


Resumen práctico de los cambios normativos laborales 2014



Laboral PRO es la solución
de Gesdocument para
gestionar sus nóminas
en la nube.

Resumen práctico de los cambios normativos laborales 2014

La publicación del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, ha traído consigo múltiples cambios que afectan directamente a la gestión de la administración de personal y que no podemos dejar de lado debido a su inmediata aplicación. Los más destacables para el equipo de **Laboral PRO** son los que se refieren al contrato de trabajo a tiempo parcial, la ampliación de los supuestos para acceder a una reducción de jornada por guarda legal, el incremento de la cotización para determinados colectivos de autónomos o la modificación del artículo 109 de la Ley General de Seguridad Social, modificación introducida a través de la Disposición Final Tercera de la norma y que afectará directamente a los bolsillos de los empleados y al coste de las compañías y no para mejor en ninguno de los casos.



También la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 introduce importantes novedades que afectarán directamente al salario neto de los empleados y al coste de las empresas.

Y no podemos olvidarnos en esta reseña normativa del tan temido fin del régimen transitorio que la Ley 16/2012, de 27 de diciembre estableció para la valoración en especie de las viviendas puestas a disposición de sus empleados por parte de las empresas sin que estas sean propietarias de las mismas, es decir, en régimen de alquiler. A partir del 1 de enero de 2014 finaliza el beneficioso tratamiento fiscal que se le daba a estas concesiones, lo que afectará de forma considerable a la nómina de todo aquel empleado que disfrute de este beneficio social.

Modificación de los conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social: Coste Empresa y Deducciones en nómina del empleado



Como ya sabrá por la prensa, el pasado 21 de diciembre se publicó 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 introduce importantes modificaciones en un aspecto tan relevante para la gestión de la administración de personal como es el cálculo de la base de cotización a la seguridad social.

Concretamente, y al hilo de lo que dispone la Exposición de Motivos de la norma, lo que se pretende es aclarar la base de cotización de las remuneraciones tanto en metálico como en especie y excluir de la misma las asignaciones de

la empresa destinadas a formación y estudios de los trabajadores cuando tales estudios vengan exigidos por las actividades o las características de los puestos de trabajo. Para ello se modifica el artículo 109 del texto

refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, modificando así los conceptos (salariales y extrasalariales) que quedarán incluidos o excluidos de la base de cotización.

A efectos prácticos, la aclaración de la base de cotización que se indica en la exposición de motivos opera únicamente a través de la eliminación de las exenciones que hasta la fecha venían disfrutando algunas asignaciones asistenciales o los pluses de transporte y de distancia. Aunque en el documento adjunto a este email aparece un listado completo de las inclusiones y exclusiones que se mantienen en vigor tras la publicación de la norma, nos permitimos indicarle en el cuadro siguiente cuales son los conceptos más notorios que han sufrido modificaciones:

Concepto	Importe Computable en Base de Cotización hasta RD 16/2013	Importe Computable en Base de Cotización a partir RD 16/2013
Pluses de transporte y de distancia	Exceso sobre el 20% del IPREM (106,5€ mensuales)	Importe Integro
Tickets Restaurante, Vales Comida o cualquier otra fórmula de prestación indirecta del servicio de comedor	Exceso sobre 9€/día	Importe Integro
Primas de contrato de seguro por Accidente de Trabajo o Responsabilidad Civil del Trabajador	Exento	Importe Integro
Primas de contrato de seguro para enfermedad común del trabajador, su cónyuge y descendientes	Exceso sobre 500€ anuales por beneficiario	Importe Integro
Prestación del servicio de educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato y FP, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados	Exento	Importe Integro
Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal	Exento	Importe Integro
Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	El exceso sobre 12.000€ Anuales	Importe Integro

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que los gastos de manutención y estancia no han sufrido modificaciones con respecto a los importes excluidos de la base de cotización (y que aparecen en el

documento adjunto) pero sí en las condiciones para su generación puesto que ahora es exigible que sean gastos e un municipio distinto del lugar de trabajo habitual del empleado y del que constituya su residencia.



Nos disponemos ahora a responder las dudas que, de manera más recurrente, puede generar esta modificación normativa:

¿Afecta esto a la política de retribución flexible que pudiera tener implantada en mi compañía?

