

## MEDIDAS PARA CONTRATACION ESTABLE Y EMPLEABILIDAD

El BOE ha publicado 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 finalidad de potenciar el trabajo a tiempo parcial como herramienta dinamizadora del mercado de trabajo y creadora de empleo, para lo que se simplifica su régimen jurídico, incorporando al mismo cambios dirigidos a que las empresas recurran en mayor medida al trabajo a tiempo parcial como mecanismo para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas. Se extrae como más relevante:

El artículo 1 introduce diversas **modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores**, para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial, en concreto, modifica los apartados 4 y 5 del art. 12; los apartados 1 y 3 del art. 14; el apartado 2 del art. 34 y el apartado 5 del art. 37.

Por un lado, desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar **horas extraordinarias**, salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 del ET.

Por otro lado, se modifica el **régimen de las horas complementarias**, para flexibilizarlo, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse:

a) Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las 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 y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador

b) Solo cabrá la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales, en cómputo anual. Por último, se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

En cuanto a la **distribución irregular de la jornada**,

el régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, será el que pacten las partes, estableciéndose que en defecto de pacto las diferencias se deben compensar en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El artículo 3 incluye medidas referidas al **contrato de trabajo en prácticas**.

El artículo 5 **precisa el concepto de grupo de empresas a los solos efectos de la norma en materia de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años**, para lo que 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](#).

La disposición adicional primera prevé la **reducción, en un 1 %, del tipo de cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial**: el tipo de cotización será del 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.

La disposición final tercera modifica el artículo 109 del texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), para **aclarar la base de cotización de las remuneraciones tanto en metálico como en especie** y para 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.

**Rafael Trujillo Marlasca**  
Graduado Social

**SEGUROS DE VIDA:** Recordamos una vez más que deben mantener al día las pólizas de Seguros de Vida y/o Incapacidad del personal, según estipula el Convenio Colectivo aplicable a su actividad.

**PREVENCION DE RIESGOS LABORALES:** Le recordamos la obligación que tienen de mantener la contratación con un Servicio de Prevención Externo y de dar cumplimiento a lo establecido en esta materia.