

## Últimas reformas laborales y de Seguridad Social.

### ¿Conceptos “cotizables” desde diciembre de 2013? ¿Cómo queda la nómina de Diciembre si algunos conceptos hay que incluirlos en la base de cotización desde el 21 de diciembre pasado?

Aunque la noticia ha aparecido en prensa y televisión numerosas veces creemos que no se es consciente de muchos de los efectos que una reciente norma en materia laboral y de seguridad social puede causar en las empresas con trabajadores por cuenta ajena.

Y aunque las organizaciones empresariales insisten en reunirse con la ministra del ramo para buscar alternativas lo cierto y verdad es que la norma que queremos comentar a fecha de hoy se encuentra en vigor y por tanto es de aplicación.

#### **NORMA COMENTADA.-**

Fue con fecha 21 de diciembre cuando se publicó 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**, con la que se introducen las siguientes novedades en materia de seguridad social – la más mediática – de contratación y otras:

1. **En materia de Seguridad Social** se ha producido uno de las novedades que más influencia tiene tanto para trabajadores como para empresarios a partir de la entrada en vigor de la norma el pasado 23 de diciembre de 2013, pues 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.**

Conforme a lo anterior, se definen como **conceptos incluidos en la base de cotización**, que entre otros, se conforman **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.

#### PERIODO DE LIQUIDACIÓN.-

Con la finalidad de facilitar el cumplimiento de la obligación de cotizar por estos conceptos incluidos en la base de cotización, la Tesorería ha habilitado **un plazo extraordinario**, para aquellas empresas que no puedan incluir los presentes cambios **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.**

#### NUEVA OBLIGACIÓN: COMUNICACIÓN DE TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

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.**

En total, la Seguridad Social espera recaudar unos 900 millones de euros con esta medida.

#### AFECTADOS POR LA MEDIDA.-

El impacto de la medida afectará por ende a empresarios y a trabajadores.

En el caso de los trabajadores la medida **no afectará a los asalariados cuya base de cotización supere los 43.000 euros anuales**, pues el impacto de la medida será para las rentas medias y bajas, ya que al trabajador que esté cotizando ya por la base máxima (43.164 euros brutos al año) no le afectará porque más no va a cotizar, pero sí a los que estén por debajo.

Así, como ejemplo, para un asalariado que percibiera un plus de transporte de 100 euros al mes, ahora la empresa tendrá que cotizar por él un 31%, por lo que el coste total ascenderá a 131 euros, mientras que el trabajador solo percibirá en neto unos 94 euros.

Aproximadamente el 87% de los trabajadores asalariados en nuestro país cobran por debajo de los topes máximos de cotización, por lo que **unos 12 millones de personas podrían ser potenciales afectados.**

2. **En cuanto a los contratos a tiempo parcial**, es mencionable ciertas cuestiones tratadas en la presente Reforma siendo las más importantes las siguientes:

- a) La cotización de los 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 se establece que 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 en la Ley de 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)**.

- b) 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:

- Se modifican determinados aspectos de la regulación sobre las horas complementarias, entre otros:
  - (i) 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.
  - (ii) 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.
  - (iii) 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.
  - (iv) 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.

- (v) Por otra parte y en cuanto al régimen aplicable a los contratos vigentes, la Disposición Transitoria Única establece que el régimen de horas complementarias pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley continúa siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo acuerdo de las partes.
- c) Finalmente, 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.

- 3. En materia de conciliación de la vida personal y familiar **se amplía la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de edad, de los 8 a los 12 años.**
- 4. Por otro lado, también se modifican las siguientes cuestiones principales que consisten en que **se amplían 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.

Asimismo 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.**

Mientras en las alturas se decide sobre la continuidad o no de la aplicación de la norma, dado su importante impacto en las ya maltrechas economías de nuestras empresas, **toca revisar los efectos que sobre las nóminas y resultados empresariales de 2013 provoca y prever tesorería para liquidar las cotizaciones de diciembre de 2013 antes del 31 de marzo de 2014.**

Marta Cepas Morales  
Colaboradora "Of Counsel"  
Abbantia Abogados y Asesores Tributarios