



Circular relativa a las novedades derivadas de la publicación del Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para ofrecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

(Vigente a 22 de diciembre de 2.013)

C/ La Rosa 1, 1º. 38002. Santa Cruz de Tenerife  
tel. 922 288 527 fax 922 888 333 [www.assap.es](http://www.assap.es) [info@assap.es](mailto:info@assap.es)

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*



## *Introducción*

El pasado sábado 21 de diciembre de 2013, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, (B.O.E.), el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (en adelante, “el Decreto”).

En este sentido, el referido Decreto, que entró en vigor al día siguiente de su publicación, esto es el 22 de diciembre de 2013, tiene como objetivos impulsar el crecimiento del empleo, potenciar la contratación estable y favorecer la empleabilidad de los trabajadores y para ello establece una serie de medidas, principalmente, en materia de contratación, de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y de cotización a la Seguridad Social, con el ánimo de facilitar una mayor creación de empleo con menores costes económicos.

Con el ánimo de mantener siempre informados a nuestros clientes, y de conseguir la respuesta más adecuada y actualizada a sus problemas, desde *assap* hemos considerado necesario analizar la presente normativa, y sus repercusiones, centrándonos, exclusivamente, en los aspectos más relevantes de la misma, sin perjuicio de que, en caso de que así lo estimasen oportuno, podamos profundizar en algún apartado que les pueda ser de especial trascendencia.

# 1. Novedades en materia de cotizaciones

## 1.1. Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*

### *Inclusión de nuevos conceptos en la base de cotización*

- ❖ La Disposición Final Tercera del Decreto modifica los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social incluidos en el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ❖ Así las cosas, a partir del 22 de diciembre de 2.013 se definen como conceptos incluidos en la base de cotización, entre otros, los siguientes:
  - La totalidad del importe abonado a los trabajadores por pluses de transporte y distancia.
  - Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal.
  - Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios del trabajador o asimilado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo.
  - La totalidad de los gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- ❖ En este sentido, y con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar por estos conceptos incluidos en la base de cotización, las empresas que no hayan podido incluir los mismos en las liquidaciones a presentar en el mes de enero y/o febrero ( referidos a los periodos de liquidación de diciembre y enero), podrán presentar las mismas hasta el **31 de marzo de 2014**, a través de una liquidación complementaria y especificando como fecha de control la fecha de publicación en el BOE del Decreto, esto es el 21 de diciembre de 2.013.
- ❖ A tal efecto se prevé, que el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante resolución, autorice el ingreso sin recargo de las cuotas derivadas por dichos conceptos de cotización hasta el 31 de marzo de 2014.
- ❖ Con ocasión de lo anteriormente referido, el Boletín 10/2013 de 27 de diciembre de 2.013 de Noticias Red de la Tesorería General de la Seguridad Social ha elaborado un cuadro comparativo de la regulación normativa anterior y la actual de los conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización, y que pueden consultar en el siguiente enlace:

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

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- ❖ No obstante lo anterior, a continuación desglosamos en una tabla los aspectos concretos que han quedado modificados:

IMPORTES COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN		
CONCEPTOS	Régimen anterior (hasta el 21/12/2013)	Régimen actual (desde el 22/12/2013)
<p><b>Donaciones Promocionales.</b></p> <p>Son las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresarios a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél.</p>	Exceso de la cuantía equivalente a dos veces el IPREM mensual vigente en cada ejercicio, sin incluir las pagas extraordinarias.	Importe íntegro
<p><b>Plus de Transporte y Distancia.</b></p>	Exceso del 20% del IPREM	Importe íntegro
<p><b>Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal.</b></p> <p>(Incluidas las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos).</p>	Exento	Importe íntegro
<p><b>Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo.</b></p>	El exceso de 12.000€ anuales y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro
<p><b>Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.</b></p>	El exceso de 9€/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- ❖ No obstante lo anterior, a continuación desglosamos en una tabla los aspectos concretos que han quedado modificados:

IMPORTES COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN		
CONCEPTOS	Régimen anterior (hasta el 21/12/2013)	Régimen actual (desde el 22/12/2013)
Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados).	Exento	Importe íntegro
Primas de contrato de seguro Accidentes de Trabajo o responsabilidad civil del trabajador.	Exento	Importe íntegro
Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes).	El exceso de 500€ anuales por cada persona incluida	Importe íntegro
La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado.	Exento	Importe íntegro



## 1.2. Declaración de salarios

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*

### *Novedades en materia de comunicaciones a la Tesorería General de la Seguridad Social*

- ❖ La Disposición Final Tercera del Decreto ha incluido la obligación de comunicar por parte del empresario a la Tesorería General de la Seguridad Social, en cada período de liquidación, el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social.
- ❖ Para dar cumplimiento a lo anterior, las empresas deberán suministrar mensualmente y a través de un nuevo fichero denominado “Conceptos Retributivos Abonados” (CRA) del Sistema RED, la información sobre los conceptos retributivos abonados determinantes de la cotización realizada durante dicho mes,
- ❖ Los referidos ficheros deberán remitirse a partir de marzo de 2014.

