación es que el legislador considera contratación estable la realizada a tiempo completo, y razona que el contrato a tiempo parcial favorece la estabilidad porque constituye “una importante vía de ingreso en el mercado de trabajo y de transición hacia el trabajo a tiempo completo”. En definitiva: se fomenta el trabajo a tiempo parcial porque se quiere fomentar el trabajo a tiempo completo.

Como se adelantó al comienzo de este trabajo, habría sido más sencillo y realista explicar que esta norma busca favorecer la contratación, sin más, al margen de que estas medidas pudieran llegar a contribuir de alguna manera a lograr otros efectos indirectos en el futuro.

1. Horas extraordinarias y complementarias

En la línea de flexibilizar y fomentar el recurso al contrato a tiempo parcial, el RD Ley 3/2013 le había franqueado la posibilidad de realizar horas extraordinarias, pero el resultado en muchas ocasiones era que se utilizaban estas últimas, no siempre declaradas, para cubrir la realización de jornadas ordinarias superiores a las pactadas y cotizadas.

El legislador no cesa en su empeño de fomentar el trabajo a tiempo parcial, pero ahora lo modula en función de la necesidad de fiscalizar la jornada realmente realizada, y en consecuencia introduce elementos de control y de flexibilidad, intentando encontrar un equilibrio que permita la utilización intensiva del contrato pero dentro de los cauces deseados.

Los elementos de rigidez son los siguientes: se vuelve a prohibir la realización de horas extras³ salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes en los términos del art. 35.3 ET, y se introduce la obligación de registrar diariamente la jornada, ordinaria y complementaria, además de su totalización mensual, debiendo el empresario conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años. El incumplimiento de este registro (que no se aplica en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar), provoca la presunción *iuris tantum* de que el contrato se ha celebrado a jornada completa.

En sentido flexibilizador, y en orden a compensar la imposibilidad de realizar horas extras como mecanismo de extensión de la jornada, se dirige la atención a las horas complementarias, cuyo uso se facilita y amplía, aunque incorporando también ciertos contrapesos para el trabajador. Por tanto, el contrato a tiempo parcial vuelve a

² Según datos de Eurostat, en 2011 la tasa de contratación a tiempo parcial en la UE-27 fue de 19,5%, mientras que en España se situó en el 13,8% ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job,_2001-2011_\(%25_of_total_employment\).png&filetimestamp=20121030183353](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Persons_working_part-time_or_with_a_second_job,_2001-2011_(%25_of_total_employment).png&filetimestamp=20121030183353)).

³ Consecuentemente, se derogan también las reglas sobre su cotización.

disponer de dos clases de jornada, la ordinaria y la complementaria, cada una con su régimen jurídico específico.

El régimen de las horas complementarias, tradicionalmente complejo y por eso infrutilizado, experimenta los siguientes cambios que procuran hacerlo más simple y ágil: el más llamativo es que desaparece la posibilidad de que los convenios colectivos regulen, junto a la Ley, su régimen jurídico, de modo que el legislador asume el mando en esta materia. Y lo hace para admitir que puedan realizarse horas complementarias en todo contrato a tiempo parcial –también los temporales-, con el único y común requisito de que la jornada semanal en cómputo anual alcance un mínimo de diez horas. Además, se incrementa el porcentaje máximo de horas complementarias por una doble vía: por un lado, el máximo de horas pactables con el trabajador deja de ser el 15% de las horas ordinarias del contrato y pasa a ser el 30% (la negociación colectiva puede incrementar esta cifra hasta el 60%, pero tiene expresamente prohibido bajarla). Por otro lado, se introduce un mayor margen para los contratos por tiempo indefinido, puesto que, con independencia de ese 30%, en cualquier momento el empresario puede ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias, hasta el 15% de las horas ordinarias del contrato, ampliables por convenio hasta el 30%.

En definitiva, si el contrato a tiempo parcial es indefinido, se formalicen las horas complementarias mediante pacto previo o no, su margen legal ha pasado a ser del 45%. Y si es temporal, del 30%.

También se reduce el plazo de preaviso de realización de las horas complementarias, de siete a tres días, rebajable aún más por convenio colectivo (tienen prohibida la ampliación).

Se mantiene la posibilidad de que el trabajador renuncie al pacto de horas complementarias por motivos tasados, mediante un preaviso de quince días y una vez cumplido un año desde su celebración. Llama la atención que no se haya suavizado la enorme rigidez que presenta esta disposición, comparada con la nueva posibilidad empresarial de ofertar sobre la marcha la realización de horas y de requerir su efectividad con un preaviso cinco veces más reducido. Lo único que se ha modificado a este respecto es que el trabajador puede renunciar siempre que acredite necesidades formativas con horario incompatible, suprimiéndose la condición de un reglamento que lo desarrolle. Se plantean dudas sobre la validez de la renuncia en caso de incompatibilidad parcial, o cuando el horario incompatible sea el elegido por el trabajador pero no el único disponible. A falta de respuestas específicas, corresponderá aplicar aquí los criterios ya acuñados sobre promoción y formación profesional en el trabajo (art. 23 ET).

Por su posición en el precepto, parece que la oferta de horas complementarias que el empresario puede hacer a los trabajadores con contrato indefinido escapa al régimen general de las mismas, de modo que no le serían aplicables las exigencias de formalización por escrito, preaviso y supuestos de renuncia del trabajador.

Finalmente, el legislador advierte que el régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo para que se apliquen las nuevas reglas legales. Esta regla de derecho transitorio parece sencilla pero no lo es en absoluto en el actual marco de fuentes del Derecho del Trabajo: ¿Hay que entender que la remisión legal al “régimen” pactado con anterioridad lo es también al contenido en el convenio colectivo, que por expresa llamada del legislador podía regularlo? Si es así, ¿eso significa que el legislador

mantiene la aplicabilidad de estas cláusulas convencionales incluso aunque el convenio haya perdido vigencia? Y en caso contrario, si debemos entender que el convenio decaído en su vigencia lo es también a estos efectos, ¿qué régimen aplicamos a un pacto de horas complementarias que se remitía al convenio decaído? ¿Podemos aplicar el nuevo régimen aunque no se cumpla el presupuesto legal expresamente requerido de que las partes acuerden que así sea?

2. Conversión entre tiempo completo y parcial

Aunque se mantiene tanto el carácter voluntario para el trabajador de un cambio de esta naturaleza como las obligaciones informativas a cargo de la empresa sobre vacantes que permitan el paso de un contrato a otro, la movilidad intercontractual deja de ser un valor tan protegido, dando lugar a una mera solicitud de cambio que el empresario deberá tomar en consideración y podrá denegar motivadamente. De este modo, el contrato a tiempo parcial adquiere un perfil más estable para las empresas, que dejan de estar obligadas a atender derechos preferentes de conversión.

Así, ya no se contempla el derecho preferente del trabajador que, habiendo acordado la conversión de su contrato, desee retornar a la situación anterior ocupando la correspondiente vacante. También desaparece la preferencia de quienes hubieran prestado trabajo a tiempo parcial durante al menos tres años, para cubrir vacantes a tiempo completo. Finalmente, se suprime la llamada a la negociación colectiva para que contemple, en su caso, especialidades en la conversión de tiempo completo a parcial por motivos familiares o formativos.

No parece que estas posibilidades hayan dejado de existir, pero ahora corresponderá a la negociación colectiva admitirlas, además de regularlas como venía haciendo. Y corresponderá no necesariamente a los convenios colectivos de ámbito sectorial, pues, como se verá a continuación, pierden su preferencia en esta materia.

3. Papel de los convenios colectivos

El legislador retoca con intensidad el espacio otorgado a la negociación colectiva en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, básicamente para reducirlo o limitarlo.

Resulta paradigmático en este sentido que, mientras el régimen de las horas complementarias era cuestión común y compartida del legislador y del convenio colectivo, ahora sólo lo es, en principio, del legislador, salvo en aquellos aspectos para los que sea específicamente llamado el convenio. Evidentemente, esto no significa que la negociación colectiva tenga vedada la entrada a la regulación de la materia, pero ya no dispone de la libertad que antes tenía, debiendo estar a las reglas generales que rigen su relación con la Ley.

