

La última vuelta que se le ha dado durante estas navidades a la reforma laboral ha dejado una sorpresa bastante desagradable para empresas y trabajadores, dado que **la Seguridad Social ha cambiado las normas de cotización de bastantes conceptos salariales de un día a otro.**

En primer lugar, me parece realmente lamentable que se ponga en marcha un cambio de este calado mediante una disposición de un Real Decreto Ley con entrada en vigor al día siguiente de su publicación (21/12/2013) y mucho más lamentable, que la ministra de Trabajo obviara este cambio en el consejo de ministros cuando **para muchas empresas, el efecto en las cotizaciones a la Seguridad Social puede suponer varios miles de euros al año.**

Conceptos salariales que se integrarán a partir de ahora en la base de cotización

El concepto más importante, sobre todo por la gran cantidad de convenios colectivos que lo contemplan es **el plus de transporte y el plus de distancia.** A partir de este mes, este plus de transporte y distancia, se integrará por su importe total en la base de cotización. Los siguientes conceptos afectados son:

- **Entrega gratuita o a precio inferior de mercado de acciones** o participaciones de empresa. Se integra por el total a valor de mercado, y anteriormente solo se integraban los excesos de valoración sobre 12.000 euros.
- **Entrega de productos a precios rebajados a los empleados.** Se integran por el total del valor, cuando antes estaba exenta la cuantía de 9 euros/día
- **Servicios de guardería y cuidado de hijos en la empresa,** así como todos los gastos educativos pagados a los hijos desde la empresa. Cotizan íntegros cuando antes estaban exentos.
- **Cuantía de la primas de seguros** adicionales por accidente de trabajo adicionales a la cobertura legal, seguros que cubran la responsabilidad civil del trabajador o primas de seguros para enfermedad. Cotizan íntegros cuando antes estaban exentos.
- **Gastos de manutención y estancia.** Cotizarán todos aquellos que se incurran en la misma localidad del centro de trabajo y residencia y que estén debidamente justificados. Se acabaron las dietas "by the face", que se aplican de manera errónea. Estas dietas se integrarán también en la base de IRPF.
- **Donaciones Promocionales.** Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél

A partir de ahora, **los únicos conceptos no cotizables de manera general serán los gastos de estudio del trabajador,** prestaciones accesorias de la Seguridad Social y complemento en las bajas por incapacidad temporal (que ya cotizaban de facto), gastos de locomoción en transporte público y los gastos de locomoción privados debidamente justificados.

Además, se ha modificado las normas de cotización y a partir de marzo del próximo año, **todas las empresas, deben aportar a la Seguridad Social el detalle de conceptos de las nóminas** en los ficheros de cotización que se envían mensualmente.

¿A quién perjudica este cambio normativo?

Si alguien está pensando que todo esto está perfecto y que así los salarios más elevados contribuirán más a la Seguridad Social, se equivoca de plano, puesto que aquellos que ya cotizan mensualmente por encima de la base máxima de cotización y que tengan retribuciones anuales superiores a los 43.164 euros (3.597 euros/mes que es la base de cotización máxima para el 2014) no les afecta, puesto que no se puede cotizar por encima de dicha base.

Esto afecta a los salarios inferiores, a las empresas que tienen que ajustar al céntimo y por supuesto, a los trabajadores, que también tienen que descontar su parte proporcional de la cotización de cada nómina en la que cobren estos conceptos. Si alguien piensa que perfecto, que así mejorará su cuantía de jubilación, pues vale, pero que se lea cómo le van a calcular su futura pensión y los importes de actualización en la pensión que va a tener cuando llegue la hora de su retiro.

Respecto a las prestaciones por desempleo, los límites máximos no se alteran sustancialmente, por lo que la medida persigue simplemente recaudar más y repartir menos, tal y como viene siendo habitual en todas las leyes y decretos que aprueba este Gobierno.

NOVEDADES LABORALES PARA 2014 (1)

En una jornada marcada por la nueva Ley del Aborto, no se le ha dado la suficiente importancia mediática al Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre (BOE 21-12-2013), de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que contiene importantes cambios para los trabajadores a todos los niveles. La entrada en vigor el lunes 23 de diciembre de 2013 marca nuevas reglas de juego en las relaciones laborales, con importantes cambios sobretodo en el contrato a tiempo parcial y de formación y aprendizaje. Este es un resumen de los aspectos más importantes, no de todo el BOE.

