

COMENTARIO AL RDL 16/2013

Carlos L. Alfonso Mellado

Gemma Fabregat Monfort

El día 21 de diciembre de 2013, el BOE publicaba el RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Como viene siendo habitual un viernes más nos ha traído otra norma de urgencia en materia laboral. No nos detendremos en reiterar las dudas que plantean estas normas, dudosamente urgentes, como tampoco en reiterar que la exposición de motivos guarda en algún caso poca relación con la intencionalidad real de las medidas adoptadas, ni, por supuesto, en contradecir la visión idílica de los efectos de las últimas reformas laborales que seguramente los trabajadores y también muchos empleadores, especialmente pequeños y medianos empresarios, pondrían muy en duda. Nos centraremos, pues, en el análisis de las medidas.

En este análisis conviene recordar que hay otras medidas ya adoptadas, como la contenida en la Ley de Presupuestos para 2014, consistente en la supresión del pago a cargo del Fondo de Garantía Salarial de parte de la indemnización en los despidos producidos al amparo de los artículos 51 y 52 c) en las empresas de menos de 25 trabajadores, lo que implica para ellas un encarecimiento considerable del coste del despido, en condiciones normales es un 40% del total de la indemnización lo que dejará de pagar el citado organismo.

Hay además medidas que se adoptarán con rango reglamentario o incluso mediante decisiones esencialmente técnicas. Entre ellas la supresión de la cotización por los estudiantes en prácticas, la reordenación del conjunto de incentivos y bonificaciones a la contratación en la que además se armonizarán los requisitos y obligaciones que conllevan (DF 8ª del RDL 16/2013) o la simplificación de los modelos de contratos, que en realidad no altera el régimen de los ya existentes que perviven, sino que se limita a simplificar, sobre todo, el tratamiento informático de esos contratos.

En cuanto a las medidas ya adoptadas hay que tener en cuenta que las mismas entran en vigor inmediatamente – como es lógico en una norma de

urgencia -, en concreto al día siguiente de la publicación en el BOE, que como dijimos se produjo el 21 de diciembre (DF 10ª del RDL 16/2013).

Para el análisis de las medidas conviene diferenciarlas por bloques, pudiendo enunciarse los siguientes:

1º) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Es el bloque en el que se producen, sin duda, medidas de mayor calado.

En concreto se reforman muy diversos preceptos, pero sobre todo los apartados 4 y 5 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Las modificaciones esenciales son las siguientes:

- **Forma del contrato.** Se hace referencia a que se formalizará por escrito pero ya no se alude al modelo que se establezca, lo que sin duda guarda relación con la simplificación de modelos que pretende hacerse y, además, técnicamente es más correcto, pues el trabajo a tiempo parcial en realidad no es un contrato concreto sino una modalidad contractual que puede combinarse con otros muchos contratos (indefinidos o temporales).

Se sigue exigiendo que conste en el contrato el modo de distribución de la jornada pactada, pero se señala que ello será “según lo previsto en convenio colectivo”. Por supuesto aunque el convenio nada diga la obligación subsiste, pero lo importante es que se facilita ahora que los convenios, cualquier convenio incluido el de empresa, establezcan fórmulas flexibles para hacer constar la distribución de la jornada; así, frente a lo que podría interpretarse hasta ahora acerca de la exigencia de una determinación muy en concreto de la distribución de la jornada, parece que en lo sucesivo se permite el acogimiento a fórmulas más indeterminadas o genéricas siempre que vengan amparadas en convenio, no exigiéndose ya, si el convenio lo permite, que consten necesariamente la semana, día y horario en los que el trabajo se realizará. La duda que queda es establecer si, cuando el convenio nada dice, se puede seguir exigiendo una determinación tan concreta de la distribución o, por el contrario, se entenderá que en ese caso cualquier fórmula, aunque sea genérica, que haga mención a la distribución de la jornada puede ser admisible.