Además, en algunos casos el legislador limita notablemente la actuación de los convenios, admitiendo que introduzcan mayores márgenes de flexibilidad a favor de la empresa pero no mayores dosis de protección para los trabajadores: pueden aumentar el porcentaje máximo de horas complementarias realizables, pero no rebajarlo, y pueden reducir el plazo de preaviso, pero no incrementarlo.

Finalmente, en la línea avanzada con carácter general en la Ley 3/2012, los convenios sectoriales pierden protagonismo también en este contrato, descartándose su carácter prioritario frente a convenios de ámbito inferior: se suprime la exigencia de que

sea sectorial el convenio que disponga que los trabajadores con jornada partida tengan derecho a más de una interrupción diaria, que fije procedimientos para el cambio de jornada completa a parcial o viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo, y que altere el porcentaje máximo de horas complementarias.

Ahora bien, aunque la supresión de la mención al ámbito del convenio supone la liberalización de este extremo, dando a entrada a cualquier convenio, deberá combinarse con lo dispuesto en el art. 84.2 ET, que otorga prioridad aplicativa absoluta al convenio de empresa en materia de distribución del tiempo de trabajo.

Como ligera contrapartida a esta tendencia restrictiva, el legislador concede expresamente algo que ya operaba: que la distribución del número de horas ordinarias de trabajo se fije en el contrato conforme a lo previsto en convenio colectivo.

4. Modelos oficiales

Se ha suprimido la referencia al modelo en el que debe formalizarse el contrato a tiempo parcial, lo que apunta a que será uno de los que desaparezcan o se integren con otros en el ajuste de modelos anunciado en la Exposición de Motivos. Mientras ello no ocurra, conviene seguir valiéndose del modelo vigente hasta ahora, aunque cabría defender la validez de un contrato a tiempo parcial formalizado por escrito que no hubiera seguido necesariamente un modelo que ya no se exige legalmente.

También ha desaparecido la mención del modelo de horas complementarias, lo que obliga a interpretar que valdría cualquier pacto formalizado por escrito, si bien también en este punto la prudencia aconseja continuar utilizando el modelo citado hasta que se descarte oficialmente.

5. Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa

La Ley 11/2013 contempla incentivos a la contratación mediante esta específica modalidad de contrato a tiempo parcial, para lo que exige, entre otros requisitos, que el trabajador proceda de “otro sector de actividad”, remitiendo la concreción de la expresión a un posterior desarrollo reglamentario. Pues bien, el RD Ley 16/2013 ha eliminado esa genérica remisión y precisa que los sectores de actividad son los identificados en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, según el Anexo del RD 475/2007.

II. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Se modifica el art. 4 de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en sus apartados 2, 4, 5 y 9. Igualmente, se reforma el art. 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. La Exposición de Motivos integra los cambios en este contrato entre los dirigidos a favorecer la contratación estable⁴.

⁴ Según el SEPE, el número de contratos de apoyo a emprendedores suscrito a lo largo del año 2013, desagregado por meses, es el siguiente: Enero 6.111; Febrero 5.921; Marzo 6.100; Abril 7.121; Mayo 7.220; Junio 6.866; Julio 6.933; Agosto 4.346; Septiembre 7.249; Octubre 8.211; Noviembre 6.989. Tomando como referencia Enero de 2013, los contratos por tiempo indefinido supusieron un 6%

1. Modelo oficial

Se suprime la referencia al modelo específico para este contrato, pudiendo deducirse aquí también que será uno de los afectados por la futura reordenación de los mismos.

2. Concertación a tiempo parcial

Se amplía el ámbito del contrato, suprimiendo la exigencia de que se concierte siempre a tiempo completo. La posibilidad de concertarlo a tiempo parcial refuerza su potencial como vía de inserción laboral, aunque hay que reconocer que se pierde lo que actuaba como una suerte de contrapeso a la inestabilidad inicial de este contrato. La regulación originaria hacía pensar que el legislador era consciente de la inevitable precariedad inicial de un contrato con un año de período de prueba, y por ello impedía que pudiera concertarse a tiempo parcial, que en estos tiempos de escasez de empleo y bajada de salarios es una opción menos atractiva para los trabajadores.

La posibilidad de contratar a tiempo parcial hace necesario introducir ciertas precisiones: los incentivos fiscales y las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. Se excluyen expresamente las proporciones previstas en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La compatibilidad del salario y la percepción del 25% de la prestación por desempleo queda circunscrita exclusivamente a los contratos a tiempo completo, señalándose que en los contratos a tiempo parcial se aplican las disposiciones generales de la LGSS sobre compatibilidad de trabajo con prestaciones o subsidios de desempleo.

III. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se modifica el segundo apartado de la Disposición Transitoria 8ª de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como el apartado segundo de la Disposición Transitoria 2ª del RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

La Ley 3/2012 (modificada por RD Ley 1/2013, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas) contemplaba la posibilidad, transitoria, de suscribir contratos para la formación y el aprendizaje aunque no existiera título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar. Esta opción estaba prevista hasta el 31 de diciembre de 2013, y ahora se extiende, en los mismos términos, hasta el 31 de diciembre de 2014. Por tanto, hasta dicha fecha la actividad formativa para estos contratos seguirá estando constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.

IV. PERÍODO DE PRUEBA

Se modifican los apartados 1 y 3 del art. 14 ET.

de la contratación total, mientras que en Enero de 2012 (cuando no existía la modalidad de apoyo a emprendedores sino el contrato de fomento de la contratación indefinida) no llegaban al 4,5%.

1. Duración

Se ha introducido el límite máximo de un mes de período de prueba en los contratos temporales del art. 15 ET que no superen los seis meses de duración. Es una regla subsidiaria que opera sólo si el convenio colectivo no establece una duración distinta.

La Exposición de Motivos justifica este cambio en la consecución de una mayor estabilidad en el empleo, lo que podría sorprender teniendo en cuenta que el contrato de apoyo a emprendedores continúa contemplando un período de prueba de un año. La única explicación para este razonamiento es que el legislador considere que la inestabilidad no procede sólo de la duración del período de prueba sino que ha de combinarse con la duración prevista para el contrato en el que se enmarca.

Los períodos de prueba concertados antes de la entrada en vigor de esta reforma continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. Esto diluye las dudas que pudieran surgir respecto de la validez de los pactos convencionales previos a esta reforma.

2. Conciliación de la vida familiar y laboral

Se ha actualizado el contenido del art. 14 ET, que venía aludiendo a la posibilidad de interrumpir el cómputo del período de prueba por acuerdo de las partes pero, inexplicablemente, sólo en caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento. Ahora se añaden el riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como la paternidad.

Estos cambios no afectan a períodos de prueba concertados antes de la entrada en vigor de la norma analizada, aunque nada impediría que las partes mejoraran el régimen legal incorporándolos en su pacto.

V. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se modifica el apartado 2 del art. 34 ET.

Hasta ahora, la distribución irregular de la jornada tenía como marco el año, lo que impedía trasvases de horas y descansos compensatorios de un año para otro⁵.

La modificación consiste en llamar a la negociación colectiva para que regule el régimen de compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada

⁵ Así se entendió por la Audiencia Nacional, en su sentencia de 24-5-13 (proc. 147/2013), en la que se anuló la disposición del Convenio estatal de Industrias Cárnicas que permitía una compensación de saldos hasta el 1 de marzo del año siguiente. En este pronunciamiento se razona que “el régimen de compensación de los saldos positivos y negativos pactado en el convenio, forma parte de la distribución irregular de la jornada, que solo puede establecerse a lo largo del año, a tenor de lo dispuesto en el artículo 34.2 ET, que precisa dicho período en dos ocasiones, por si cabía alguna duda. Dicha exigencia se cohonesta claramente con la regulación legal de la jornada ordinaria, que siempre es anual, al igual que la elaboración del calendario de trabajo y el propio límite para la emergencia de las horas extraordinarias y no cabe superarlo mediante un régimen de distribución irregular de la jornada, que excede claramente los límites temporales para su utilización. De hecho, cuando el legislador ha querido superar el límite de jornada anual, como sucede con el disfrute de vacaciones, cuyo disfrute es también anual, así lo ha regulado expresamente, como sucede en el artículo 38.3 ET, tal y como defendimos en SAN 21-02-2013, proced. 355/2012.”

ordinaria y la efectivamente realizada, de modo que nada impediría que se pactara la compensación interanual. Pero, previendo que pudiera no alcanzarse pacto alguno, el legislador ofrece una regla subsidiaria: cabe compensar las diferencias en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

VI. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR

Se modifica el art. 37.5 ET, ampliando la edad máxima del menor cuya guarda legal da derecho a esta reducción, que pasa de los 8 a los 12 años.

