
NOVEDADES NORMATIVAS EN MATERIA LABORAL

- 1) Orden ESS/2518/2013, por la cual se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el cual se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- 2) Resolución de 23 de enero de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la cual se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la Base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por la cual se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
- 4) Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el cual se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
- 5) Nuevos modelos de contrato de trabajo.

1) Orden ESS/2518/2013, por la cual se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el cual se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual:

La Orden tiene por objeto regular los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1629/2012, de 8 de noviembre.

El contrato para la formación y el aprendizaje, así como el anexo referente al acuerdo para la actividad formativa, que deberá de suscribir la empresa con el centro de formación y la persona trabajadora, o sólo el trabajador si la formación la imparte la misma empresa, se deberán formalizar en los modelos oficiales.

La cuantía máxima de las bonificaciones que podrán aplicarse las empresas para la financiación de los costes de formación será el resultado de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 25 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 15 por ciento de la jornada durante el segundo y tercer año.

Los módulos económicos serán los siguientes:

- a) Modalidad presencial: los costes hora/participante serán de 8 euros.
- b) Modalidad a distancia: los costes hora/participante serán de 5 euros.

Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones aplicadas a las cuotas de la Seguridad Social, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes:

- a) Suscripción del acuerdo para la actividad formativa e información de ésta a los representantes legales de los trabajadores.
- b) Solicitud y autorización del inicio de la actividad formativa.
- c) Asignación a la persona trabajadora de un puesto de trabajo relacionado con la actividad formativa y compatible con el tiempo dedicado a ésta actividad. Los Servicios Públicos de Empleo competentes revisarán ésta relación antes de la autorización del inicio de la actividad formativa.
- d) Designación de una persona con cualificación y experiencia profesional adecuadas para ejercer la tutoría en el ámbito de la empresa.
- e) Guardar los justificantes del coste formativo así como el pago de la formación realizada.

La empresa se aplicará las bonificaciones en los boletines de cotización, equivalente al 25 por ciento de la jornada aplicada cada mes durante el primer año del contrato de trabajo y, del 15 por ciento de la jornada, durante el segundo y tercer año de duración del mismo.

2) Resolución de 23 de enero de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la cual se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la Base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

El Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, mediante una disposición adicional, reformó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en la medida que, a partir de esa fecha pasaran a computarse en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social una serie de conceptos retribuidos hasta la fecha excluidos de cotización. Esta modificación legal entró en vigor el pasado día 22 de diciembre de 2013, afectando la liquidación de las cuotas a la Seguridad Social al Régimen General de aquel mismo mes de diciembre.

Así las cosas, la resolución comentada, autoriza la ampliación del plazo de liquidación e ingreso de los nuevos conceptos cotizables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, por la modificación anteriormente comentada, correspondiente a los periodos de liquidación del mes de diciembre de 2013^a marzo de 2014.

De esta forma, los conceptos citados podrán ser objeto de liquidación complementaria e ingreso, sin aplicación de ningún recargo o interés, hasta el 31 de mayo del presente año.

3) Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por la cual se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas:

La norma tiene por objeto establecer unas reglas especiales para la concesión directa de las subvenciones o ayudas extraordinarias para los trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas, cuya finalidad es la cobertura económica de estos trabajadores.

Así pues, podrán ser beneficiarios de estas ayudas aquellos trabajadores despedidos al amparo de los artículos 51 y 52 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (despidos objetivos de carácter individual o colectivo), así como los trabajadores que se les extinga su relación laboral de conformidad con la Ley Concursal.

No obstante, los trabajadores deberán cumplir los requisitos siguientes:

- 1.** Tener una antigüedad mínima en la empresa de dos años. En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial o los fijos discontinuos, la antigüedad se computará de fecha a fecha desde el día de ingreso en la empresa hasta el día de la extinción laboral.
- 2.** Encontrarse en situación legal de desempleo en el momento de la concesión de la ayuda.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con cargo a los correspondientes programas presupuestarios, podrá conceder en cada ejercicio presupuestario subvenciones en las modalidades, supuestos y condiciones siguientes:

- a)** En aquellos supuestos en que el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas en el procedimiento de extinción colectiva se incluya la constitución de un plan de rentas, que se formalizará mediante contratos de seguros colectivos que instrumenten los compromisos de rentas, con una entidad aseguradora autorizada para operar en España.

El plan de rentas podrá consistir en el abono de un subsidio o de una cantidad destinada al pago del Convenio Especial de la Seguridad Social para cada trabajador.

Se podrán presentar solicitudes en el plazo de tres meses desde que se produzcan las extinciones contractuales de los trabajadores afectados por la extinción colectiva, siempre que esta extinción se haya producido en los dos años posteriores a la comunicación a la Autoridad Laboral del acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

- b)** En los supuestos en que se hayan extinguido los contratos de trabajo al amparo de la Ley Concursal o que se hayan acordado la insolvencia total o parcial de la empresa y se acredite que la misma no haya pagado las indemnizaciones legalmente correspondientes por despido, se podrán conceder directamente a los trabajadores despedidos las siguientes ayudas de manera conjunta o para una de las modalidades siguientes, siendo compatibles con la percepción a que tengan derecho del Fondo de Garantía Salarial, como consecuencia de la insolvencia de la empresa:

- Una subvención a tanto alzado que no podrá superar una anualidad del salario del trabajador ni el importe anual de la pensión máxima del Sistema de la Seguridad Social.
- Ayudas condicionadas a la suscripción por parte del trabajador del Convenio Especial con la Seguridad Social y destinadas a su pago, con un máximo de cuatro años, que podrán ser seis en determinadas circunstancias.