- **Horas extraordinarias.** Frente a la posibilidad actual de que los trabajadores a tiempo parcial realizasen horas extraordinarias, aplicándose el máximo anual (80 horas) en proporción su jornada de trabajo, ahora se prohíbe su realización,

salvo las previstas en el art. 35.3 ET, que hace mención a las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. La prohibición, en sí, es acertada porque esa realización de horas extraordinarias era una puerta abierta al fraude mediante la contratación de una jornada muy inferior a la realmente realizada que, luego, siempre se podía justificar ante una Inspección aludiendo a la realización de horas extraordinarias. Lo que ocurre es que ese efecto beneficioso de la prohibición queda absolutamente neutralizado por la amplia flexibilidad que se concede a las horas complementarias; es muy posible que ahora el fraude se articule mediante la realización de horas complementarias no declaradas, lo que será muy difícil de detectar.

- **Conversión contractual.** Se mantiene el carácter voluntario de la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa. Las reglas que facilitaban la conversión contractual que se establecen en el art. 12.4.e) y que antes se remitían a lo que se establecía en convenio sectorial, o en su defecto de ámbito inferior, ahora se remiten sin más a lo que cualquier convenio establezca, a cuyo efecto hay que tener en cuenta que seguramente, conforme al art. 84.2.e) del ET, ello supone que, al tratarse de reglas de adaptación de las modalidades contractuales a la empresa, lo dispuesto en un convenio de empresa, grupo de empresa o pluralidad de empresas, prevalezca sobre lo dispuesto en convenio sectorial. Además se eliminan todas las preferencias que se contemplaban en dicho apartado a favor de quienes hubiesen transformado voluntariamente un contrato para volver a la situación anterior y a favor de quienes llevasen ya tres años como contratados a tiempo parcial en la misma empresa. En el mismo sentido se suprime la anterior letra g) del apartado 4 del art. 12, que permitía a los convenios establecer reglas para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial por razones familiares o formativas; esta supresión no debería impedir que dichas reglas pudieran establecerse, supeditadas en todo caso a la voluntariedad para el trabajador como parece que antes también debía ser.

- **Horas complementarias.** Es aquí donde se han introducido transformaciones más profundas que afectan al número 5 del art. 12 ET. En efecto, si antes estas horas solo podrían producirse en contratos a tiempo parcial indefinidos, ahora se permiten en todos los contratos a tiempo parcial en los que se pacte una

jornada superior a 10 horas semanales en cómputo anual, tanto indefinidos como temporales. El problema es cómo concretar esa jornada; habría una fórmula sencilla, entendiendo que si en el año hay unas 48 semanas laborales, ello implica una jornada pactada mínima de 480 horas o su equivalente proporcional si la contratación no dura todo el año. Pero el cálculo podría ser más matizado por la referencia a un cómputo anual, lo que obliga a tener en cuenta en el cómputo los festivos – que en todo caso deberían retribuirse cuando coincidan con los días de trabajo en los términos habituales -. Ello conduciría a entender que se exige una cuarta parte de la jornada anual, pues esta se establece en 40 horas semanales en cómputo anual. En este sentido, si la jornada anual se traduce normalmente en 1826 horas, estaríamos aludiendo, seguramente a una jornada anual no inferior a 456,5 horas o proporcional si no se trabaja todo el año o la que resulte en función de la jornada anual correspondiente a cada año (bisiestos o con alguna situación peculiar en cuanto a los festivos). Habrá que esperar la clarificación al respecto; en cualquier caso la realización de contratos por más de 480 horas evita cualquier duda interpretativa.

Delimitados los contratos en los que pueden hacerse pactos de horas complementarias, estas se mantienen como un pacto escrito – bien en el contrato o en documento aparte – pero se cambian algunos aspectos de su régimen.

Por un lado su número se eleva, pues si antes eran un 15% de la jornada pactada que podía incrementarse en convenio sectorial, o en su defecto inferior, hasta un 60% de la jornada. Ahora son un 30% que admite ya la ley, manteniéndose la posibilidad de incrementar su número hasta un 60% en cualquier convenio, debiendo reiterarse lo que ya se dijo sobre la preferente aplicación del convenio de empresa.

Por otro lado se reduce el preaviso al trabajador de la exigencia de realización de esas horas, que ahora pasa a ser de 3 días, permitiéndose que el convenio, cualquiera, establezca un preaviso inferior pero no superior.

Obsérvese además que al permitirse el pacto en cualquier contrato de trabajo, el control de que el preaviso se cumple realmente se hará aún más difícil ante el temor de muchos trabajadores y, desde luego, de muchos de los temporales a cualquier reclamación al respecto.

