

## Guía práctica para aplicar los cambios laborales

Raquel Pascual  
Madrid  
25-12-2013

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó el sábado pasado un Real Decreto-ley con varios cambios en la legislación laboral orientados a favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Pero ¿cuándo y cómo entrarán en vigor estos cambios? Algunos ya son aplicables desde ayer mismo y otros estarán listos a partir del 1 de enero. Así deberán aplicarse estas nuevas condiciones:

**Contrato a tiempo parcial.** Las principales novedades son en este tipo de contratos; y la nueva normativa que los regula está en vigor desde ayer, domingo. Por ello, todas las nuevas contrataciones parciales que se hagan desde el domingo pasado serán con un nuevo régimen de horas complementarias que da más poder al empresario en el uso flexible del tiempo de trabajo, siempre y cuando –y esto también es novedad– el trabajador esté contratado como mínimo diez horas semanales.

Así, los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen ahora prohibido hacer horas extraordinarias pero podrán realizar hasta un 30% de horas de su jornada pactada más, ampliables al 60% por convenio. El periodo de preaviso al trabajador para realizar estas horas es desde ayer de tres días, en lugar de los siete días de la ley anterior. Además tendrán otra bolsa de horas voluntarias adicionales a las anteriores, del 15% de su jornada, ampliables al 30% en convenio. Aunque estas últimas solo podrán hacerse si el trabajador es indefinido.

El régimen de horas complementarias pactadas con anterioridad al domingo pasado entre el empresario y el trabajador seguirá vigente, a no ser que ambas partes acuerden modificarlo según la nueva normativa.

**Periodo de prueba.** Los nuevos contratos temporales de duración inferior a seis meses tienen desde ayer un periodo de prueba máximo de un mes, salvo que el convenio prevea otra cosa. En este tipo de contratos también podrá, desde ayer, interrumpirse el periodo de prueba por cuestiones relacionadas con la maternidad o paternidad.

Igualmente, los periodos de prueba de los contratos temporales de menos de seis meses firmados antes del 22 de diciembre seguirán siendo de entre dos y seis meses como máximo, según la titulación del trabajador.

**Reducción de jornada.** Desde antesdeayer, domingo, los trabajadores que tengan la reducción de jornada por cuidado de hijos podrán mantener esta situación, si lo desean, hasta los doce años del niño, frente a los ocho años vigentes hasta ahora. Esto es aplicable a los trabajadores que se recorten la jornada por este motivo a partir de ahora.

**Contrato en prácticas.** Las empresas de trabajo temporal (ETT) pueden, desde ayer mismo ceder a las empresas usuarias trabajadores contratados en prácticas. Además, los empresarios que hagan fijos a estos trabajadores cedidos por la ETT también serán bonificados, como lo son las conversiones de trabajadores en prácticas contratados directamente por la empresa.

**Novedades de cotización.** A diferencia de los cambios en la legislación laboral, vigentes desde el 22 de diciembre, las modificaciones en la cotización a la Seguridad Social serán aplicables desde el 1 de enero de 2014. En concreto, a partir del próximo ejercicio se reduce un punto el tipo de cotización empresarial por desempleo de los contratos temporales a tiempo parcial, que queda en el 6,7%, igual que los eventuales a tiempo completo. También desde el 1 de enero, sube la base mínima de cotización de los autónomos que en algún momento del ejercicio tengan diez asalariados o más; y pasa a ser la base mínima del Régimen General (grupo 1 de cotización).

**Nueva herramienta virtual.** Los empresarios dispondrán desde el 1 de enero de una nueva herramienta virtual en la web del Ministerio de Empleo que les permitirá realizar un contrato de trabajo en cinco pasos. Para esto Empleo ha reducido el número de contratos a cuatro: fijo, temporal, formativo o en prácticas.

## **Bonificaciones parciales para la jornada reducida**

Desde el pasado domingo, 22 de diciembre, las empresas de menos de 50 trabajadores pueden también hacer contratos de emprendedores con jornada parcial –hasta esa fecha esta modalidad de contrato solo podría suscribirse a tiempo completo–. No obstante, las bonificaciones existentes para este tipo de contratos, tanto de cotización como fiscales, se ajustarán también a la jornada pactada con el trabajador. Esto es, las bonificaciones empresariales se verán reducidas en el mismo porcentaje que la jornada del trabajador contratado.

Así lo especifica el Real Decreto-ley publicado el sábado pasado que también precisa que los trabajadores contratados a jornada parcial bajo la modalidad de contrato de emprendedores no podrán compatibilizar en ningún caso el salario con la prestación por desempleo, como sí pueden los que tienen uno de estos contratos a jornada completa.

Por otra parte, esta nueva normativa permite a los empresarios realizar, hasta el próximo 31 de diciembre de 2014, contratos de formación o aprendizaje para actividades en las que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad, o centros formativos disponibles para su impartición.

Además, las propuestas del Gobierno relacionadas con una nueva gestión de las bajas laborales por parte de las mutuas que se conocieron el viernes, se tramitarán parlamentariamente en el primer semestre de 2014. Por lo tanto, esta nueva ley para combatir el absentismo podrá sufrir modificaciones.