En absoluto. Téngase en cuenta que estamos hablando continuamente de modificaciones sobre la base de cotización de la seguridad social, no sobre la base de tributación. Y en las políticas de retribución flexible se obtenían (y seguirán obteniendo) beneficios fiscales sobre la base de tributación, no sobre la base de cotización que no podía variar.

Entonces mi compañía y empleados se encuentran afectados por estas modificaciones si, entre otras situaciones...

- Abona en nómina algún importe en concepto de plus transporte o distancia.
- Entrega a sus empleados tickets restaurante o vales comida, siempre y cuando esta entrega se considere un beneficio social, es decir, un añadido a su salario dinerario pactado. No afectará si está incluido dentro de un plan de retribución flexible.
- Es usted tomador de un seguro médico cuyos beneficiarios son su empleado, cónyuge o descendientes. Siempre y cuando el abono de las pólizas de este seguro se considere un beneficio social. No afectará si está incluido dentro de un plan de retribución flexible.
- Usted tiene un jubilado parcial al que le está abonando un Complemento de Jubilación por encima de su salario para mejorarle el importe que percibe de la Seguridad Social en concepto de Jubilación Parcial.

¿Cómo afectarán estas modificaciones al coste salarial de mi empresa y al neto de los empleados?

Primero debe tener en cuenta que esta modificación no afectara a todos los trabajadores ya que aquellos trabajadores que estén en base máxima de cotización no podrán cotizar por estos conceptos al estar ya limitada su base al importe máximo. Sin dejar de tener en cuenta las particularidades que cada caso pueda tener, podemos considerar que un trabajador esta en base máxima cuando su salario bruto anual es superior a 43.164€.

Para el resto de empleados (salvo casos aislados como becarios o contratos para la formación) podemos estimar que el coste empresa y el neto de los empleados se verán afectados de la manera siguiente:

- Coste Empresa: Presumiblemente la Seguridad Social a cargo de la empresa supondrá un incremento mensual igual al resultado de aplicar un 33% sobre el importe de los conceptos que dejan de estar exentos.

- Neto Empleado: Presumiblemente se verá afectado al incrementarse las cotizaciones a cargo del empleado en un importe igual al resultado de aplicar en torno a un 6,35% sobre el importe de los conceptos que dejan de estar exentos.

¿Qué quiere decir “Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal”?

Cuando un trabajador está percibiendo una prestación de la Seguridad Social que es incompatible con la prestación del trabajo (maternidad, paternidad, enfermedad común, jubilación parcial, etc.) es habitual que esa prestación sea inferior a lo que el trabajador cobraría como salario si estuviera de alta y trabajando. En estos casos la empresa puede (por voluntad empresarial u obligada por convenio colectivo) pagar un complemento de esa prestación al empleado para que no pierda poder adquisitivo. Serán esos complementos (mejoras de prestaciones) los que, a partir de ahora, cotizaran con excepción de los que se abonen cuando los empleados estén de baja por enfermedad o accidente.

A efectos prácticos implicará únicamente (salvo excepciones) la cotización del complemento que se pueda abonar a los jubilados parciales.

Contrato a tiempo parcial y horas complementarias

Pero el *Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre* no introduce cambios únicamente en la base de cotización a la seguridad social sino también en un aspecto tan relevante para la gestión de personal como es el contrato de trabajo a tiempo parcial y las horas complementarias.

Se permite contratar a tiempo parcial mediante la modalidad de Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Como recordará esta modalidad contractual fue aprobada por la reforma laboral del año 2012 y su novedad más destacada era que introducía un periodo de prueba de un año para aquellas empresas con menos de 50 trabajadores que contrataran un nuevo empleado de manera indefinida. Pero hasta la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2013 estaba limitada a contrataciones a jornada completa. A partir de ahora también podrá realizarse con empleados contratados a tiempo parcial.

Por otro lado se da solución a una de las demandas más recurrentes en relación a la flexibilidad interna de los trabajadores a tiempo parcial: La posibilidad de poder ampliar su jornada de trabajo pactada en función de las necesidades que, imprevistas o no, puedan tener la compañía. La primera medida que se aprueba parece ir justamente en contra de esta intención puesto que se vuelve a suprimir la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias (posibilidad que fue aprobada por la reforma laboral de 2012) pero esta supresión es suficientemente compensada mediante la modificación del régimen de horas complementarias.



