

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

El TC diu que el Dret civil català no és aplicable per determinar què és una parella de fet als efectes de rebre la pensió de viudetat.



En data 27 de març de 2014, el Tribunal Constitucional ha fet pública una sentència en la que anul·la l'apartat cinquè de l'article 174.3 de la Llei General de Seguretat Social (LGSS), establint que no és possible determinar qui gaudeix de la condició de parella de fet, als efectes de rebre la pensió de viudetat, amb el dret civil foral sinó que preval el criteri que estableix la pròpia LGSS.

Així doncs, a partir d'aquesta sentència, el membre supervivent de la parella de fet que sol·liciti una pensió de viudetat haurà d'acreditar un mínim de cinc anys de convivència amb un certificat del padró municipal i, a més, haurà d'acreditar que amb un mínim de dos anys a la data de defunció, la parella estava inscrita en un registre públic de parelles de fet o havia manifestat la situació de parella de fet davant d'un Notari.

Per tant, als efectes de tenir dret a la pensió de viudetat, no és suficient la previsió de l'article 234-1 del Codi Civil de Catalunya, que reconeix la condició de parella de fet a qui compleixi algun d'aquests requisits: a) acreditar per qualsevol mitjà una convivència mínima de dos anys; b) tenir un fill en comú durant la convivència; i c) formalitzar la relació en escriptura pública.

Per la resta d'aspectes, com les successions o les relacions familiars, la condició de parella de fet es continua obtenint per qualsevol de les vies ara esmentades.

En la sentència s'afirma que la Seguretat social és una matèria exclusiva de l'Estat i no es poden establir criteris diferents per determinar qui hi té dret i qui no, en funció de la diferent regulació civil sobre la condició de parelles de fet. No obstant, hi ha el vot particular de dos magistrats que consideren que l'Estat no té competència per alterar la condició de parella de fet, ja que això només ho pot fer qui sigui competent per legislar-ho, que són algunes comunitats autònomes amb dret civil propi.

No obstant aquesta discussió jurídica, a la pràctica s'ha anul·lat el precepte i preval el criteri establert a la LGSS. Per tant, caldran cinc anys de convivència, acreditables amb el certificat del padró i la inscripció en un registre de parelles de fet o la declaració de parella de fet feta davant de Notari abans dels dos anys de la defunció.

Modificació substancial només per a uns quants.

L'Audiència Nacional ha dictat una sentència recentment en la qual considera que si una empresa decideix aplicar una reducció salarial que varia en funció del treballador, s'haurà d'aportar informació suficient als representants dels treballadors que justifiqui el motiu pel qual s'apliquen diferents percentatges. En cas contrari, s'incomplirà el deure de negociar de bona fe i la mesura esdevindrà nul·la, amb independència de si existien causes productives, organitzatives, tècniques o econòmiques.

El cas concret versava sobre una companyia del sector elèctric i de les telecomunicacions en la que es va decidir imposar una modificació substancial consistent en una reducció salarial de caire col·lectiu aplicable a diferents treballadors de diferents centres de treball i amb percentatges de reducció salarial diferents.

Durant el procés de negociació de la modificació proposada per l'empresa entre aquesta i els representants dels treballadors, en cap moment es va discutir l'existència de causes objectives que motivaven prendre una decisió com la que es proposava. No obstant l'anterior, aquesta mesura tenia un impacte desigual entre els treballadors afectats que a criteri dels representants legals, l'empresa no havia justificat.

La sentència de l'Audiència Nacional constata que en cas que la modificació substancial col·lectiva no hagi d'afectar de la mateixa manera a tots els treballadors, l'empresa té l'obligació de justificar i aportar la documentació necessària que justifiqui la raó per la qual duu a terme aquest tracte diferenciat. A més, afegeix que en qualsevol cas, existeix el deure de negociar de bona fe i, en aquest supòsit, aquest deure es va incomplir perquè l'empresa no va proporcionar als representants legals la informació suficient que justifiqués que la mesura s'aplicaria a uns sí i a altres no, i en percentatges diferents.

Interpretació de l'Acord Marc sobre treball de durada determinada.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha dictat una sentència en resposta a una qüestió prejudicial plantejada pel Jutjat Social número 3 de Barcelona en el marc d'un procediment entre la Universitat Pompeu Fabra i un dels seus professors. La qüestió versava sobre la interpretació que s'havia de donar a les clàusules 3 i 5 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada:

- La clàusula 3 recull les definicions de "treballador amb contracte de durada determinada" i de "treballador amb contracte de durada indefinida comparable"
- La clàusula 5 recull mesures destinades a evitar l'ús abusiu de contractes de durada determinada.

