



## COTIZACIÓN DE CONCEPTOS EXTRA SALARIALES

Con fecha 21 de diciembre se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que presenta como principales novedades las siguientes:

### 1. MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL:

⇒ Conceptos computables en la base de cotización al régimen general de la seguridad social:

La Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, modifica el artículo 109 de la LGSS en cuanto a los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social se refiere. Conforme a lo anterior, 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.

- Todos los gastos normales de manutención y estancia generados en el municipio del lugar del trabajo y que sea residencia del empleado.

Teniendo en cuenta que la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley, es al día siguiente de su publicación en el B.O.E., por tanto el 22 de diciembre, las empresas deberán incluir los nuevos conceptos de forma efectiva en las bases de cotización correspondientes a la liquidación del mes de diciembre que se presentan en enero.

Con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar por estos conceptos incluidos en la base de cotización, la TGSS ha habilitado un plazo extraordinario, para aquellas 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, sin recargo de cuotas.

⇒ Cotización contratos a tiempo parcial:

Se equipara la cotización empresarial por desempleo de los contratos temporales a tiempo parcial a la de los contratos temporales a jornada completa. A partir de ahora el tipo de cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales será única: el 6,70%. Así, la norma establece la reducción en un 1% del tipo de cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial previsto los Presupuestos Generales del



Estado para el año 2014, de manera que queda fijado en el 8,30 % (6,70 % a cargo del empresario – hasta ahora 7,70%- y el 1,60 % a cargo del trabajador –que se mantiene igual sin modificación).

⇒ Base mínima de cotización de trabajadores autónomos:

La Disposición Adicional Segunda “Cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos” del citado Real decreto-Ley, establece con vigencia desde el próximo 1 de enero de 2014:

- A los trabajadores autónomos incluidos en el RETA conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional 27ª de la LGSS y artículo 21.3 de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales, les resultará de aplicación como base de cotización mínima la establecida para el grupo de cotización 1 del Régimen General, salvo que se trate de trabajadores que causen alta inicial a los que resultará de aplicación la base mínima establecida genéricamente durante los 12 primeros meses de su actividad.

Las nuevas bases mínimas de cotización ya se aplicarán, a los colectivos de trabajadores autónomos anteriores a los que se refiere esta Disposición Adicional Segunda, durante el próximo mes de enero de 2014.

⇒ Declaración de salarios:

Así mismo, la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, modifica el artículo 109 de la LGSS

estableciendo la obligación, para los empresarios, de comunicar 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 y aunque resulten de aplicación bases únicas.

## **2. MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN**

Se introducen diversas modificaciones para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial, al tiempo que se introducen medidas para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y evitar el fraude. Podemos destacar las siguientes:

- 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 –prevención y reparación de siniestros y otros acontecimientos extraordinarios-.
- Se modifican determinados aspectos de la regulación sobre las horas complementarias, entre otros:
  - Se amplía el posible pacto a los contratos temporales, siempre y cuando la jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
  - Se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas,



de 7 días a 3, plazo que podrá reducirse por convenio y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse, pasando del 15 al 30% de las horas ordinarias fijadas en el contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otros porcentajes ajustándose a un mínimo (30%) y a un máximo (60%) de las horas ordinarias contratadas.

- 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 que tengan una duración indefinida.
- Se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Así, la jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de toda las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Por otra parte y en cuanto al régimen aplicable a los contratos vigentes, la Disposición Transitoria Única establece que el régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley continua siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo pacto de las partes.

- El periodo de prueba de los contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuya duración no sea superior a seis meses, no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo de aplicación prevea otra cosa y se actualiza el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliándolo a otras situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad.

Por otra parte, en la Disposición Transitoria Única establece que los periodos de prueba concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley continúan rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

⇒ Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial:

El Artículo 2 del Real Decreto Ley 16/2013 establece el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial y amplía las bonificaciones existentes desde el Real Decreto-Ley 3/2012 a estos contratos a tiempo parcial, computándose la cuantía de la bonificación de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato, no resultando de aplicación para tal cómputo los criterios establecidos en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006.

Estos contratos de trabajo se identificarán en el ámbito de afiliación con el valor 250 del campo TIPO DE CONTRATO y con el valor 1 del campo CONDICIÓN DE DESEMPLEADO.



- ⇒ Contratación indefinida por empresas usuarias de trabajadores con contratos en prácticas con empresas de trabajo temporal:

El artículo 3 del Real Decreto Ley 16/2013 amplía las bonificaciones para la contratación indefinida por empresas usuarias de ETT de trabajadores, puestos a su disposición por Empresas de Trabajo Temporal, cuando con éstas últimas el contrato de trabajo fuese de prácticas.

- ⇒ Requisito de procedencia de otro sector de la actividad en los incentivos por la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa:

Se establece qué ha de entenderse por sector de actividad, siendo el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la CNAE-09, de acuerdo con su artículo 3.d).

- ⇒ Contratos para la formación y el aprendizaje

La Disposición Final Segunda amplía el plazo para la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación hasta el 31 de diciembre de 2014.

- ⇒ Conciliación de la vida laboral con la familiar:

Se amplía la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de edad, de los 8 a los 12 años. Así se establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.