De esta manera el contrato a tiempo parcial puede convertirse en un contrato a tiempo parcial y parcialmente “a llamada”, con una parte de jornada contratada y predeterminada – aunque en ocasiones de forma bastante genérica – y otra absolutamente disponible por el empresario (horas complementarias) que utilizará cuando le convenga y con preavisos muy cortos.

Sin duda es una medida de flexibilidad muy importante que será muy bienvenida por ciertos sectores empresariales que han defendido abiertamente formulas de trabajo “a llamada” y, por el contrario, muy mal vista por medios sindicales por la precarización que puede producir.

Por otro lado, el pacto de horas complementarias sigue siendo obligatorio para el trabajador que solamente lo podrá dejar sin efecto al cabo de un año y con preaviso de 15 días y por los tres motivos conocidos: las responsabilidades familiares a que alude el art. 37.5 ET; necesidades formativas que ya no se remiten a lo que reglamentariamente se establezcan, sino que se concretan en que produzcan incompatibilidad horaria; y la incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

A estas horas complementarias, que eran las conocidas con anterioridad, se adicionan unas segundas horas complementarias; son las que el empresario puede proponer en cualquier momento en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida – incluidos por tanto los periódicos pero no, recuérdese, los discontinuos que no son trabajo a tiempo parcial a estos efectos – y con una jornada pactada no inferior a diez horas semanales en los términos ya analizados. En estos contratos el empresario puede proponer en cualquier momento, es decir sin pacto previo ni preaviso alguno, la realización de horas complementarias voluntarias que, en consecuencia serán de libre aceptación sin que se pueda sancionar la negativa a realizarlas, sanción que sí procederá en las pactadas. Estas horas pueden llegar al 15% de la jornada pactada, ampliable en cualquier convenio al 30%, y son adicionales a las anteriores – no computan en los porcentajes pactados -. Es decir, si el convenio lo permitiese estos trabajadores podrían quedar obligados por un pacto a realizar un 60% de horas complementarias y además el empresario podría proponerles la realización de un 30% más, En total, pues, la jornada pactada podría incrementarse en un 90%.

Se mantienen las reglas en cuanto a la obligación de que la realización de las horas complementarias – las pactadas y las voluntarias – respete los períodos de descanso (arts. 343 y.4; 36.1 y 37.1 ET), se abonen como ordinarios y coticen a todos los efectos de seguridad social como horas ordinarias, con los consiguientes efectos en cuanto a periodos de carencia y bases reguladoras. Además, para intentar poner un límite a posibles fraude, que desde luego no parece suficiente, se obliga a que la jornada de estos trabajadores se registre día a día, se totalice mensualmente y se entregue copia al trabajador, debiendo conservar el empresario esos resúmenes durante cuatro años, presumiéndose en caso contrario el contrato celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario (art. 12.5.h) ET), prueba que por otro lado y sin duda será bastante fácil.

- **Otras reformas en materia de trabajo a tiempo parcial.** Las reformas indicadas provocan tres reformas adicionales. La primera es la supresión de las reglas sobre cotización de las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, que ahora ya no tienen sentido, al no poderse realizar estas horas. En este sentido la Disposición derogatoria única del RD Ley 16/2013, deroga en su número 1, el apartado 3 de la Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, que establecía esa cotización.

En segundo lugar y a efectos de completar la incentivación para la realización de estos contratos, se modifica la cotización de los contratos de duración determinada a tiempo parcial en 2014, reduciéndola en un punto sobre lo previsto en la Ley de Presupuestos para 2014, produciéndose el curioso efecto de que dicha Ley de Presupuestos queda modificada aún antes de haberse publicado lo que dice bien poco de la técnica y coherencia legislativa que se está aplicando. En lo que interesa esos contratos, frente a la previsión de que cotizarían por desempleo el 9,30%, pasarán a cotizar desde el uno de enero del 2014, el 8,30%, el 6,70% a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.

En tercer lugar, en el relación laboral especial especial de empleados al servicio del hogar familiar, se modifica el artículo 9 del RD 1620/2011, que regula la misma, simplemente añadiendo un apartado 3 bis al citado artículo para establecer que las reglas del art. 12.5.h) ET que antes vimos, es decir la

obligación de registrar y totalizar la jornada, no se aplican a estos trabajadores sujetos a la relación laboral especial cuando se les contrate a tiempo parcial.

