



España

www.wolterskluwer.es

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la **contratación estable** y mejorar la **empleabilidad** de los trabajadores (*BOE 21 diciembre; convalid. BOE 28 enero 2014*)

Tabla comparativa
de disposiciones modificadas



1. Estatuto de los Trabajadores ([Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#))
2. [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
3. [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las **empresas de trabajo temporal**
4. [Ley 11/2013, de 26 de julio](#), de medidas de **apoyo al emprendedor** y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo
5. [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y **modernización del sistema de Seguridad Social**
6. Ley General de la Seguridad Social ([Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#))
7. Ley del Impuesto sobre Sociedades ([Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo](#))
8. [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre](#) (relación laboral de carácter especial del **servicio del hogar familiar**)
9. [Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre](#), por el que se desarrolla el **contrato para la formación y el aprendizaje** y se establecen las bases de la formación profesional dual

1. Modificación del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
art. 12.4 y 5	<p>Contrato a tiempo parcial</p> <p>Forma escrita</p> <p>Distribución de las horas de trabajo</p> <p>Presunción a favor de la jornada completa</p> <p>Interrupción de la jornada diaria</p> <p>Horas extraordinarias</p>	<p>[Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo]</p> <p>4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.</p> <p>De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.</p> <p>b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.</p> <p>c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.</p> <p>Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.</p> <p>La realización de horas complementarias se regirá por lo</p>	<p>[Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo]</p> <p>4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.</p> <p>De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.</p> <p>b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.</p> <p>c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.</p> <p>La realización de horas complementarias se regirá por lo</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>Suma de las horas ordinarias y complementarias</p> <p>Derechos de los trabajadores a tiempo parcial</p> <p>Conversión de trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial y viceversa</p> <p>Movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial: información a los trabajadores</p>	<p>dispuesto en el apartado 5 de este artículo.</p> <p>En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.</p> <p>d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p> <p>e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.</p> <p>Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en</p>	<p>dispuesto en el apartado 5 de este artículo.</p> <p>En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p> <p>e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>Preferencia para el retorno a la situación anterior</p> <p>Preferencia para la cobertura de vacantes a tiempo completo</p> <p>Acceso a la formación profesional</p> <p>Horas complementarias: concepto y reglas</p>	<p>otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.</p> <p>Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.</p> <p>f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.</p> <p>g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.</p> <p>5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.</p>	<p>Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.</p> <p>f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.</p> <p>5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>Pacto sobre horas complementarias</p> <p>Jornada no inferior a diez horas semanales</p> <p>Número máximo de horas complementarias</p> <p>Preaviso</p>	<p>La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:</p> <p>a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.</p> <p>b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.</p> <p>c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.</p> <p>El número de horas complementarias no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.</p> <p>[...]</p>	<p>a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.</p> <p>b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.</p> <p>c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.</p> <p>El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. 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.</p> <p>d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias</p> <p>Responsabilidades familiares</p> <p>Necesidades formativas</p> <p>Incompatibilidad</p> <p>Incumplimiento de las reglas sobre las horas complementarias</p> <p>Ofrecimiento de horas complementarias al trabajador y eventual negativa de éste</p> <p>Registro diario y cómputo mensual</p>	<p>g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <p>La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.</p> <p>Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.</p> <p>Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.</p> <p>h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.</p> <p>[...]</p>	<p>e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.</p> <p>Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.</p> <p>Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.</p> <p>f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.</p> <p>g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, 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. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.</p> <p>Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).</p> <p>h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>de la jornada a tiempo parcial</p> <p>Límites en materia de jornada y descansos</p> <p>Retribución de las horas complementarias y cómputo a efectos de la Seguridad Social</p>	<p>e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.</p> <p>f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.</p>	<p>trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.</p> <p>El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.</p> <p>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.</p> <p>i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.</p> <p>j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.</p>
art. 14.1 y 3	<p>Período de prueba</p> <p>Establecimiento y duración</p> <p>Empresas de menos de 25 trabajadores</p>	<p>[Período de prueba]</p> <p>1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.</p> <p>En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.</p>	<p>[Período de prueba]</p> <p>1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>Contratos por tiempo no superior a seis meses</p> <p>Nulidad del pacto que establezca un período de prueba</p> <p>Plenos efectos del contrato</p> <p>Interrupción del cómputo del período de prueba</p>	<p>El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.</p> <p>Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.</p> <p>[...]</p> <p>3. Transcurrido el período, de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.</p>	<p>En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.</p> <p>El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.</p> <p>Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.</p> <p>[...]</p> <p>3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.</p>
art. 34.2	<p>Jornada de trabajo</p> <p>Distribución irregular a lo largo del año</p> <p>Descanso mínimo</p>	<p>[Jornada]</p> <p>2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos</p>	<p>[Jornada]</p> <p>2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Estatuto de los Trabajadores (redacción anterior)	Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción)
	<p>y preaviso</p> <p>Compensación de las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada: plazo</p>	<p>mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.</p>	<p>mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.</p> <p>La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.</p>
<p>art. 37.5, párrafo 1º</p>	<p>Reducción de jornada por cuidado de menor de doce años</p>	<p>[Descanso semanal, fiestas y permisos]</p> <p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p>	<p>[Descanso semanal, fiestas y permisos]</p> <p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p>