VII. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Se modifican los arts. 6.2, 7.1 y 10.2 de la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, y el art. 7.2 de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

1. Contrato de trabajo en prácticas

Continúa la progresiva expansión del ámbito de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal. Junto a los contratos de duración determinada del art. 15 ET y el contrato para la formación y el aprendizaje⁶, ahora también podrán concertar contratos en prácticas.

Si lo que se pretende es dotar a las Empresas de Trabajo Temporal de herramientas contractuales para favorecer la inserción laboral, esta medida es mucho más efectiva que el permitirles concertar contratos para la formación y el aprendizaje. Y ello por una razón muy sencilla, vinculada al régimen de funcionamiento de estas empresas: por las características de las necesidades cubiertas mediante contratos de puesta a disposición, la mayor parte de las contrataciones de trabajadores cedidos por una ETT son de corta duración, y casa mal con esta circunstancia un contrato que presenta una duración mínima de un año, al margen de la extrema complejidad de su régimen jurídico. El contrato en prácticas, por el contrario, posee una regulación algo más sencilla, sin obligaciones formativas de por medio y con una duración mínima de seis meses, que se acerca más al tipo de servicio que las empresas usuarias requieren de las ETTs.

En cualquier caso, resulta llamativo que este cambio se sitúe expresamente, en la Exposición de Motivos, entre los que buscan una mayor estabilidad en el empleo, pues se trata de un contrato temporal. El legislador explica que ello es así porque el contrato en prácticas se ha revelado “como una importante vía de ingreso en el mercado de trabajo y de transición hacia (...) la contratación indefinida”. En términos similares a lo que concluimos respecto del contrato a tiempo parcial, aquí también parece que se fomenta un contrato temporal porque se quiere fomentar el contrato por tiempo indefinido. En realidad, pues, lo que se impulsa es el acceso al mercado de trabajo, la contratación.

⁶ Este último pasó a ser uno de los contratos concertables por Empresas de Trabajo Temporal en virtud de la Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

2. Bonificaciones para empresas usuarias

Las bonificaciones previstas en la Ley 3/2012 por la transformación de contratos en prácticas en indefinidos, se extienden a las empresas usuarias que tengan trabajadores puestos a disposición mediante contrato en prácticas y que concierten con ellos, sin solución de continuidad, un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

VIII. DESPIDO COLECTIVO DE MAYORES DE 50 AÑOS

Se modifica la Disposición Adicional 16ª de la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta disposición regula los requisitos y condiciones para las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios⁷.

La norma alude al grupo de empresas para el cómputo de plantillas, para valorar la existencia de beneficios y para calcular la aportación económica en caso de recolocaciones. Ahora el legislador precisa que el concepto de grupo de empresas que hay que manejar es el establecido en el art. 42.1 del Código de Comercio⁸, si bien para valorar beneficios sólo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.

Cuesta ver el sentido de esta remisión al Código de Comercio. En virtud de las reglas generales de aplicación de fuentes, y careciendo el Derecho del Trabajo de una definición propia de grupo de empresas, la noción aplicable ya era la del Código, de modo que nada aporta este señalamiento expreso. Tampoco es posible pensar que se desee eliminar de la ecuación a los grupos patológicos⁹, porque, bien como grupo

⁷ Conocida como la “Enmienda Telefónica”, porque surgió para dar respuesta a un despido colectivo llevado a cabo en dicha organización.

⁸ “Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones: a) Posea la mayoría de los derechos de voto; b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración; c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto; d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

A los efectos de este apartado, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes o aquellos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona.”

⁹ Según STS 23-10-12 (rec. 351/12) “Es doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995, la de 26 de enero de 1998 y la de 26 de diciembre de 2001, configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades. En concreto, estos factores específicos del grupo de empresas en el ordenamiento laboral consisten en la existencia de un funcionamiento integrado de la organización de trabajo, o en la prestación de trabajo indistinta o común a

formalmente mercantil, o bien como realidad empresarial unitaria, sus beneficios deberán ser tenidos en cuenta por una u otra vía. La única explicación es que se desee dejar fuera de consideración los beneficios en el extranjero no sólo del grupo mercantil sino también de las sociedades integrantes de un grupo patológico, que a los efectos laborales es una única empresa y como tal deberían considerarse sus resultados íntegros con independencia del lugar en que se obtengan.

IX. COTIZACIÓN

Se modifica el art. 109 de la LGSS y se establecen reglas en esta materia en las Disposiciones Adicionales 1ª y 2ª de este RD Ley.

1. Contrato a tiempo parcial

Según reconoce la Exposición de Motivos, “desde el punto de vista de la cotización empresarial, el trabajo a tiempo parcial ha estado en cierta medida penalizado”. Por ello, en la línea de fomentar el recurso a esta modalidad contractual, la DA 1ª del RD Ley establece que el tipo de cotización por desempleo en contratos de duración determinada a tiempo parcial se reduce en un 1% para equipararse al aplicable a los contratos temporales a jornada completa. En consecuencia, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014 fijará un tipo del 8,3%, del que el 6,7% será a cargo del empresario y el 1,6% a cargo del trabajador.

Esta disposición es una en la que más claramente se nota su falta de urgencia, pues ella misma llama a la Ley de Presupuestos Generales del Estado a fijar el tipo que anuncia, y en cualquier caso no tendrá efectos hasta 2014, por lo que nada impedía incorporarlo directamente a la citada Ley.

2. Base de cotización del Régimen General

Con el objetivo de “conseguir la sostenibilidad en el sistema de la Seguridad Social”, se precisa que la remuneración que constituye la base de cotización es tanto la que se percibe en metálico como en especie y se indica que los únicos conceptos excluidos de la base de cotización son los referenciados en el art. 109.2 LGSS, de modo que cualesquiera otros que no estén expresamente contemplados, deberán formar parte de la misma.

Y resulta que el art. 109.2 LGSS deja de mencionar las dietas, las asignaciones para gastos de viaje, los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual. Parece, pues, que todos ellos pasan a formar parte de la base de cotización.

Además, en relación con los gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto -que sigue siendo concepto excluido-, se precisa que si utiliza medios de transporte público debe y justificar el gasto mediante factura o documento equivalente. En caso contrario, estará excluido en la cuantía y con el alcance previsto en la normativa reguladora del IRPF, al igual que los gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de su residencia.

las empresas del grupo, o en la búsqueda artificiosa de dispersión o elusión de responsabilidades laborales”.

También las mejoras de Seguridad Social se ven afectadas, pues las únicas excluidas de cotización son las de Incapacidad Temporal, debiendo integrarse en la base cualesquiera otras.

Lo mismo ocurre con las asignaciones concedidas por las empresas: sólo se excluyen de la base de cotización las destinadas a satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje de los trabajadores, siempre que sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo o la actividad a desarrollar.

Finalmente, se suprime la remisión a la fijación reglamentaria de una cuantía máxima exenta de cotización por todos los conceptos, y se establece la obligación de los empresarios de comunicar a la TGSS en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos abonados a sus trabajadores.

3. Base de cotización del RETA

La base mínima de cotización de los autónomos se equipara al grupo de cotización 1 del Régimen General, una vez superados los primeros doce meses de actividad tras el alta en el RETA.