Como se verá, además de estas reformas, aparecen otros aspectos propiciando la utilización de la contratación a tiempo parcial en el denominado contrato para emprendedores a las que se hará referencia posteriormente.

A su vez se establecen reglas transitorias, señalándose que las nuevas disposiciones en materia de horas complementarias no se aplicarán a los contratos vigentes, salvo que las partes pacten acogerse a los nuevos términos legales, posibilitándose así que voluntariamente se apliquen las reglas que introduce el RDL 16/2013.

2º) Período de prueba.

Siguiendo el análisis de los bloques de materias por el orden en el que aparecen en la norma, este segundo bloque se refiere al período de prueba, modificándose el artículo 14 ET, pero solo en dos aspectos muy concretos.

Específicamente se mantiene toda la regulación salvo para establecer que en los contratos de duración determinada del art 15 ET (eventual, obra o servicio, interinidad) que se concierten por plazo inferior a 6 meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo; anteriormente, a falta de disposición en convenio podía durar seis meses para los técnicos titulados y dos meses para cualquier otro trabajador. Ahora se acorta esa duración lo que es acertado pues dificulta, al menos en ciertos casos, que la duración del período de prueba coincida con la total del contrato. La segunda modificación es para señalar que entre las situaciones que pueden interrumpir la duración del período de prueba si así lo acuerdan los partes – por lo tanto se mantiene el carácter voluntario de esta interrupción – se encuentran, además de las que ya existían (incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento), las situaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia y la de paternidad.

Por otro lado, conforme a la Disposición transitoria única.2 del RDL, los períodos de prueba concertados antes de la vigencia del RDL siguen rigiéndose por las reglas precedentes.

3º) Flexibilidad interanual de la jornada.

Otra reforma de un cierto calado aparece en el art. 34.2 ET. En él se mantienen las reglas ya conocidas sobre distribución irregular de la jornada, pero ahora se establece que la diferencia entre las horas trabajadas – en más o en menos – y las que correspondiesen en función de la jornada legal o pactada se compensará – será exigible dice la norma, debiendo entenderse que tanto por la empresa como por los trabajadores, según a quién se adeuden horas de jornada – conforme a las reglas que fijen los convenios o, en su defecto (a falta de previsión) por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto se compensarán esas diferencias en el plazo de doce meses desde que se produzcan. Se admite así, plenamente, la posibilidad de trasvasar jornada de un año a otro, rompiendo la interpretación más tradicional que consideraba la jornada de trabajo como anual; ahora, jornadas no trabajadas o trabajadas de más en un año, pueden compensarse incluso en el siguiente. No es algo absolutamente novedoso, en realidad hay, al menos, dos precedentes; uno muy limitado: la compensación de horas extraordinarias que puede hacerse en el plazo pactado o en su defecto en los cuatro meses siguientes, lo que ya abre alguna posibilidad de compensar horas hechas en un año en el siguiente; otra, más similar a la que ahora se contempla, se venía dando en el sector de fabricantes del automóvil, bien en pactos en convenio o fuera de él; en ese sector se establecen en muchas ocasiones bolsas de horas flexibles, que se arrastran de un año a otro, pudiendo trabajarse de más o de menos en un año y compensarse luego, incluso en el siguiente. Dichos pactos los estudiamos ya hace tiempo y generalmente se establecían con bastantes garantías de intervención de los representantes y sobre todo para evitar horas extraordinarias y especialmente medidas de regulación de empleo temporal. Estos pactos se extendieron también a sectores auxiliares, por ejemplo proveedores de estas industrias, y con garantías y justificadamente tienen razón de ser. Lo que hace la ley es extender esas formulas que no son malas, pero parece que hacerlo en general y sin más garantías puede ser excesivo y complicar mucho la detección de posibles fraudes por excesos de jornada. El error puede estar, pues, en una generalización excesiva de la medida. Por otro lado, admitida la posibilidad en la ley, nada parece impedir que, puesto que la misma norma alude a que la compensación pueda pactarse en convenio o en acuerdo en la empresa, tanto

en convenio como en el pacto en la empresa puedan utilizarse fórmulas similares, estableciendo que la flexibilidad de jornada pueda desbordar el límite del año natural.