### 1.3. Reducción del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*

### *Reducción del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial*

- ❖ Se prevé una reducción del 1% para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial.
- ❖ En este sentido, el tipo de cotización por desempleo será del 8,30%, del que el 6,70% correrá a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.

## 2. Novedades en materia de contratación

## 2.1. Contratos a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*

### *Modificaciones en materia de contratos a tiempo parcial*

- ❖ El presente Decreto tiene como uno de sus objetivos principales, impulsar la utilización de esta modalidad de contratación como fórmula de creación y redistribución de empleo.
- ❖ Es por ello que ha introducido las siguientes modificaciones que desglosamos a continuación:
  - Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, prevención y reparación de siniestros y otros acontecimientos extraordinarios.
  - Se modifican determinados aspectos de la regulación sobre las horas complementarias, entre otros:
    - ✓ Se admite la posibilidad de realización de horas complementarias no solo en los contratos a tiempo parcial indefinidos sino también en los temporales, si bien condicionado en ambos casos a que la jornada ordinaria establecida en el contrato no sea inferior a DIEZ (10) horas semanales.
    - ✓ Se reduce de SIETE (7) a TRES (3) días, el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse, pasando del 15 al 30% de las horas ordinarias fijadas en el contrato.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- ✓ Se establece una distinción entre las horas complementarias pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos indefinidos.
- ❖ Se establece la obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.
- ❖ No obstante lo anterior, el régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto continuará siendo de aplicación, salvo acuerdo expreso de las partes.

*Modificaciones relativas al período de prueba*

- ❖ El período de prueba previsto para aquellos contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que se hayan concertados por tiempo no superior a SEIS (6) meses, no podrá exceder de UN (1) mes, salvo que el convenio de aplicación prevea lo contrario.
- ❖ Se amplían los supuestos de interrupción del periodo de prueba, incluyendo además de los ya previstos tales como: incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, a las situaciones de riesgo durante el embarazo, la lactancia, y la paternidad.



Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*

### *Modificaciones relativas a la reducción de jornada por cuidado de un menor*

- ❖ Se amplía de OCHO (8) a DOCE (12) años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

## 2.2. Contrato de apoyo a los emprendedores

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*



### *Modificaciones aplicables al contrato de apoyo a los emprendedores*

- ❖ Se posibilita la celebración a tiempo parcial del contrato de apoyo a los emprendedores.
- ❖ Se extienden los incentivos fiscales y las bonificaciones, previstas para este tipo de contratos en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, disfrutándose de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

## 2.3. Contratos de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*



*Novedades aplicables a las empresas de trabajo temporal (en adelante “ETT”)*

- ❖ Se establece la posibilidad de que las ETT cedan a empresas usuarias trabajadores con contratos en prácticas.
- ❖ Se extienden las bonificaciones previstas para la transformación en indefinidos de contratos en prácticas, para aquellas empresas usuarias, que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una ETT.

## 2.4. Contrato para la formación y el aprendizaje

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*

*Ampliación del plazo para celebrar contratos para la formación y el aprendizaje*

- ❖ Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2.014 el plazo para la celebración de contratos no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

*assap*



### *Datos de contacto*

Más allá de nuestra experiencia, conocimiento y dedicación, *assap* es una firma que se puede adaptar a sus necesidades y a las de su organización, aportándole una solución a medida.

Asimismo, colaboramos ampliamente con otras firmas y profesionales de solvencia en Canarias, lo que nos permite dar soluciones integrales e innovadoras.

Por todo ello, estaríamos encantados de poder ofertar nuestros servicios profesionales de consultoría, servicios fiscales y legales y de auditoría, aportando nuestro conocimiento y experiencia.

Esperamos que todas estas consideraciones hayan sido de su interés, y quedamos a su disposición, en caso de necesitar mayor información, en

**Dirección:** C/ La Rosa 1, 1º, 38002 – Santa Cruz de Tenerife

**Teléfono:** 922 288 527

**Fax:** 922 888 333

**E-mail:** [info@assap.es](mailto:info@assap.es)





C/ La Rosa 1, 1º. 38002. Santa Cruz de Tenerife  
tel. 922 288 527 fax 922 888 333 [www.assap.es](http://www.assap.es) [info@assap.es](mailto:info@assap.es)