Pero esto no afecta a la generalidad de los incluidos en este Régimen especial, sino sólo a quienes en algún momento del cada ejercicio económico tengan contratados simultáneamente al menos a diez trabajadores, o posean el control efectivo de la sociedad para la que prestan servicios (DA 27ª LGSS), o sean socios trabajadores con el cincuenta por ciento del capital social (art. 21.3 Ley 4/1997, de Sociedades Laborales).

Esta modificación se adscribe, también, al objetivo proclamado en la Exposición de Motivos de “conseguir la sostenibilidad en el sistema de Seguridad Social”.

X. ANUNCIO DE REFORMAS

En la Exposición de Motivos se anuncia un cambio que ya había trascendido: una “muy importante” reducción del número de modelos oficiales de contrato de trabajo, aunque no se brinda dato alguno que permita inferir cuándo tendrá lugar ni cuál será su verdadero alcance.

Por otro lado, el Gobierno se compromete –también sin plazo- a unificar en un solo texto los incentivos a la contratación mediante bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social (Disposición Final 8ª).

No hay duda de que el recurso a estos incentivos se ve obstaculizado por la dificultad para conocer el disperso elenco de bonificaciones y deducciones vigentes en cada momento. Desde tal perspectiva, por supuesto que la iniciativa de su recopilación y homogeneización debe saludarse, pero ello no impide que cuestionemos si este mero anuncio *sine die* era en sí mismo urgente y extraordinariamente necesario, o lo será más bien la citada recopilación.

LEY 22/2013, DE 23 DE DICIEMBRE (LPGE)

En el BOE de 26 de diciembre de 2013 aparece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, que ocupa 528 páginas de BOE (239 de texto

normativo; el resto, de anexos), estando integrada por 129 artículos, 89 Disposiciones Adicionales, 6 Transitorias, 3 derogatorias y 32 Disposiciones finales.

Además, de albergar en su propio articulado importantes previsiones en materias sociolaborales, modifica la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado; la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Estatuto de los Trabajadores; la Ley General de la Seguridad Social; la LOFAGE; la Ley de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual; la Ley de Clases Pasivas del Estado; la Ley General Presupuestaria, entre otras. Sin perjuicio de un examen más detallado, he aquí un primer resumen de todo ello.

I. SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL

A) Aspectos financieros

- Se fijan las aportaciones del Estado a la financiación de la Seguridad Social (art. 13).
- Se establecen las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y formación profesional. Se aumenta en un 5% el tope máximo de la base de cotización (art. 128)¹⁰.
- Se modifica la DA 4ª de la Ley 42/2006, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, que contiene la Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (DF 19ª). Hay que prestar mucha atención a las variaciones porcentuales pero también a la aparición de nuevas descripciones.

B) Prestaciones

- Las pensiones del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas se incrementan en un 0,25% (arts. 37 y 41), fijándose los complementos para mínimos (arts. 44 y 45).
- Se fija la cuantía máxima de las pensiones públicas en su señalamiento inicial (art. 40).
- Vuelve a aplazarse la aplicación de la DA 30ª de la Ley 27/2011, según la cual el Gobierno debía adoptar medidas reglamentarias para que, progresivamente desde el 1-1-12, la cuantía de la pensión de viudedad a favor de pensionistas con 65 o más años que no perciban otra pensión pública, equivaliera al resultado de aplicar a su base reguladora el 60% (DA 27ª).
- Se fijan las cuantías y límites de ingreso para acceder a prestaciones familiares de la Seguridad Social en modalidad no contributiva (DA 24ª).

C) Clases Pasivas

- Se deroga la DA 9ª de la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, que establecía reglas sobre jubilación voluntaria en el Régimen de Clases Pasivas del Estado (DD 1ª), así como la DA 32ª de la Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, sobre plazos para el reconocimiento de prestaciones en Clases Pasivas (DD 2ª).
- Se modifica la Ley de Clases Pasivas, en materia de ejercicio de derechos, condiciones, plazos y jubilación voluntaria (DF 1ª).

¹⁰ Se mantiene la diferencia del 1% en los tipos de cotización en contrato a tiempo parcial, según sean temporales o indefinidos. Pero téngase en cuenta que esta diferencia ha sido expresamente suprimida para 2014 –antes de que existiera- por RDL 16/2013, en vigor desde el 22-12-13.

G) Ley General de la Seguridad Social

a. Responsabilidad mancomunada en Mutuas

Art. 71.4, sobre competencia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social respecto de los créditos del sistema de la Seguridad Social que resulten de la aplicación de la responsabilidad mancomunada de las Mutuas: modificación¹¹.

b. Colaboración obligatoria

Art. 77.2, sobre colaboración de empresas con carácter obligatorio: modificación para especificar en qué consiste¹².

c. Incapacidad temporal

*Se modifica, una vez más, y de modo importante el art. 131 bis, sobre extinción del derecho al subsidio por incapacidad temporal:

- Se recoge expresamente en la norma que la duración máxima del subsidio de IT es de 545 días naturales desde la baja médica.
- Se incorpora como causa de extinción del subsidio el alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- Se precisa que, a efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso¹³.
- Se advierte que el INSS es el único competente para emitir nueva baja médica por la misma o similar patología cuando se hubiera denegado el derecho a prestación por IP sin haber agotado los 545 días de IT¹⁴.
- Se traen a la Ley previsiones acerca de cómo puede generarse un nuevo derecho cuando la IT se ha terminado por transcurso de su plazo máximo¹⁵.

¹¹ Ahora el precepto es mucho más minucioso que en su anterior redacción: 1º) Precisa que la facultad contemplada se engloba en la generales “de dirección y tutela”. 2º) Al Ministerio no solo le corresponde la declaración de los créditos correspondientes sino también “determinar su importe líquido” (lo que estaba implícito), reclamar su pago y determinar los medios de abono. 3º) La recaudación ejecutiva no se llevara a cabo necesariamente por lo TGSS sino solo si el MEySS lo solicita. 4º) Se precisa que las cantidades que se obtengan se ingresarán en las cuentas que originaron la aplicación de la responsabilidad mancomunada, en los términos que establezca el órgano de dirección y tutela. 5º) El mayor detalle lleva a prescindir de la remisión al desarrollo reglamentario.

¹² Aquí se enriquece la previsión de que el Ministerio podrá establecer con carácter obligatorio, para todas las empresas o para algunas de determinadas características, la colaboración en el pago de subsidios (por IT u otros supuestos) con una triple aclaración:

- La colaboración obligatoria consiste en el pago por la empresa a sus trabajadores, a cargo de la Entidad Gestora o Colaboradora, de las prestaciones económicas, compensándose su importe en la liquidación de las cotizaciones sociales que aquella debe ingresar.
- La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora, a través de los medios electrónicos, informáticos o telemáticos establecidos, los datos obligados de la misma requeridos en el parte médico de baja, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
- El Ministerio podrá suspender o dejar sin efecto la colaboración obligatoria cuando la empresa incumpla las obligaciones establecidas.

¹³ Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.

¹⁴ Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador. En estos casos se reanuda el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días.

- Se regula la extinción de la IT por alta médica con propuesta de IP¹⁶.
- En caso de extinción de la IT antes del agotamiento de los 545 días y sin declaración de IP, subsiste la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de 545 días, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

*Por otro lado, se lleva al art. 132.3 la previsión de que el abono del subsidio se suspende cautelarmente por incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al INSS y a las Mutuas para examen y reconocimiento médico¹⁷.

d. Incapacidad permanente

Se retoca el concepto de incapacidad permanente incorporado al artículo 136.1 LGSS para hablar de personas con discapacidad (que no minusválidas) y eliminar tanto la referencia a la necesidad de que el sujeto haya sido dado de alta médicamente cuanto la excepción de signo contrario¹⁸.

e. Subsidio de desempleo

En el artículo 222 (sobre Desempleo, maternidad, paternidad, incapacidad temporal y jubilación) se regulan los efectos económicos de la pensión de jubilación del preceptor de subsidio por desempleo para mayores de 55 años.