De los cambios en las bajas médicas y otras reformas en las Mutuas, hablaremos cuando sea publicado el BOE. No obstante, bajo la categoría “reforma laboral 2014” englobaremos todos los cambios que sucedan estos días. Vamos allá con lo que tenemos confirmado:

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Debe constar en el contrato la jornada en horas (diarias, semanales, mensuales o anuales) y su distribución horaria. Si no se hace así, se entenderá que el contrato es a jornada completa (salvo que se demuestre vía prueba que realmente era parcial).
- Se prohíben las horas extras (salvo las de fuerza mayor).

HORAS COMPLEMENTARIAS

Las horas complementarias (HC) son, por decirlo llanamente, horas “extras” que exceden la jornada de trabajo habitual en un contrato a tiempo parcial, con la diferencia que en el contrato se firma un pacto en el que se prevé esta posibilidad de hacer horas adicionales. Si no existe dicho pacto firmado, **NO SE PUEDEN HACER**. No obstante, si se firma, el trabajador queda obligado a hacer dichas horas complementarias salvo por conciliación laboral o familiar, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial. Los cambios en este campo son sustanciales:

-Prohibición de HC en contratos temporales o indefinidos inferiores a 10 horas semanales (o 2 diarias, 43 mensuales, etc.).

-Máximo de HC según Estatuto de los Trabajadores (ET): 30% sobre la jornada ordinaria (anteriormente solamente se permitía el 15%), ampliable al 60% según convenio colectivo (esto no ha cambiado). Además del pacto de HC, el empresario podrá ofrecer el trabajador la posibilidad de hacer más HC “voluntarias”, con un límite del 15% adicional a la jornada de trabajo (ampliable a 30% según convenio colectivo). Es decir, vía HC se podrá hacer si lo prevé el convenio casi el doble de jornada firmada (Ejemplo: con un contrato de 20 horas semanales, se podrían hacer hasta 38 horas semanales sumando horas ordinarias, complementarias pactadas y complementarias voluntarias).

-Preaviso para notificar al trabajador la necesidad de HC: 3 días (antes era 7)... Salvo que el convenio prevea un preaviso inferior.

-El empresario debe llevar un registro de jornada de los trabajadores a tiempo parcial, totalizarlo mensualmente y entregar copia al trabajador junto con la nómina, detallando las horas realizadas de cada tipo. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. Si no se lleva dicho registro, el contrato se entenderá realizado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

-Esta normativa no se aplica a los trabajadores con pactos de HC ya firmados, salvo que por pacto entre las partes se vuelva a firmar dicho pacto sometiéndose ambas a la nueva normativa.

PERÍODO DE PRUEBA

Si el convenio colectivo no establece otra cosa, los contratos temporales de 6 meses o menos tendrán un período de prueba máximo de 1 mes.

JORNADA IRREGULAR

Hasta ahora, el exceso o defecto de jornada irregular (las horas realizadas de más o de menos a través de lo conocido como “bolsa de horas”) tenía como límite para compensarse el año natural. Ahora, el límite son 12 meses desde que se produzcan, pudiendo pasar al año siguiente.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO

Se amplía de 8 a 12 años el período de dicha reducción.

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Este contrato, con período de prueba de un año, se podrá firmar también con trabajadores a tiempo parcial (hasta ahora solamente se podía a tiempo completo). Los incentivos fiscales para la empresa se reducirán proporcionalmente a la jornada.

CONTRATOS DE PRÁCTICAS EN ETTS

Se posibilita que la ETT suscriba con el trabajador un contrato de prácticas para ponerlo a disposición de la empresa usuaria.

REDUCCIÓN COTIZACIONES DESEMPLEO EN CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL

Dicha cotización pasará a ser del 6,70% para la empresa (antes era 7,70%).

CAMBIO BASE MÍNIMA DE COTIZACIÓN AUTÓNOMOS

Para autónomos con más de 10 trabajadores o autónomos societarios, la base mínima de cotización pasará a ser la que se aplica al grupo 1 de cotización en trabajadores por cuenta ajena. La consecuencia práctica es pasar de pagar 256,72€ en el supuesto más económico a unos 314€ como mínimo.

COTIZACIÓN GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Cambios importantes en el artículo 109 de la Ley General de Seguridad Social:

-Gastos de locomoción en transporte público: solamente estarán excluidos de cotizar cuando se justifique con factura o documento equivalente.

-Gastos de locomoción en transporte privado y gastos de manutención y estancia: misma regulación que exista para la tributación.

-El Plus Transporte o Distancia pasa a cotizar en todos los casos (antes solamente era el exceso del 20% del IPREM y cuando se mencionaba en convenio colectivo).

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Hasta 31-12-2014 se podrá suscribir este contrato aunque no exista título de FP o certificado de profesionalidad equivalente. La formación será la que prevé el SEPE en sus contenidos mínimos orientativos.