4º) Guarda de menores y otras personas.

Con la finalidad de mejorar la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, el RDL modifica el artículo 37.5 ET que establece una posibilidad de reducción de la jornada, con reducción proporcional de salario para quienes tuviesen a su cargo un menor o una persona con discapacidad. La modificación consiste simplemente en que si antes la reducción podía pedirse por la guarda de un menor de 8 años, ahora se amplía la edad a 12 años, por lo que el período de reducción de jornada podrá alcanzar hasta que el menor cumpla esa edad.

La medida es acertada y mejora las posibilidades de conciliación, pero posiblemente esas necesidades de conciliación se tendrían que haber considerado también para no flexibilizar más en todos los sectores la distribución irregular de la jornada, tal como acabamos de ver, medida que precisamente dificulta mucho esa conciliación.

5º) Contrato de emprendedores.

El RDL modifica los apartados 2, 4, 5 y 9 del art. 4 de la Ley 3/2012, que regulan el denominado contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Básicamente los cambios son dos:

- Suprimir la referencia a que el contrato se hará en el modelo oficial; ahora se señala simplemente que se hará por escrito, pues seguramente ya no habrá un modelo específico.
- Admitir que se pueda hacer a tiempo parcial, cuando antes solo era posible a tiempo completo.

La admisión de la contratación a tiempo parcial conlleva toda una serie de efectos derivados que son los siguientes:

- Establecer que los incentivos previstos en el art. 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto de Sociedades podrán disfrutarse también cuando se contrate a tiempo parcial, pero en proporción a la jornada de trabajo pactada.

Incluso, a ese efecto, la Disposición Final 4ª del RDL modifica el citado art. 43 añadiéndole un apartado 4 en el que así se dice expresamente.

- En el mismo sentido, las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social previstas en el número 5 del citado art. 4, se aplican también proporcionalmente a la jornada en el caso de contrataciones a tiempo parcial. En este sentido se reforma también el apartado 9, para señalar que en estas contrataciones no se aplica el art. 6.2 de la Ley 43/2006, lo que ya se decía antes, ni tampoco el 2.7, que es la novedad y que es un apartado que preveía reglas especiales para calcular las bonificaciones aplicables a los contratos a tiempo parcial, reglas que en estas contrataciones no son, pues, aplicables, rigiéndose por reglas de proporcionalidad estricta tal como se ha visto.

- Establecer que la posibilidad de compatibilizar trabajo y percibo del 25% de la prestación de desempleo queda limitada a los trabajadores contratados con este contrato a tiempo completo; para los contratados a tiempo parcial las reglas que se aplicarán son las propias acerca de la compatibilidad entre el trabajo a tiempo parcial y la prestación de desempleo; estas reglas establecidas en el art. 221 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, asumen que como regla general se puede compatibilizar la prestación de desempleo con el trabajo a tiempo parcial, pero reduciendo la prestación a percibir en proporción al tiempo trabajado.

6º) Contratación en prácticas a través de las ETT.

Otra modificación contenida en el RDL 16/2013 es la posibilidad de que las Empresas de Trabajo en Prácticas realicen contratos en prácticas de los comprendidos en el art. 11 ET. Se trata de una medida más en el camino que está ya prácticamente ultimado de equiparación de las posibilidades de contratación temporal entre empresarios y empresas de trabajo temporal; ya en reformas anteriores se había permitido que las ETT realizasen contratos para la formación y aprendizaje que estaban regulados en el art. 11.2 ET. Ahora se les permite realizar igualmente los contratos en prácticas regulados en el art. 11.1 ET.

A ese efecto se modifican los arts. 6.2, 7.1 y 10.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, simplemente para señalar que estas empresas pueden contratar en prácticas para ceder esos trabajadores a terceras empresas con las que

podrán celebrar contratos de puesta a disposición con esta finalidad (arts. 6.2 y 10.2) y para señalar que la duración de estos contratos será la prevista en el art.11 (art. 7.1).

Simultáneamente se modifica el art. 7.2 de la Ley 3/2012, a efectos de que las bonificaciones establecidas en el citado art. 7 puedan disfrutarse también por las empresas que habiendo tenido cedido un trabajador contratado en prácticas por una ETT, concierten sin solución de continuidad un contrato indefinido con él; es decir la bonificación se aplicará aunque ese previo contrato hubiese sido con la ETT.