Nueva DA 66^a, sobre acceso al subsidio por desempleo de liberados de prisión que hubieran sido condenados por ciertos delitos. Se les exige, según los casos, que

¹⁵ Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá generarse derecho a la prestación económica de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.

Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente.

No obstante, cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

¹⁶ Si, al agotamiento del plazo de trescientos sesenta y cinco días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordase la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de cumplimiento del indicado plazo. Cuando, en el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 128.1.a), el Instituto Nacional de la Seguridad Social hubiese acordado la prórroga expresa de la situación de incapacidad temporal, y durante la misma iniciase un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de la resolución por la que se acuerde dicha iniciación.

¹⁷ Llama la atención que no se califique como injustificada la incomparecencia; seguro que el previsto desarrollo reglamentario así lo considera.

¹⁸ De este modo “es incapacidad permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo”.

hayan satisfecho la responsabilidad civil derivada del delito y que hayan formulado una petición expresa de perdón a las víctimas de su delito¹⁹.

f. Pérdida de residencia

Se incorpora una Nueva DA 65ª, sobre conservación de la residencia a efectos de prestaciones de la Seguridad Social: estancias en el extranjero que no superen los 90 días al año, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

H) Dependencia

- Vuelve a suspenderse la aplicación de diversos artículos de la Ley 39/2006, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, relativos a cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas para fijar el nivel de protección y financiar servicios y prestaciones (DA 28ª).

I) Estructura y gestión del sistema

- Se fija el plazo de un año para establecer la integración en el Régimen General de Seguridad Social de los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles (DA 30ª).
- Se indica que la asociación de las empresas y la adhesión de los trabajadores por cuenta propia a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, mantendrán su vigencia hasta la entrada en vigor de la norma por la que se actualiza el régimen jurídico de aquellas, prevista en la DA 14ª de la Ley 27/2011, y en la que se regulará el periodo de vigencia y los términos y condiciones de la asociación y adhesión. El MEySS regulará el procedimiento por el que empresas y trabajadores podrán resolver anticipadamente el vínculo con la Mutua durante este período transitorio (DT 3ª).

J) Asistencia sanitaria

- Se modifica la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, para prever la consideración de asegurado de quien agote prestaciones de similar naturaleza a la prestación o subsidio por desempleo (DF 16ª).
- Se regula la compensación a las Comunidades Autónomas por asistencia sanitaria concertada prestada a ciudadanos asegurados en otros Estados y desplazados temporalmente a España (DA 69ª). Se posibilita que las instituciones sanitarias cuya titularidad ostenten las Administraciones Públicas o instituciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, soliciten a la TGSS la ampliación de plazos de pago de deudas con la Seguridad Social (DA 83ª).

K) Aplazamientos de vigencia

- Se aplaza la aplicación de la DA 28ª de la Ley 27/2011, que comprometía al Gobierno a presentar, en el plazo de un año, un proyecto de ley que estableciera un sistema de cómputo, a efectos de Seguridad Social, del período de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria (DA 84ª).
- Se aplaza por un año la entrada en vigor de la DA 58ª de la LGSS (prevista para el 1-1-14), en cuya virtud se amplía la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a todos los Regímenes de la Seguridad Social respecto de los trabajadores que causen alta a partir del 1 de enero de 2013 (DA 85ª).
- Se altera la entrada en vigor de disposiciones de la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (DF 27ª).

¹⁹ Esta DA se aplica a partir del 1-1-14 a los solicitantes del subsidio que en ese momento no hayan perfeccionado los requisitos para ser beneficiarios según el art. 215.1.1 LGSS (DT 6ª).

- Vuelve a posponerse, en esta ocasión hasta el 1-1-15, la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de ampliación de la duración del permiso por paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (DF 22ª).

II. SECTOR PÚBLICO

- Se congelan las retribuciones del personal al servicio del sector público, y son “inaplicables” las cláusulas de acuerdos, pactos o convenios que establezcan cualquier tipo de incremento. Estos límites se aplican también a las retribuciones de los contratos mercantiles (art. 20).
- Se prohíben aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, salvo que se hubieran suscrito antes del 31-12-11. Para la cobertura de otras contingencias podrán contratarse, siempre que no supongan incremento de la masa salarial. (art. 20).
- Se declara que todos los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares adoptados en Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias Estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos del sector público estatal, requerirán informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, “siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicho informe, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones” (art. 36).
- Se topan las retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y de sus centros mancomunados (DA 16ª).

III. POLÍTICA DE EMPLEO

- Se suspende la aplicación de la DA 5ª de la Ley 56/2003, de Empleo, según la cual el Estado puede participar en la financiación de un Plan integral de empleo de Canarias (DA 67ª).
- Se regula la financiación de la formación profesional para el empleo, y se establece que las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores que se fija en función del tamaño de la plantilla y la cuantía que hayan ingresado en concepto de formación profesional durante el año 2013. Se contemplan peculiaridades para empresas de hasta cinco trabajadores, las que se creen en 2014 y las que abran nuevos centros. Adicionalmente, se prevé un crédito de bonificaciones para formación a las empresas que durante 2014 concedan permisos individuales de formación (DA 81ª).
- Se mantiene la reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes, en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, o por enfermedad profesional, si bien para estos últimos se sigue llamando a un desarrollo reglamentario (DA 78ª). Se mantienen bonificaciones para las empresas que prolonguen el período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería (DA 79ª).

IV. DESPIDO OBJETIVO

Se suprime el abono por el FOGASA de los 8 días de salario por año de servicio prevista hasta ahora en extinciones (procedentes) por causas objetivas de contratos indefinidos celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores (DF 5ª).

El cambio ha generado una especie de carrera de despidos, para no quedar fuera de la protección. Resolviendo dudas pretéritas sobre cuándo se fija la legislación aplicable se dijo la responsabilidad *directa* surge sin necesidad de que se incoe expediente al efecto por parte de los interesados²⁰ y que la fecha que ha de tenerse en cuenta para concretar el número de trabajadores de la empresa es la de la extinción efectiva de la relación laboral, y no la de su anuncio preavisado²¹. Por lo tanto, todo indica que para los despidos cuya efectividad sea posterior a 1 de enero de 2014 ya no cabrá trasladar al Fondo ninguna parte de la indemnización.

V. OTRAS CUESTIONES

- Se fija el IPREM (532,51 mensual) (DA 80ª).
- Se establece precisa el modo en que el Gobierno remitirá a las Cortes Generales el preceptivo informe sobre el Fondo de Políticas de Empleo (creado por RD Ley 3/2011) (DF 23ª).

NOVEDADES EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (BOE 10 ENERO 2014)

En el BOE de 11 de enero (con entrada en vigor al día siguiente) se publica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje; la norma viene a precisar diversas cuestiones ya abordadas por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. De ese modo, estamos ante una verdadera *cascada reguladora*: Ley (Estatuto de los Trabajadores), Real Decreto, Orden Ministerial, Convenios Colectivos.

Repasemos seguidamente las principales aportaciones de la Orden en cuestión.

Formalización.- Tanto el contrato como el anexo relativo al Acuerdo para la actividad formativa han de formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el SEPE²². El contrato tiene clausulado específico según que se trate de una de estas cuatro versiones: a) ordinario; b) trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo; c) personas

²⁰ SSTS 27 junio 1995 (RJ 1995, 5231) y 7 mayo 1997 (RJ 1997, rec. 4004/96).

²¹ STS de 2 abril 2012 (RJ 2012, 4780).

²² Ambos figuran en formato electrónico en la página www.sepe.es

con discapacidad en centros especiales de empleo; d) de trabajos en interés social o fomento del empleo agrario.

Igualmente, consta como Anexo I el Acuerdo para la actividad formativa ordinario²³, y como Anexo II el Acuerdo en los supuestos en que no exista Título de FP, certificado de profesionalidad o centro disponible²⁴.

Tiempo dedicado a la actividad formativa.- el tiempo dedicado a la actividad formativa no podrá ser inferior al 25% durante el primer año, o al 15% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal²⁵.

DISTRIBUCIÓN: Si las partes pactan la concentración de la actividad formativa en determinados períodos, deberán hacerlo constar expresamente en el Acuerdo para la actividad formativa.