Veámoslo:

¿Qué son las horas complementarias?

Son las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Antes de explicar el procedimiento veamos un ejemplo de lo que puede suponer este nuevo régimen de horas complementarias para ser plenamente conscientes de su utilidad:

- Hacer un contrato a tiempo parcial con una jornada de 892 horas anuales sobre el total de la jornada de 1.784 horas (50% de la jornada) con un horario de 9:00 a 14:00 de Lunes a Viernes.
- Pactar (en cualquier momento) con el trabajador la realización de un 30% de horas complementarias: 267,6 horas anuales, que podrán realizarse o no dependiendo de las necesidades empresariales. Y en caso de que se realicen todas o parte de ellas comunicar su realización con tan sólo 3 días de antelación.
- Ofrecer al trabajador la posibilidad de realizar otro 15% de horas complementarias de aceptación voluntaria: otras 133,8 horas anuales que no tendrán más requisito formal que la aceptación por parte del trabajador.

Por tanto tenemos un coste empresarial fijo igual a las 892 horas anuales que el empleado prestará sus servicios pero, además, la posibilidad de incrementar (o no) sus horas de trabajo hasta un máximo de 404,4 horas en función de las necesidades de la compañía.

¿Existe un procedimiento para su realización? ¿Es un procedimiento complicado?

Deberemos tener en cuenta los siguientes requisitos:

- Es posible para cualquier tipo de contrato a tiempo parcial (temporal o indefinido) cuya jornada semanal no sea inferior a 10 horas en promedio anual.
- Existe un límite de horas complementarias a realizar anualmente igual al 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (antes era del 15%). No obstante los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30 por 100 ni exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.
- El empresario deberá comunicar la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días (antes eran siete días), salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- Debe tenerse en cuenta que las horas complementarias implica un pacto específico respecto al contrato de trabajo. Por tanto se trata de un acuerdo entre empresa y trabajador.

Pero además de este pacto de horas complementarias se introduce la figura de las horas complementarias de aceptación voluntaria: En los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.

¿Existe algún otro tipo de obligación formal o administrativa?

Se impone la obligación de registro diario, totalización mensual y entrega de copia al trabajador, junto a la nómina, del resumen de horas ordinarias y horas complementarias. La obligación de conservar los resúmenes es de 4 años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Contrato en prácticas, incentivos a la contratación y reducción del número de contratos

El artículo 3 del Real Decreto-ley 16/2013 modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal permitiendo la realización de contratos en prácticas a través de las ETTs.

Además la Disposición Final 8ª de la norma insta al gobierno a operar una reordenación normativa de los incentivos a la contratación, a cuyo fin incluirá en una única disposición legal las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social actualmente vigentes y que a día de hoy están desperdigadas en multitud de normas y reglamentos, con la inseguridad jurídica que eso viene produciendo.

Esta reordenación de los incentivos se suma al nuevo sistema de simplificación administrativa de la contratación que reduce los modelos de contrato de 42 a sólo 4 y que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha puesto en marcha, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En relación a esto se ha diseñado un nuevo asistente virtual que guiará al empresario hacia el tipo de contrato que mejor se adapte a sus necesidades productivas, en un proceso que podrá efectuarse en sólo cinco pasos.

El asistente permite, en primer lugar, seleccionar las características del empleador. A continuación, se elige el perfil de trabajador que se desea contratar. El siguiente paso consiste en indicar el tipo de jornada que necesita para ese trabajador (a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo).

En el cuarto paso se selecciona el tipo de contrato, dentro de las cuatro tipologías existentes (indefinido, temporal, de formación y aprendizaje o en prácticas). Por último, el quinto y último paso permite elegir las cláusulas específicas del contrato que se corresponden con los incentivos de los que puede beneficiarse el empleador en función de las selecciones anteriores.

Puede acceder al asistente virtual a través del siguiente link:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html

Periodo de prueba en contratos de duración inferior a seis meses

Se establece que el periodo de prueba de los contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (circunstancias de la producción, obra o servicio e interinidad) 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, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes que deberá plasmarse en el propio contrato.