La duda que queda es si en estos supuestos realmente se cumplirá la finalidad formativa, que se supone deberán garantizar tanto la ETT como la empresa usuaria.

7º) Contratos a tiempo parcial con vinculación formativa.

Otra reforma muy puntual se produce al modificarse el apartado 2 del art. 9 de la Ley 11/2013, de 26 de julio. Dicha norma introdujo una posibilidad de contratación a tiempo parcial con finalidad formativa incentivada y que se podía realizar con trabajadores que cumplieran alguno de los requisitos que el citado apartado enumeraba; entre ellos estaba el de proceder de otro sector de actividad, remitiéndose a los términos que se desarrollasen reglamentariamente en cuanto a lo que debería entenderse por otro sector de actividad. La modificación se produce ahora eliminando esa remisión a la norma reglamentaria, pues es la propia ley la que concreta lo que se entenderá por otro sector de actividad, que queda el identificado como Clase mediante un Código numérico de cuatro cifras en el Anexo del RD 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009). Así por ejemplo, la definición del sector no sería la Industria de la Alimentación (dos cifras), ni la Industria Cárnica (tres cifras), sino, por ejemplo, el procesado y conservación de volatería (cuatro cifras) que sería así un sector distinto a cualquier otra industria cárnica; o, por poner otro ejemplo, no la Confección, sino, por ejemplo, la confección de ropa interior (cuatro cifras) que sería así un sector distinto a cualquier otro tipo de confección y por supuesto de cualquier otra industria textil y manufacturera. Se

trata, pues, de una concepción muy flexible de sector de actividad que facilita la celebración de estos contratos.

8ª) Definición de grupo de empresas a efectos de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de más de cincuenta años en empresas con beneficios.

Con la finalidad indudable de reducir aún más las empresas que deben hacer estas aportaciones, se añade un nuevo párrafo al final del apartado 1 de la Disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, para indicar que al efecto de valorar si estos despidos se producen en un posible grupo con beneficios se tomará, por un lado, el concepto mercantil de grupo de empresas contenido en el art. 42.1 del Código de Comercio, pero sobre todo y por otro lado, que es lo más relevante, para determinar si existen beneficios solamente se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integran; resulta así que, aunque el grupo tenga beneficios, si sus resultados en España son negativos, no realizará estas aportaciones en lo que constituye un auténtico regalo para bastantes de los grupos transnacionales que obtienen sus mejores resultados, en muchos casos, fuera de España.

9ª) Elevación de la base mínima de cotización para ciertos autónomos.

En una medida de claros efectos recaudatorios se establece que los autónomos que hayan tenido en algún momento de un ejercicio económico diez o más trabajadores por cuenta ajena a su servicio, en el ejercicio económico siguiente deberán cotizar al menos por la base mínima prevista para el grupo 1 de cotización en el régimen general. Esto supone una elevación de su base mínima de cotización que no les afectará si cotizaban por más, pero sí si cotizaban por menos porque, entonces, durante el siguiente año se elevará su cotización. Por ejemplo en 2013, la base mínima del régimen autónomo eran 858,60 euros, mientras que la correspondiente al grupo 1 eran 1.051,50 euros. En todo caso esa situación solo alcanza al ejercicio siguiente a aquél en que se haya producido la citada circunstancia, por lo que si no se reproduce, tras un ejercicio, se volverá a la situación normal de cualquier otro trabajador

autónomo pudiendo volver a cotizarse por la base mínima existente en ese régimen.

Esta base mínima – más elevada - se aplica igualmente a quienes estén incluidos en el régimen de autónomos conforme a las normas que regulan las sociedades laborales y a los administradores sociales a los que se refiere la Disposición adicional 27ª del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, salvo los que causen alta inicial y durante los doce meses siguientes a dicha alta.

Es, pues, una elevación de la cotización para quienes en estos casos cotizaban por las bases mínimas o por otras más elevadas pero inferiores a la base de cotización mínima del grupo 1 del régimen general.

10ª) Contratos para la formación y aprendizaje sin título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con el trabajo efectivo.