Contenido de la actividad formativa

PROGRAMACIÓN: La actividad formativa (la necesaria para la obtención de un título de FP de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable), deberá programarse de acuerdo a los Reales Decretos que regulan cada certificado de profesionalidad o cada ciclo formativo.

REQUISITOS DE ACCESO: Cuando la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 ó nivel 3, o bien a un título de FP, el Acuerdo para la actividad formativa deberá contener una declaración relativa a que el trabajador reúne los requisitos de acceso a esta formación, lo que además podrá ser comprobado por las Administraciones públicas en sus actuaciones de seguimiento y control de la actividad formativa²⁶.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA: La actividad formativa podrá incluir formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del trabajador, que no se considerará como trabajo efectivo y que deberá autorizarse por el Servicio Público de Empleo competente, debiendo estar programada en todo caso en el Acuerdo para la actividad formativa. Esta formación complementaria no será objeto de financiación pública mediante bonificaciones.

Impartición de la actividad formativa

CENTROS O ENTIDADES: La impartición directa de la actividad formativa corresponde a: a) Los centros y entidades de formación, públicos y privados, acreditados para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad. b) Los centros públicos y privados concertados que oferten los títulos de FP. c) Los centros integrados públicos y privados de FP. d) Los Centros de Referencia Nacional. e) Las empresas que dispongan de autorización de la Administración educativa para impartir la formación de ciclos formativos y/o acreditación de la Administración laboral para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

²³ No es necesaria la cumplimentación del Acuerdo para la actividad formativa en caso de contrato celebrado por Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo.

²⁴ Este Acuerdo especial para los contratos no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de FP, no requiere autorización por el Servicio Público de Empleo, sin perjuicio de que debe serle comunicado.

²⁵ Para el cálculo del tiempo dedicado a la actividad formativa se tomará como referencia la jornada anual, no computándose en ella los días de vacaciones.

²⁶ En caso de formación para la obtención de certificados de profesionalidad, el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación lo realiza el Servicio Público de Empleo que autorizó el inicio de la actividad formativa. En cambio, si la formación se dirige a la obtención de títulos de FP, esta tarea corresponde a las Administraciones educativas.

ESPECIALIDADES: En empresas de menos de cinco trabajadores, los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos para impartir la formación serán los que se establezcan específicamente por la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

En caso de teleformación, la tutoría-formación de la parte presencial obligatoria podrá realizarse en la propia empresa, debiendo especificarse en el Acuerdo para la actividad formativa suscrito con el centro de formación los requerimientos que aquella ha de cumplir a estos efectos. Y el centro deberá realizar la prueba de evaluación final de carácter presencial.

INFORMACIÓN: El SEPE proporcionará información actualizada sobre los centros acreditados y autorizados para impartir la actividad formativa²⁷.

Autorización de inicio de la actividad formativa

ADMINISTRACIÓN COMPETENTE: La autorización, que debe obtenerse antes de la formalización del contrato, corresponde al Servicio Público de la Comunidad Autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo de la empresa, salvo que realice contratos en más de una Comunidad Autónoma, en cuyo caso la autorización compete al SEPE²⁸.

TRAMITACIÓN ANTE EL SEPE: Cuando la competencia para conceder la autorización sea del SEPE, la solicitud deberá cumplimentarse y presentarse (por la empresa o por el centro formativo) a través de su Registro Electrónico, en el que también se tramitarán solicitudes de modificación del Acuerdo para la actividad formativa (por causas justificadas), las facturas emitidas por los centros de formación, y las comunicaciones de finalización de la actividad formativa²⁹.

RESOLUCIÓN: La solicitud de autorización puede ser estimada expresamente o por silencio administrativo (en cuyo caso procede la formalización del contrato), o desestimada motivadamente (pudiendo presentarse una nueva solicitud una vez subsanadas las deficiencias)³⁰.

Costes de formación y financiación

MÓDULOS ECONÓMICOS: La financiación de la formación se articula en dos módulos de costes hora/participante, según que la modalidad formativa sea presencial (8 €) o a distancia/teleformación (5 €).

PAGO A CENTROS: Cuando la formación sea impartida por un centro de titularidad privada, la empresa le abonará mensualmente el coste de la formación, debiendo aquél emitir una factura con datos que han de presentarse ante el Registro Electrónico del SEPE.

BONIFICACIONES: La empresa podrá financiar los costes de formación – hora/participante y pago a centros- mediante bonificaciones (debiendo ello quedar expresamente identificado en la contabilidad de la empresa), hasta el máximo que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas

²⁷ Un buscador en su página web relacionará los certificados de profesionalidad y los títulos de FP con los centros disponibles para su impartición y las diferentes ocupaciones a las que dan cobertura.

²⁸ En la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa (que irá acompañada del Acuerdo para la actividad formativa) la empresa deberá declarar si tiene o no centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

²⁹ Las Comunidades Autónomas podrán optar por canalizar estos trámites también a través del Registro Electrónico del SEPE, sin perjuicio de su obligación de comunicarle las estimaciones y desestimaciones de solicitudes.

³⁰ No es necesaria la autorización de inicio de la actividad formativa en caso de contratos celebrados por Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

equivalente al 25% de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo y tercer año.

Se contemplan los requisitos exigibles a la empresa (básicamente, cumplimiento de la normativa), el método de aplicación de las bonificaciones (proporcionales y en los boletines mensuales de cotización) y las consecuencias de su aplicación indebida o fraudulenta (reclamación de las cuotas no ingresadas más interés de demora).

Empresas de Trabajo Temporal

RESPONSABILIDADES: Se recuerda la distribución de responsabilidades entre ETT y empresa usuaria en la contratación de aprendices para ser cedidos, según la cual la primera asume las obligaciones formativas y la segunda designa al tutor.

Otros compromisos de las Administraciones implicadas

TUTORÍAS: Se prevé el desarrollo de programas, guías u otras actuaciones específicas para la preparación y formación de las personas que ejerzan las tutorías, tanto en empresas como en centros formativos.

PYMES: Se contempla la futura adopción de medidas para impulsar la modalidad de teleformación, pensando en facilitar el acceso a la actividad formativa especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN A PARTIR DEL 22 DE DICIEMBRE DE 2013

Con el objetivo de “conseguir la sostenibilidad en el Sistema de Seguridad Social”, la Disposición Final 3ª del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, modificó el art. 109 LGSS, que regula la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.

La reforma del precepto está dando lugar a múltiples interrogantes sobre si ciertos conceptos, hasta ahora excluidos total o parcialmente, siguen estándolo o no y sobre si continúan siendo de aplicación las pautas marcadas en el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social y en la regulación del IRPF a la que aquél remite.

La Tesorería General de la Seguridad Social está distribuyendo un “Boletín” que pretende, sin valor normativo, clarificar la cuestión³¹; en él se da de plazo hasta el 31 de marzo de 2014 para la regularización de las cotizaciones, asumiendo las dificultades de una inmediata aplicación de cambios relevantes.

En el ánimo de contribuir a despejar confusiones, hacemos llegar las siguientes precisiones, que también poseen carácter provisional y están supeditadas al eventual desarrollo reglamentario de la Ley.

- Los cambios están contenidos en una norma con rango legal, de modo que prevalecen frente a disposiciones reglamentarias que los contradigan. Esto apunta a que el RD 2064/1995, por el que se aprueba el Reglamento general de

³¹ <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/178628.pdf>

cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RGC), ha quedado tácitamente derogado en lo que no se ajuste al nuevo diseño del art. 109 LGSS.

- El art. 109 LGSS enumera ahora los únicos conceptos que quedan excluidos de la base, de modo que deberán formar parte de la misma cualesquiera otros allí omitidos, en metálico o en especie, salariales o no³².
- Los cambios incrementan la base de cotización, de modo que carecen de efectos prácticos para quienes ya cotizan por la base máxima. En la mayoría de supuestos, aumenta el coste tanto para el empleador cuanto para el trabajador.
- La modificación entró en vigor el domingo 22 de diciembre por lo que, en puridad, las retribuciones devengadas a partir de esa fecha se sujetan a las nuevas reglas³³.
- Las variaciones afectan al carácter cotizable de las diversas partidas retributivas, no a su naturaleza jurídica y consiguiente toma en consideración a otros efectos (por ejemplo, indemnizatorios).
- No hay una previsión específica que obligue a renegociar los convenios vigentes (que se ven afectados por el mayor coste en cotizaciones sociales) como consecuencia de esta variación; sin embargo, el actual tenor del ET sí que permite esa posibilidad³⁴.