2. Modificación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

artículo	materia	Ley 3/2012, de 6 de julio (redacción anterior)	Ley 3/2012, de 6 de julio (nueva redacción)
<p>art. 4, aps. 2, 4, 5 y 9</p>	<p>Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores</p> <p>Incentivos fiscales</p> <p>Contrato celebrado a tiempo parcial</p> <p>Compatibilidad del salario con el 25 por ciento de la prestación por desempleo: sólo para contrato a jornada completa</p>	<p>[Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores]</p> <p>2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.</p> <p>[...]</p> <p>4. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.</p> <p>El trabajador contratado bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>El derecho a la compatibilidad de la prestación surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.</p> <p>La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la</p>	<p>[Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores]</p> <p>2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito.</p> <p>[...]</p> <p>4. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo. En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales incentivos fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.</p> <p>El trabajador contratado a jornada completa bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>El derecho a la compatibilidad de la prestación previsto en el párrafo anterior surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.</p> <p>La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley 3/2012, de 6 de julio (redacción anterior)	Ley 3/2012, de 6 de julio (nueva redacción)
	<p>Cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo</p> <p>Exención de la obligación de cotizar</p> <p>Compatibilidad del contrato a tiempo parcial con prestaciones o subsidios por desempleo</p> <p>Bonificación de cuotas a la Seguridad Social</p>	<p>vigencia del contrato con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como periodo consumido únicamente el 25 por ciento del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.</p> <p>La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.</p> <p>Quando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>5. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:</p> <p>a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67</p>	<p>vigencia del contrato a jornada completa con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como período consumido únicamente el 25 por ciento del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.</p> <p>La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.</p> <p>Quando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>Quando el contrato se celebre a tiempo parcial, serán de aplicación las disposiciones establecidas con carácter general para la compatibilidad del contrato a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo.</p> <p>5. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:</p> <p>a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley 3/2012, de 6 de julio (redacción anterior)	Ley 3/2012, de 6 de julio (nueva redacción)
	<p>Bonificación proporcional para los contratos a tiempo parcial</p>	<p>euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.</p> <p>Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).</p> <p>b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.</p> <p>Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).</p> <p>Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p> <p>[...]</p> <p>9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.</p>	<p>euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.</p> <p>Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).</p> <p>b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.</p> <p>Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).</p> <p>Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p> <p>En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.</p> <p>[...]</p> <p>9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.</p>
<p>art. 7.2</p>		<p>[Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos]</p>	<p>[Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos]</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley 3/2012, de 6 de julio (redacción anterior)	Ley 3/2012, de 6 de julio (nueva redacción)
	Bonificación de cuotas por transformación en indefinidos de los contratos de trabajadores en prácticas puestos a disposición de empresas usuarias	<p>2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.</p>	<p>2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.</p> <p>En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.</p>
disp. trans. 8ª, ap. 2	Ampliación del plazo que permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación	<p>[Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir del 12 de febrero de 2012]</p> <p>2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2013, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las</p>	<p>[Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir del 12 de febrero de 2012]</p> <p>2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, a los efectos</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley 3/2012, de 6 de julio (redacción anterior)	Ley 3/2012, de 6 de julio (nueva redacción)
		Comunidades Autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.	de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Wolters Kluwer

3. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

artículo	materia	Ley de empresas de trabajo temporal (redacción anterior)	Ley de empresas de trabajo temporal (nueva redacción)
art. 6.2	Contratos de puesta a disposición Contrato de trabajo en prácticas	<p>[Contrato de puesta a disposición]</p> <p>[Supuestos de utilización]</p> <p>2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>[Contrato de puesta a disposición]</p> <p>[Supuestos de utilización]</p> <p>2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
art. 7.1	Duración del contrato de puesta a disposición	<p>[Contrato de puesta a disposición]</p> <p>[Duración]</p> <p>1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11.2 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.</p>	<p>[Contrato de puesta a disposición]</p> <p>[Duración]</p> <p>1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.</p>
art. 10.2		[Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal]	[Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal]

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley de empresas de trabajo temporal (redacción anterior)	Ley de empresas de trabajo temporal (nueva redacción)
	<p>Contratos de trabajo en prácticas celebrados por ETTs</p>	<p>[Forma y duración]</p> <p>2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje.</p>	<p>[Forma y duración]</p> <p>2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.</p>