En estos casos la Ley 3/2012 permitía que la formación se ajustase a los contenidos mínimos orientativos establecidos por el Servicio Público de Empleo estatal o autonómico o, en su defecto, por los determinados por las propias empresas o comunicados por las mismas a los servicios indicados. Dicho permiso finalizaba el 31 de diciembre de 2013, y la modificación que se hace es, simplemente, ampliar hasta el 31 de diciembre de 2014 la posibilidad, que por lo demás sigue regulada en los mismos términos.

Para mantener la coherencia de la regulación se modifica (Disposición final sexta del RDL) en los mismos términos el párrafo segundo de la Disposición transitoria segunda del RD 1529/2012, de 8 de noviembre que regula estos contratos.

11º) Base de cotización a la Seguridad Social.

La Disposición final tercera del RDL 16/2013, modifica el art. 109 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social en cuanto a las reglas que rigen la base de cotización a la Seguridad Social en el régimen general.

Las modificaciones consisten en aclarar en el apartado 1 del citado art. 109, que la retribución total por la que debe cotizarse incluye la remuneración tanto

en efectivo como en especie, lo que desde luego parece que no es novedad pues ya debía entenderse así.

Mayor calado tienen las modificaciones que se introducen en el apartado 2, aunque alguna duda interpretativa queda.

Por un lado, se empieza señalando que quedarán fuera de la base de cotización “únicamente” las cantidades que a continuación se enumeran. Esa matización no existía en la normativa anterior y la referencia novedosa a que esas son las únicas cantidades que quedan fuera implica que nos encontramos ante una lista absolutamente cerrada.

En cuanto a las cantidades que se dejan fuera de la base de cotización, también hay cambios, especialmente en cuanto a la exoneración de los gastos de viaje y dietas.

Ahora se excluyen de la base de cotización la totalidad de los gastos de viaje que se acrediten mediante factura y que se hayan realizado usando medios de transporte público como consecuencia de que el trabajador haya tenido que desplazarse para realizar su trabajo fuera de su centro habitual de trabajo.

En cuanto a los gastos de viaje por ese mismo motivo pero sin usar medios de transporte públicos y a los gastos de manutención y estancia producidos en todos esos viajes (con y sin transporte público), quedarán fuera de la base de cotización en las cuantías y términos establecidos en la normativa estatal reguladora del IRPF. Lógicamente son gastos, como se dijo, producidos por salidas a lugares distintos del centro de trabajo habitual y que además no coincidan lógicamente con su residencia. Hay que aplicar, pues, las reglas establecidas en el art. 9 del Reglamento del IRPF. El cambio sustancial está en que ya no se citan como exentas las cantidades que se abonen en concepto de plus de transporte y plus de distancia, que tampoco se citan en la normativa fiscal. Parece, pues, que dichas percepciones se deben incluir en la base de cotización.

En cuanto a lo demás no existen cambios más allá de la supresión del tercer apartado del texto precedente de dicho artículo, que era el que posibilitaba que reglamentariamente se fijase un límite total a las cantidades exentas de cotización, lo que posiblemente ahora con la clarificación producida se considera innecesario.

Hasta aquí los cambios introducidos que fundamentalmente se orientan hacia el incremento de la recaudación pública y, sobre todo, a la flexibilización de la jornada en el contrato a tiempo parcial, con la finalidad de fomentar su utilización pero, también, indiscutiblemente con la consecuencia de convertirlo en un contrato casi “a llamada” con la desprotección que ello puede implicar para los trabajadores que pueden ver más deterioradas sus condiciones de trabajo.

Lo mismo cabría decir de la posibilidad de flexibilidad interanual de la distribución de la jornada que podría ser positiva en ciertas situaciones y con participación de los representantes de los trabajadores en su aplicación, pero que parece que puede resultar excesivo generalizarla a todos los sectores, actividades y empresas.

Otras medidas son más técnicas e incluso en algunos casos comprensibles (contratación a tiempo parcial en el contrato denominado de emprendedores), e incluso razonables o claramente acertadas, como las limitaciones en el período de prueba o las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Estamos, pues, de nuevo ante una norma compleja, de dudosa urgencia y que no es claro que depare los efectos de que se pretenden, al menos los que se declaran, y que será objeto de valoraciones contradictorias según la posición que cada sujeto ocupe en el proceso productivo.