Dejando claro, pues, que todo lo que no esté expresamente excluido de la base, ha pasado a estar incluido, conviene detenerse en ciertos conceptos específicos.

A) Gastos de locomoción

- *ANTES*: Los gastos de locomoción por desplazamientos del trabajador para realizar su trabajo fuera de su centro habitual, estaban exentos de cotización en la cuantía y con el alcance que se fijara reglamentariamente. Y el art. 23.2 del Reglamento de Cotización se remitía al art. 9 del Reglamento del IRPF, de modo que lo que excediera de las cantidades exentas del impuesto debía incluirse en la base de cotización.
- *AHORA*: Se elimina la llamada al desarrollo reglamentario, de modo que lo único que tenemos es la Ley. Pero su nuevo contenido opta por seguir apegándose a la regulación del IRPF, de modo que no hay un cambio significativo:
 - a) Si el trabajador utiliza medios de transporte públicos, quedan excluidos los gastos que pueda justificar mediante factura o documento equivalente (esto ya lo decía el Reglamento IRPF).

³² La alambicada redacción del artículo 109.2 LGSS obedece a ese fin; conforme a la misma “*únicamente* no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos”.

³³ El descuido normativo en este punto obliga a realizar un cálculo algo más complejo para las cotizaciones de diciembre; el plazo de *regularización* habilitado por la TGSS viene a reconocerlo.

³⁴ En hipótesis extrema, son posibles descuelgues; también modificaciones sustanciales, si se trata de partidas retributivas ajenas al convenio.

- b) Si no utiliza medios de transporte públicos o no los justifica, quedan excluidos los gastos en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del IRPF³⁵.

B) Dietas (gastos de manutención) y gastos de viaje (estancia)

- ANTES: Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, por desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual, estaban exentas de cotización en la cuantía que se determinara reglamentariamente. Por su parte, el art. 23 RGC precisaba que quedaban excluidos los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, producidos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del trabajador y de su residencia, en la cuantía exenta de gravamen conforme al Reglamento del IRPF³⁶.
- AHORA: La Ley cambia su terminología para adoptar la del Reglamento de cotización. Así, deja de hacer referencia a dietas y a gastos de viaje y alude ahora a “gastos normales de manutención y estancia” generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual y de residencia. Más allá de la confusión inicial que este cambio pudiera propiciar, en definitiva son conceptos que siguen excluidos en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del IRPF³⁷.

C) Pluses de transporte urbano y de distancia

- ANTES: Estaban excluidos de la base de cotización los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y el alcance que reglamentariamente se establecieran. El art. 23 RGC precisaba que sólo estaban excluidos de cotización si su cuantía no excedía del 20% del IPREM mensual vigente en el momento del devengo, sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias.
- AHORA: El art. 109.2 LGSS deja de mencionar los pluses de transporte urbano y de distancia como conceptos exentos, de modo que, con independencia de su régimen tributario, pasan a integrar la base de cotización.

D) Prestaciones de Seguridad Social y sus mejoras

- ANTES: Las prestaciones de Seguridad Social estaban excluidas, y respecto de las mejoras había una remisión al desarrollo reglamentario. Por su parte, el art. 23 RGC precisaba que tenían la condición de mejoras las aportaciones a planes de pensiones y financiación de primas de contratos de seguro para satisfacer compromisos por pensiones, pero que las ayudas y demás cantidades dinerarias por gastos sanitarios debían incluirse en la base de cotización.

³⁵ Por tanto, continúa siendo de aplicación lo dispuesto en los apartados A).2 -0,19 € por km recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen-, 4, 5 y 6 y B) del art. 9 del Reglamento IRPF.

³⁶ Igualmente, se excluían de cotización los gastos de manutención abonados o compensados a trabajadores con relación laboral especial, también con los límites de la normativa tributaria.

³⁷ Es decir que siguen resultando aplicables los apartados 3, 4, 5 y 6 del art. 9.A) del Reglamento IRPF.

- AHORA: Las prestaciones de Seguridad Social siguen excluidas, pero desaparece la remisión al reglamento, y la Ley señala que las únicas que permanecen exentas de cotización son las de las prestaciones por incapacidad temporal. Por tanto, cualesquiera otras mejoras, incluidas las aportaciones a planes de pensiones, han quedado incorporadas a la base de cotización.

E) Asignaciones asistenciales (incluye cheques-restaurante)

- ANTES: Las asignaciones asistenciales estaban excluidas en los términos que se precisaran reglamentariamente. Y el art. 23 RGC aludía a las siguientes:
 - entrega de acciones o participaciones de empresa o de otras del grupo.
 - cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador dispuestos por instituciones o empresarios y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vinieran exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
 - entrega de productos a precios rebajados en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio o entrega dineraria sustitutiva, en los términos del art. 45 del Reglamento IRPF (que contempla la posibilidad de acudir a vales-comida, tarjetas electrónicas o medios análogos de pago-, estando exentas hasta los 9 euros diarios).
 - utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios o locales para prestar servicio de primer ciclo de educación infantil a hijos de trabajadores o contratación del servicio con terceros).
 - primas o cuotas de contrato de seguros de accidente laboral, enfermedad común o profesional, o responsabilidad civil del trabajador.
 - prestación del servicio de educación (desde preescolar hasta bachillerato y FP) por centros educativos autorizados, a los hijos de los empleados.
 - aquellas otras asignaciones que expresamente se establecieran por ley o en ejecución de ella.
- AHORA: También aquí desaparece toda remisión al desarrollo reglamentario, y las únicas asignaciones asistenciales que la Ley considera excluidas de la base de cotización son las destinadas a satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje de los trabajadores, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo e sus actividades o las características de los puestos de trabajo³⁸.

F) Donaciones promocionales

- ANTES: El art. 23.1 RGC establecía que las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél, no se incluirían en la base de cotización, siempre que dichas cantidades o el valor de los productos no excedieran de la cuantía equivalente a dos veces el importe del IPREM mensual vigente en cada ejercicio, sin incluir la

³⁸ Por tanto, han pasado a integrarse en la base de cotización la entrega de acciones o participaciones, las asignaciones para guardería y ayudas al estudio de los hijos de empleados, las primas o cuotas de seguros médicos, y la prestación de servicio de comidas o fórmulas indirectas mediante tickets-restaurante o sistemas análogos.

parte correspondiente de las pagas extraordinarias.

- AHORA: Teniendo en cuenta, por un lado, que el art. 109 LGSS precisa que los únicos conceptos excluidos son los que él mismo señala, y por otro, que hay que entender tácitamente derogado el desarrollo reglamentario en lo que se oponga a la Ley, la conclusión sólo puede ser que la previsión del Reglamento sobre las donaciones promocionales ha de entenderse por no puesta, de modo que forman parte de la base de cotización cualquiera que sea su cuantía.

G) Indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensión o despido

La exclusión se mantiene en los mismos términos previos a la reforma.

H) Prestaciones de Seguridad Social

Siguen excluidas, sin cambios.

I) Horas extraordinarias

Al igual que antes de la reforma, las horas extraordinarias no cotizan salvo por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

LOS NUEVOS “MODELOS” DE CONTRATOS DE TRABAJO

I. Planteamiento

El 29 de agosto de 2013, la Ministra de Empleo y Seguridad Social manifestó el propósito del Gobierno de reducir a unos pocos el “número de contratos”. Desde entonces, comenzaron a circular interpretaciones contradictorias sobre el alcance de la medida, sin que quedara claro si lo que se iba a reducir eran las modalidades contractuales (una clase o tipo de vínculo entre trabajador y empresa, dotado de regulación específica) o más bien los modelos oficiales en que se formalizaban (un impreso que debe completarse por las partes afectadas).