Se podrán presentar las solicitudes en el plazo de dos meses desde el momento en que se produzcan los despidos por las empresas en concurso de acreedores, o desde la fecha de la insolvencia de la empresa.

- c)** Podrán concederse, directamente a los trabajadores, en régimen de pago único, ayudas extraordinarias por una cantidad equivalente a la reposición de las prestaciones contributivas para desempleo, consumidas durante los periodos de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada laboral, siempre que no se tenga derecho a estas en virtud de cualquier otra norma. Las solicitudes deberán presentarse durante el mes en que finalice la prestación por desempleo o en los dos meses siguientes a esta.

A las solicitudes, se deberá incluir una memoria a la cual se harán constar los motivos por los cuales se solicitan las ayudas, el nombre de trabajadores beneficiarios, la cobertura solicitada y el coste económico individualizado de ésta, y se deberá adjuntar, la documentación que proceda.

4) Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el cual se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas:

Esta norma tiene por objeto establecer las reglas especiales para la concesión directa de las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social a los trabajadores para procesos de reestructuración de empresas, la finalidad de las cuales es facilitar la cobertura económica a estos trabajadores.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas previas a la jubilación ordinaria los trabajadores despedidos al amparo de los artículos 51 y 52 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (despidos objetivos de carácter individual o colectivo) y que cumplan los siguientes requisitos generales:

- 1.** Tener cumplida una edad, real o teórica para la aplicación de coeficientes reductores de edad, que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación. A los efectos de determinar esta edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador teniendo en cuenta las cotizaciones correspondientes al periodo de percepción de la ayuda.
- 2.** Tener cubierto el periodo de cotización exigido para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el Régimen de la Seguridad Social de encuadramiento en alcanzar la edad legal para el acceso a esta que en cada supuesto resulte de aplicación.
- 3.** Acreditar una antigüedad mínima a la empresa o al grupo de empresas de cómo mínimo dos años en el momento de la solicitud. Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos, la antigüedad se computará de fecha a fecha desde el día de ingreso en la empresa hasta el día de la extinción contractual.
- 4.** Para los trabajadores afectados de un despido colectivo, no podrán transcurrir más de cuatro años entre la fecha de comunicación del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de acceso de los trabajadores al sistema de ayudas previas.
- 5.** Encontrarse inscritos en las Oficinas de Trabajo como demandantes de empleo en el momento de la concesión de la ayuda, haber finalizado la prestación contributiva por desempleo, en el supuesto que tuvieran derecho a ésta, y no haber estado objeto de sanción durante el periodo de percepción de la prestación como consecuencia de alguna infracción que implique la pérdida del derecho a la prestación por desempleo.
- 6.** No estar sometidos a ninguna causa de incompatibilidad para percibir la ayuda.

La ayuda previa a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social consistirá en una ayuda económica que percibirá mensualmente el trabajador y en la cotización a la Seguridad Social durante el periodo de percepción.

La cuantía inicial de la ayuda que percibirá el trabajador será del 75 por ciento del resultado de dividir entre siete la suma de las bases de cotización por contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, correspondientes a los seis meses anteriores a la fecha de despido, sin que en ningún caso pueda superar la pensión máxima establecida en el Sistema de la Seguridad Social.

Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos, el cálculo consistirá en dividir entre catorce las bases de cotización de los doce meses anteriores a la extinción contractual. La ayuda solo se podrá percibir durante un máximo de cuatro años y, en todo caso, hasta la fecha de la edad ordinaria de jubilación.

Para el segundo año y los años sucesivos de la percepción de la ayuda, ésta se incrementará acumulativamente de acuerdo con la media del Índice de Revalorización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año en que se empiecen a meritarse las ayudas, más los índices de revalorización establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los tres años anteriores.

En los supuestos de trabajadores afectados por despido colectivo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, conjuntamente, podrán presentar en los quince días siguientes a la comunicación a la Autoridad Laboral el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas la solicitud de las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social para aquellos trabajadores implicados en el procedimiento de despido colectivo.

Para los trabajadores despedidos en virtud del artículo 52 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (despido objetivo de carácter individual), la solicitud será presentada conjuntamente por la empresa y la representación legal de los trabajadores, o únicamente por la empresa, en aquellas en que no exista representación de los trabajadores, durante el plazo de preaviso de quince días desde la comunicación del despido o, en los quince días posteriores al despido en los casos en que no se conceda el preaviso.

A la solicitud se habrá de incluir una memoria a la cual se harán constar los motivos por los cuales se soliciten las ayudas, el nombre de trabajadores beneficiarios y una previsión de su coste económico individualizado, y se habrá de adjuntar la documentación correspondiente.

La financiación de las ayudas previas a la jubilación ordinaria, que incluyen la cotización a la Seguridad Social, corresponderá en un 60 por ciento a las empresas solicitantes, y el 40 por ciento restante irá a cargo del programa correspondiente de los presupuestos generales del Estado, o de la Comunidad Autónoma.

5) Nuevos modelos de contrato de trabajo:

El Real Decreto Ley 16/2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad, estableció en su preámbulo que *“con la finalidad de reducir las cargas administrativas, se procede a una simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una muy importante reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes”*.

Así pues, en ese sentido, desde principios del presente año 2014, en la página web del Servicio Público de Empleo estatal podemos encontrar una guía de contratos para 2014, donde, actualmente, existen cuatro modelos de contratos de trabajo: indefinido, temporal, formación y prácticas.

