

Sumario

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado.

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Durante el mes de diciembre de 2013, se introdujeron importantes modificaciones en materia laboral que a continuación se comentan:

El Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, introduce las siguientes novedades:

• Modificaciones en el contrato de trabajo a tiempo parcial:

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.
- Se ofrece la posibilidad de ofrecer a los trabajadores horas complementarias de aceptación voluntaria.
- La jornada de los trabajadores a tiempo parcial, tendrá que ser registrada día a día, totalizada mensualmente y entregado un resumen de horas extraordinarias y complementarias al trabajador junto con el recibo de salarios.

La duración del derecho a la reducción de

jornada por cuidado del menor se amplía desde los 8 hasta los 12 años de edad del menor.

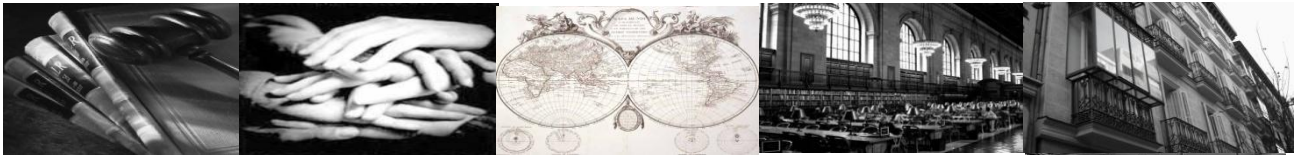
• Se incluyen en la base de cotización del régimen general de la Seguridad Social:

- El plus transporte y distancia por desplazamiento de trabajadores desde su domicilio al centro de trabajo habitual.
- Las mejoras sobre las prestaciones de la Seguridad Social, como los planes de pensiones.
- Las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas.

• Para contratos de duración determinada concertados por tiempo inferior a seis meses, se establece un periodo máximo de prueba de un mes.

• Posibilidad de suscribir contratos de trabajo de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial.

• Se habilita a las empresas de trabajo temporal para que suscriban contratos de puesta a disposición que incluyan a trabajadores con contrato de prácticas.



- Se matiza el concepto de grupo de empresas a efectos de cálculos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

- Distribución irregular de la jornada.

La Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado, incluye la supresión del pago de los 8 días a cargo del FOGASA de la indemnización de 20 días que lleva aparejada legalmente las extinciones contractuales por despidos objetivos, en empresas de menos de 25 trabajadores.

La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, incluye novedades como la introducción de un factor de sostenibilidad que se aplicará a partir del 1 de enero de 2019 para determinar el importe inicial de las nuevas pensiones, en base a la esperanza de vida de la población pensionista y, sustituye desde el pasado 1 de enero, el IPC como elemento de referencia por un nuevo Índice de Revalorización de las Pensiones.

EQUIPO

Francisco José García-Saavedra Sánchez
Abogado
fgarcia@grupoalae.com

Luis Azúa Romeo
Abogado
lazua@grupoalae.com

Luis Manuel Jara Rolle
Director
ljara@grupoalae.com
www.grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida en nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.

Si no desea seguir recibiendo información de ALAE ABOGADOS por favor responda a este mensaje con la frase "Dar de baja".