Ampliación de la edad del menor para el acceso a la reducción de jornada por guarda legal

Se amplía desde los ocho hasta los doce años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

Reducción del tipo de cotización por desempleo para los contratos temporales a tiempo parcial

Se reduce el tipo de cotización a cargo de la empresa por la contingencia de desempleo en los contratos temporales a tiempo parcial. La reducción es de un punto porcentual, pasando del 7,7% al 6,7%

Incremento de la cotización mínima para las personas incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

En el momento en que cualquier trabajador cursaba su alta en el RETA tenía la potestad de elegir una base de cotización mensual que se situaba entre la mínima de 856,80€ y la máxima de 3.425,70€ (en el año 2013).

La disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 16/2013 actualiza esa base mínima desde los 856,8€ hasta los 1.051,50€, lo que a efectos prácticos supondrá para los autónomos con base mínima un incremento de la cuota a pagar de en torno a unos 60€ mensuales.

Pero ¿afectará esto a todos los trabajadores autónomos? No, la norma lo limita a:

- Autónomos con diez o más trabajadores a su servicio.
- Personas incluidas en el RETA por aplicación de la disposición adicional XXVII de la Ley General de Seguridad Social, es decir, aquellos administradores, socios o miembros del consejo de administración de las empresas que tengan el control directo de las mismas, entendiéndose como tal el poseer el 50% del capital social por si solos o junto a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con los que conviva.

Incremento de la Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social

El artículo 128 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, incrementa el tipo máximo de cotización en cinco puntos, pasando de los 3.425,7€ del año 2013 a los 3.597€. A efectos prácticos esto implica un incremento de las cotizaciones mensuales que podemos estimar en 10,87€ para los empleados y 56,52€ para las compañías.

Disminución de la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional para determinadas actividades económicas

Si su compañía se encuentra en alguno de los sectores de actividad que se señalan a continuación el coste de sus empleados (aunque habrá excepciones) se verá reducido con respecto al tipo de cotización a la seguridad social en los porcentajes que se indican:

CNAE09	Denominación	Cotización 2013	Cotización 2014	Diferencia
19	Coquerías y refino de petróleo	3,35	4,45	-1,1
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1,35	1,65	-0,3
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	1,35	1,65	-0,3
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	1,35	1,8	-0,45
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,35	3,1	-0,75

Prórroga del gravamen complementario al Impuesto de las Rentas de las Personas Físicas establecido para 2012 y 2013.

El artículo 64 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 modifica la disposición adicional trigésima quinta de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ampliando al ejercicio 2014 el incremento de IRPF que inicialmente se había aprobado tan sólo para los ejercicios 2012 y 2013.

Endurecimiento de la tributación por vivienda puesta a disposición de empleado sin ser propiedad la empresa. Afectación a los planes de retribución flexible

Una de las novedades fiscales de la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica se refería a la valoración de la retribución en especie por utilización de vivienda.

La retribución en especie consistente en el uso de vivienda, cuando ésta no es propiedad de la empresa, ya no se valoraría en función del valor catastral, sino por el coste para la empresa incluyendo los tributos. No obstante, durante 2013 podía seguir aplicándose la normativa anterior (5% o 10% del valor catastral con el límite del 10% de las restantes contraprestaciones salariales) para aquellas viviendas que no fueran propiedad del pagador pero en las que la entidad empleadora ya viniera cediendo su uso con anterioridad al 04 de octubre de 2012.

Finalizado este régimen transitorio todas las viviendas deben valorarse sobre su valor real. Es decir, si una compañía paga el alquiler de una vivienda por importe de 1.200€ mensuales (incluyendo tributos) que posteriormente pone a disposición de uno de sus empleados deberá imputar una retribución en especie de 1.200€ en la nómina de dicho empleado, lo que para un empleado que, por ejemplo, tenga un tipo de IRPF del 25% implicará una carga fiscal de 300€ mensuales.

Esta modificación esta además está directamente relacionada con la retribución flexible del alquiler y sus ventajas fiscales, que por supuesto ha quedado totalmente suprimido como producto a ofrecer en cualquier plan de retribución flexible.

Más información de interés:

- Las empresas no podrán aplazar las retenciones del IRPF desde enero de 2014.
- Gesdocument le prepara para la norma SEPA .
- Conceptos incluidos y excluidos de la Base de Cotización.
- Cotización Seguridad Social 2014.



Síguenos en:



www.laboral.pro

