

## FEUSO NEGOCIA CON LA ADMINISTRACIÓN EL PAGO DEL COMPLEMENTO DE MAESTROS QUE IMPARTEN EN PRIMER CICLO DE SECUNDARIA.

Tras varias conversaciones con Consejería de Educación de Castilla y León, podemos decir que el reconocimiento de derecho a dicho complemento está asumido y que se están realizando negociaciones para ver como se puede efectuar el pago de dichas cantidades. **Informar al profesorado que no es necesario en principio presentar ningún tipo de solicitud ni reclamación**

## USO ALERTA DEL PELIGRO DE ALGUNAS MEDIDAS APROBADAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD

El pasado 21 de diciembre, se publicó el Real Decreto-ley 16/2013, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, ampliando los conceptos salariales que forman parte de la base de cotización y afectando por tanto a trabajadores y empresas. Este nuevo RDL, incorpora conceptos computables en la base de cotización a la Seguridad Social que antes no lo hacían, como los pluses de transporte, primas de seguros, servicios educativos o planes de pensiones de empresa o cheques gourmet.

Desde el Ministerio se defiende afirmando que el impacto en la nómina de los trabajadores no será muy agresivo y que favorecerá al trabajador a la hora de percibir futuras prestaciones (pensiones o prestaciones por desempleo). Además aseguran que se trata de una medida que pretende evitar que algunas empresas hagan uso de estos conceptos para ahorrar costes salariales. Pero la realidad es que los trabajadores con contrato indefinido verán mermados sus ingresos en un 6,35% por dichos conceptos; a los que tengan contrato temporal se les quitará un 6,40%, no afectando a los trabajadores con la base máxima de cotización que el Gobierno ha incrementado a 3.597 euros al mes.

Desde USO pensamos que vuelve a tratarse de una medida que perjudica a trabajadores y PYMES de una manera irracional, y que traerá consigo posiblemente más picaresca. Además, las empresas tendrán que soportar una cotización del 29,7% al 31,7% (dependiendo del tipo de contrato) de los importes destinados a estos conceptos, incrementando los costes salariales y seguramente afectando por tanto al empleo y a la negociación colectiva.

**REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS:** Se amplía desde los ocho hasta los doce años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.