

Real Decreto-ley  
16/2013  
resumen ejecutivo



good to know you

 **randstad**

Trabajo Temporal | Professionals | Outsourcing | HR Solutions | Inhouse Services

El 21 de Diciembre se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 16/2013 *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, que ya está en vigor desde el día siguiente a su publicación.

El objetivo de esta reforma es impulsar el crecimiento del empleo y en este sentido se han introducido una serie de ajustes, catalogados como “menores” en la normativa laboral que pretenden potenciar la empleabilidad y la contratación estable de los trabajadores.

Entre el conjunto de medidas que están impulsando hay algunas que no tienen carácter normativo por lo que no se regulan en el Real Decreto-ley que nos ocupa pero que están estrechamente relacionadas y que mencionaremos al final de este documento.

Sin embargo, hay otros aspectos en **materia de contratación y flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo** que se consideran **urgentes** y que sí deben ser consideradas **medidas normativas adicionales y con rango de ley**.

Estas medidas cuyo fin es favorecer la contratación estable se concentran en tres grandes grupos de actuación:

1. [El contrato de trabajo en prácticas](#)
2. [El fomento del trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad en el tiempo de trabajo](#)
3. [El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores](#)

A continuación detallamos las acciones que contempla cada una de estas líneas de actuación.

1. El **contrato de trabajo en prácticas** como paso previo a la contratación indefinida:
  - Las Empresas de Trabajo Temporal podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas usuarias bajo **el supuesto de contrato en prácticas o de contrato para la formación** y el aprendizaje.
  - Las empresas usuarias **podrán ahora también bonificarse por la transformación a contrato indefinido de contratos en prácticas**, cuando, sin solución de continuidad, celebren un contrato de carácter indefinido con trabajadores puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal.
2. **El Fomento del contrato de trabajo a tiempo parcial** como un periodo de transición hacia el tiempo completo y la **Flexibilidad en el tiempo de trabajo**:
  - Este contrato debe **formalizarse por escrito y reflejar el número de horas ordinarias** y su modo de **distribución**, de otro modo, el contrato se entenderá celebrado a tiempo completo.

- Se **reduce para el ejercicio 2014 un 1% el tipo de cotización por desempleo** para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.
- En cuanto a las horas complementarias, el RD-ley establece la posibilidad de **incrementar su número y reduce el plazo necesario de preaviso** para su realización (3 días salvo que el convenio disponga un plazo inferior). Además se limita su realización a los casos en los que la jornada de trabajo es igual o superior a 10 horas semanales en cómputo anual, y no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias, y en ningún caso más del 60% según convenios colectivos.
- Serán de **obligado cumplimiento para el trabajador** cuando se hayan pactado con el empresario, mientras que las no pactadas tendrán carácter voluntario para el trabajador y serán de aplicación sólo en contratos de carácter indefinido con jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.
- La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se deberá **registrar diariamente** y totalizar mensualmente entregando una copia al trabajador junto con el recibo de su salario resumiendo todas las horas realizadas cada mes, tanto ordinarias como complementarias. El empresario deberá **conservar estos registros durante 4 años**. Esta obligación de registro no resulta aplicable a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que se suscriba a tiempo parcial.
- Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias y computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.
- **Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial** fuera de los supuestos reflejados en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores que establece los motivos para la realización de estas horas.
- **Reducción de los periodos de prueba** en contrataciones por duración determinada bajo estos supuestos:
  - Si la duración del **contrato es inferior a 6 meses**, el periodo de prueba **no podrá exceder de 1 mes** (salvo que el convenio colectivo de aplicación indique algo diferente)
- También **se interrumpirá el periodo de prueba** en las situaciones de paternidad, riesgo durante la lactancia y riesgo durante el embarazo.
- Se concreta el requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos por la contratación a **tiempo parcial con vinculación formativa**.
- En lo que se refiere a **flexibilidad en el tiempo de trabajo y la distribución** irregular de las jornadas de trabajo se establecen las siguientes medidas:
  - La compensación de las diferencias de horas por defecto o por exceso se pactará en el convenio colectivo, o en su defecto mediante pacto entre el empresario y la

representación legal de los trabajadores, y en caso de que no hubiera pacto, éstas deberán compensarse en los 12 meses siguientes al momento en el que se producen.

- **Se amplía la reducción de jornada** y salario correspondiente **por guarda legal** de un menor hasta que este cumpla los **12 años** con el fin de avanzar en materia de conciliación laboral y familiar.
3. El **contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores** como una vía importante de ingreso en el mercado laboral:
- Se permite su celebración a tiempo parcial
  - Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el impuesto de sociedades, y en el caso de que se celebre por tiempo parcial, estos incentivos se disfrutarán proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada en el contrato.
  - Se establece el **derecho a la compatibilidad de la prestación por desempleo junto con el salario** bajo determinados supuestos. En el caso de no compatibilizarlas, el trabajador mantendrá su derecho a la prestación.

Otras medidas reguladas en este RD y no enmarcadas en los tres grandes apartados anteriores son:

4. **Determinación del concepto "grupo de empresas"**: en el caso de **despidos de trabajadores de cincuenta o más años** por parte de empresas que generan beneficios, a la hora de considerar el concepto de grupo de empresas para determinar los resultados del ejercicio, se remite al concepto regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, si bien se considerarán únicamente los resultados que las compañías que forman el grupo hayan obtenido en España.

5. **Contratos de Formación y aprendizaje**: se amplía **hasta el 31 de Diciembre de 2014** la posibilidad de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional. La formación que es inherente a estos contratos se constituye con los contenidos mínimos orientativos del fichero de especialidades formativas que puede consultarse en [www.sepe.es](http://www.sepe.es). **En su defecto, será la empresa quien establezca los contenidos formativos** que serán comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo.

6. **Bases de Cotización**: **quedan excluidas de las bases de cotización** las asignaciones que realizan las empresas a sus trabajadores y que están destinadas a **formación y estudios exigidos por las actividades o las características propias del puesto** de trabajo.

El **plus de transporte pasará a computar** a partir de ahora en la base de cotización.

Medidas con régimen transitorio en esta reforma laboral:

- **El régimen de horas complementarias pactadas con anterioridad** a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley seguirá siendo de aplicación en los contratos que se encuentren vigentes a dicha fecha. No obstante, las partes podrán acordar su modificación según lo establecido en esta reforma.
- Los **periodos de prueba** concertados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley seguirán rigiéndose acorde con la normativa conforme a la que se celebraron en su momento.

Dentro de las medidas sin carácter normativo y no regulado en el RD-ley que nos ocupa están las siguientes:

1. **Reordenación normativa de incentivos a la contratación:** con el fin de hacer más claras las cuestiones sobre incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social y ofrecer una mayor seguridad jurídica se va a proceder a una reordenación normativa de estos incentivos a la vez que reúnen estas bonificaciones y reducciones en un solo texto, facilitando a las empresas el acceso a la información.
2. **Reducción del número de modelos de contrato:** con el fin de ayudar a las empresas a reducir sus cargas administrativas, se pretende reducir el número de modelos de contratos que existen en la actualidad.