Ni siquiera había –ni hay- unanimidad sobre las clases de contratos existentes, porque ello depende del criterio que se adopte. Por poner ejemplos: ¿hay que computar el contrato de empleado doméstico, algo cargo, deportista profesional, trabajador a prueba o mediador mercantil? ¿Es distinto un contrato de trabajo del resto por el hecho de que esté bonificado? ¿En qué cambia el tipo de contrato el que se celebre con una mujer o un mayor de determinada edad? ¿Cambia la interinidad cuando se usa para sustituir a una madre, a una alcaldesa o a un accidentado de tráfico? Si a esto sumamos que la introducción por el legislador de nuevas opciones sobre un contrato ya existente muchas veces genera el espejismo de que se crean más modalidades, la confusión está servida.

El 21 de diciembre de 2013 se publicó el Real Decreto-Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad. La norma no reguló la anunciada reducción, sino que proclamó en su Preámbulo que, “con la finalidad de reducir cargas administrativas, se procede a una simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una muy importante reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes”. De este modo, utilizando el preámbulo normativo a modo de nota de prensa, se aclaraba que no se reducirían las modalidades contractuales sino sus modelos.

Sin que mediara disposición normativa alguna, desde el 1 de enero de 2014 la

página web del Servicio Público de Empleo materializa el cambio anunciado, de modo que hoy contamos con cuatro grandes modelos (indefinido, temporal, formación, prácticas), que a su vez incorporan especialidades según la modalidad concreta o peculiaridades de que se trate (“cláusulas específicas”), y mantienen los códigos de contrato vinculados a las mismas; es decir, las claves numéricas que identifican el modelo para su tramitación informática ante el Servicio Público de Empleo o la Tesorería General de la Seguridad Social³⁹. Dado que las peculiaridades contractuales se han visto incrementadas por el legislador de la crisis, el clausulado específico se ha convertido en un pequeño laberinto.

El cambio –más bien reordenación- es meramente administrativo, pues cualquier modificación de mayor calado (reducción de modalidades o integración de códigos) habría tenido que encauzarse mediante una disposición normativa que aquí no existe. En todo caso, veamos a continuación los cuatro modelos y sus cláusulas específicas.

II. Modelo de contrato indefinido

Este modelo cuenta con diecisiete variantes de cláusulas específicas, según que respondan a una de las siguientes modalidades o peculiaridades:

- indefinido ordinario
- de personas con discapacidad
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- de apoyo a emprendedores
- de un joven por microempresas y empresarios autónomos
- de nuevo proyecto de emprendimiento joven
- a tiempo parcial con vinculación formativa
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo
- de excluidos en empresas de inserción
- de mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo
- procedente de primer empleo joven de ETT
- procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT
- procedente de un contrato en prácticas de ETT
- del servicio del hogar familiar
- otras situaciones
- conversión de contrato temporal en contrato indefinido

III. Modelo de contrato temporal

Presenta las siguientes dieciocho posibilidades de cláusulas específicas:

- obra o servicio determinado
- eventual por circunstancias de la producción

³⁹ La última revisión de estos códigos se contiene en el Anexo de la Orden ESS/1727/2013, de 17 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

- interinidad
- primer empleo joven
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo
- de trabajadores en situación de exclusión social por empresa de inserción
- de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- situación de jubilación parcial
- relevo
- a tiempo parcial con vinculación formativa
- de trabajos de interés social/fomento del empleo agrario
- de trabajadores del servicio del hogar familiar
- de personas con discapacidad
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de investigadores
- de trabajadores penados en instituciones penitenciarias
- de menores y jóvenes en centros de menores
- otras situaciones

IV. Modelo de contrato para la formación

Aquí el clausulado específico posee cuatro variantes posibles:

- formación y aprendizaje (ordinario)
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario

V. Modelo de contrato en prácticas

Sus cláusulas específicas se clasifican en cinco tipos:

- prácticas (ordinario)
- de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo
- de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario

VI. Otros modelos

Al margen de las cuatro categorías reseñadas, en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal pueden encontrarse:

- el modelo de pacto de horas complementarias para anexas al contrato de trabajo a tiempo parcial
- la comunicación de llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos
- la comunicación de prórroga de contrato de trabajo

Llama la atención que, frente al alto grado de especificidad alcanzado en los modelos contractuales, sin embargo se incorpore una comunicación de prórroga genérica, que sirve para todos.

VII. El asistente de contratos

El objetivo de esta reordenación es facilitar el acceso al modelo correcto, por lo que el Servicio Público de Empleo Estatal ha habilitado un “asistente de contratos” que, en ocho pasos, permite cumplimentar el trámite. Ello se acompaña de una “guía de contratos”, que a lo largo de 133 folios expone las características y los requisitos de cada clausulado específico.

El asistente da opciones según el tipo de empleador y sus dimensiones, el perfil del trabajador que se desea contratar (edad, situación de desempleo, discapacidad, pertenencia a colectivos especiales), la jornada, y ya por fin el tipo de contrato entre las cuatro clases en que se han ordenado. Una vez seleccionado este último, debe elegirse el tipo de “cláusulas específicas”, que serán tantas como permitan las opciones previas. Llegados a este punto, el sistema ofrece al usuario la posibilidad de descargar el documento pdf del modelo adecuado⁴⁰.

La información sobre bonificaciones e incentivos podría haberse integrado mejor, pues el asistente no la hace constar hasta el último paso de selección de las cláusulas específicas, en vez de ir precisándola a medida que se van eligiendo las opciones. De modo inconsciente, quizá, se asume la ineficacia de estos incentivos como vía para la inserción laboral de colectivos concretos, situándola más bien en el plano de los premios sorpresa.

VIII. Efectos prácticos del cambio

- Está claro que no se han reducido las modalidades contractuales, y que la clasificación de los modelos en cuatro categorías pero con múltiples variantes de clausulado específico no disminuye la maraña administrativa, aunque sí la ordena.
- El acceso es ahora más amigable, lo que beneficiará sobre todo a quienes se enfrenten por primera vez a la contratación de trabajadores y se encuentren desorientados. Si el asistente de contratos funciona adecuadamente, sin duda agilizará la cumplimentación del trámite.
- Es dudoso que el laberinto administrativo haya supuesto una pérdida en las oportunidades de contratación, pues la multiplicidad y variación de las modalidades contractuales, las variantes respecto de las bonificaciones ofertadas o las innovaciones de todo tipo dirigidas a fomentar el empleo son una constante desde hace décadas en nuestro sistema jurídico. Consecuentemente, tampoco parece que la reordenación de modelos vaya a potenciar la suscripción de nuevos contratos.
- Existe desconexión entre este nuevo sistema y los incentivos a la contratación, pues no se toman estos últimos como referencia a la hora de guiar al empresario en la elección de su contrato. Ello es coherente con la asunción de la mínima incidencia que estos cambios poseen en las decisiones empresariales acerca de

⁴⁰ En el momento de redactar estas líneas este último paso no funciona.

qué clase de contrato suscribir, pero quizá es el momento de plantearse si sigue teniendo sentido, entonces, la apuesta por las bonificaciones y ayudas análogas.

- Quedan sin clarificar las consecuencias de no utilizar estos modelos oficiales, allí donde el legislador ha dejado de exigirlos expresamente⁴¹. ¿Podría el Servicio Público de Empleo, por ejemplo, negarse a aceptar la copia de un contrato de apoyo a emprendedores formalizado por escrito pero en modelo diferente? ¿cabría pactar las horas complementarias del contrato a tiempo parcial sin utilizar el modelo colgado en la página web del organismo? Desde luego, la prudencia aconseja seguir utilizando los modelos oficiales, a pesar de que no sean legalmente exigibles en todo caso.

⁴¹ El Real Decreto-Ley 16/2013 suprimió las referencias al modelo oficial para la formalización del contrato de emprendedores y del contrato a tiempo parcial, así como en el pacto de horas complementarias.