4. Modificación de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

artículo	materia	Ley 11/2013, de 26 de julio (redacción anterior)	Ley 11/2013, de 26 de julio (nueva redacción)
art. 9.2	<p>Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa</p> <p>Concepto de sector de actividad</p>	<p>[Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa]</p> <p>2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:</p> <p>a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.</p> <p>b) Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.</p> <p>c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.</p> <p>d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.</p>	<p>[Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa]</p> <p>2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:</p> <p>a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.</p> <p>b) Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).</p> <p>c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.</p> <p>d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.</p>

5. Modificación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

artículo	materia	Ley 27/2011, de 1 de agosto (redacción anterior)	Ley 27/2011, de 1 de agosto (nueva redacción)
<p>disp. adic. 16^a, apartado 1, último párrafo</p> <p>[nuevo]</p>	<p>Aportación al Tesoro por parte de empresas que realicen despidos colectivos, en determinadas circunstancias</p> <p>Concepto de grupo de empresas</p>	<p>[Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios]</p>	<p>[Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios]</p> <p>[...]</p> <p>A los efectos previstos en esta disposición resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.</p>

6. Modificación de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

artículo	materia	Ley General de la Seguridad Social (redacción anterior)	Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción)
<p>art. 109</p>	<p>Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social</p> <p>Remuneración en metálico y en especie</p>	<p>[Base de cotización]</p> <p>1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.</p> <p>Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.</p> <p>Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.</p> <p>No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.</p>	<p>[Base de cotización]</p> <p>1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.</p> <p>Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.</p> <p>Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.</p> <p>No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley General de la Seguridad Social (redacción anterior)	Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción)
	<p>Conceptos excluidos</p> <p>Gastos de locomoción</p> <p>Otros gastos de locomoción</p> <p>Gastos normales de manutención y estancia</p> <p>Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos</p>	<p>2. No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:</p> <p>a) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>b) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.</p> <p>Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.</p> <p>Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.</p> <p>Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el</p>	<p>2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:</p> <p>a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.</p> <p>b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.</p> <p>c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.</p> <p>Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.</p> <p>Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.</p> <p>Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley General de la Seguridad Social (redacción anterior)	Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción)
	<p>Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras</p> <p>Asignaciones de gastos por estudio</p> <p>Horas extraordinarias</p> <p>Comunicación a</p>	<p>caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.</p> <p>c) Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, estas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>d) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.</p> <p>En el desarrollo reglamentario de los apartados a) y c) se procurará la mayor homogeneidad posible con lo establecido al efecto en materia de rendimientos de trabajo personal por el ordenamiento tributario.</p> <p>3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, la cuantía máxima exenta de cotización por todos los conceptos indicados en el mismo no podrá exceder, en su conjunto, del límite que se determine reglamentariamente.</p>	<p>caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.</p> <p>d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengán exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.</p> <p>e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.</p> <p>3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley General de la Seguridad Social (redacción anterior)	Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción)
	<p>la TGSS del importe de todos los conceptos retributivos abonados</p>	<p>4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.d), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.</p>	<p>de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.</p> <p>4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.</p>
<p>disp. adic. 7ª, apartado 3 [derogado]</p>	<p>Trabajadores contratados a tiempo parcial</p> <p>Cotización por horas extraordinarias</p>	<p>[Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial]</p> <p>[...]</p> <p>3. La cotización por las horas extraordinarias realizadas por trabajadores contratados a tiempo parcial estará sujeta a las siguientes reglas:</p> <p>a) Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean motivadas o no por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.</p> <p>Los tipos de cotización serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.</p> <p>b) La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes; así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad.</p>	<p>[Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial]</p>

Tabla comparativa de las disposiciones modificadas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

artículo	materia	Ley General de la Seguridad Social (redacción anterior)	Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción)
		<p>Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.</p> <p>e) Lo dispuesto en este apartado será de aplicación a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.</p> <p>d) Reglamentariamente se determinarán los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este apartado.</p>	

7. Modificación de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo)

artículo	materia	Ley del Impuesto sobre Sociedades (redacción anterior)	Ley del Impuesto sobre Sociedades (nueva redacción)
art. 43.4 [nuevo]	Deducciones por creación de empleo Contratos a tiempo parcial	[Deducciones por creación de empleo]	[Deducciones por creación de empleo] [...] 4. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, las deducciones previstas en este artículo se aplicarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

8. Modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar)

artículo	materia	Real Decreto 1620/2011 (redacción anterior)	Real Decreto 1620/2011 (nueva redacción)
art. 9. 3 bis [nuevo]	Trabajadores del servicio del hogar familiar contratados a tiempo parcial Registro de jornada	[Tiempo de trabajo]	[Tiempo de trabajo] [...] 3 bis. Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.

9. Modificación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

artículo	materia	Real Decreto 1529/2012 (redacción anterior)	Real Decreto 1529/2012 (nueva redacción)
<p>disp. trans. 2ª, apartado 2, párrafo 2º</p>	<p>Ampliación del plazo para suscribir contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación</p>	<p>[Actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes]</p> <p>En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2013, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.</p>	<p>[Actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes]</p> <p>En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.</p>