El TJUE ha resolt que la clàusula 5 ha d'interpretar-se en el sentit que no s'oposi a la normativa nacional, que en el cas concret, permet a les universitats renovar successius contractes de durada determinada celebrats amb professors associats sense cap límit pel que fa a la durada màxima i al total de pròrrogues. Així doncs, respon al Jutjat Social que és a ell qui li competeix comprovar que existeixen raons objectives que justifiquin la renovació dels contractes en qüestió i que una normativa com l'exposada no s'hagi utilitzat de fet per cobrir necessitats permanents i duradores en matèria de contractació de personal docent.

Sentència sobre el descompte salarial del 5%.

La Sala Social del Tribunal Suprem ha dictat sentència en relació al descompte del 5% del salari en el sector afectat pel Conveni Col·lectiu dels hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària concertats.

Aquest procediment judicial va iniciar-se amb la interposició d'un conflicte col·lectiu formulat per les organitzacions empresarials UCH i CAPS, del qual va recaure sentència en primera instància de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya dictada en data 27 de juliol de 2011, estimant parcialment la demanda formulada per les patronals en el sentit de convalidar el descompte del 5% en els centres de titularitat pública i no en els de privada.

La segona instància ha finalitzat amb aquesta sentència dictada en data 24 de febrer de 2014 per la Sala Social del Tribunal Suprem, desestimant els recurs de cassació interposats pels sindicats i per les organitzacions empresarials, i confirmant íntegrament la sentència de primera instància.

Modificar el sistema de pagament de despeses no és substancial.

L'Audiència Nacional ha dictat una sentència en la qual considera que l'empresa pot modificar unilateralment i sense haver de dur a terme una modificació substancial de les condicions de treball el sistema de pagament de despeses dels seus treballadors.

Concretament, una empresa venia lliurant als treballadors una tarja de crèdit corporativa a més de concedir addicionalment diner en metàl·lic com un avançament per tal que aquests fessin front a les despeses derivades del seu lloc de treball. En un moment donat, l'empresa decideix modificar el sistema de pagament i comunica que deixarà de donar els avançaments en metàl·lic i que s'haurà de fer ús d'una tarja de crèdit vinculada a un compte corrent

individual que cada treballador haurà d'obrir a una entitat bancària. Posteriorment, l'empresa abonaria a aquest import les despeses realitzades.

Aquest nou sistema no implicava cap risc en cas de robatori o pèrdua, l'empresa assumia els interessos per possibles descoberts i no hi havia cap repercussió fiscal en els reintegraments.

La representació dels treballadors va considerar que l'empresa havia dut a terme una modificació substancial aplicant aquesta nova política de pagament de despeses que no podia adoptar unilateralment. No obstant, l'Audiència Nacional desestima la demanda i considera que l'actuació s'ha dut a terme dins de les potestats organitzatives que l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors confereix a l'empresa, a més d'haver-se acreditat que amb el nou sistema de pagament no s'ha causat cap perjudici als treballadors.

Si la readmissió per acomiadament improcedent implica canvi de residència i el treballador no accepta, s'ha d'indemnitzar.

Així conclou una sentència del Tribunal Suprem, Sala Social, en la qual fixa jurisprudència a l'estimar el recurs plantejat per una treballadora de Saragossa acomiadada la qual va obtenir una sentència que declarava l'acomiadament improcedent i que l'empresa va readmetre oferint la readmissió a Barcelona, Tarragona, Madrid o Melilla.

L'argumentació de la sentència diu que en cas que una sentència condemni a l'empresari per acomiadament improcedent i a que aquest opti entre extingir i indemnitzar o readmetre, l'empresari no podrà vàlidament optar per la readmissió si han variat substancialment les condicions que regien abans de produir-se l'acte extintiu (com era el cas del procediment, ja que s'havia tancat el centre de treball).

Per tant, si es procedeix a la readmissió però aquesta es duu a terme amb unes característiques tals que impliquin un canvi de residència, es considera que la readmissió és irregular i comportarà que es procedeixi a l'extinció contractual indemnitzada.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Taxes judicials.

S'ha publicat una taula de consultes vinculants de la Direcció General de Tributs en relació amb la taxa judicial i us voldríem fer menció de que la bonificació prevista del 10% derivada de l'ús de mitjans telemàtics, en l'àmbit social, únicament seria si la presentació del recurs de suplicació o el recurs de cassació per unificació de doctrina es realitzés via telemàtica. Actualment únicament es preveu la presentació d'aquests dos recursos via presencial, de manera que ara per ara no es pot aplicar tal bonificació en l'ordre social.

L'ICAB insta a què FOGASA resolgui els expedients pendents.

L'Illustre Col·legi d'Advocats de Barcelona ha instat a què el Fons de Garantia Salarial acceleri la resolució dels més de 18.000 assumptes que té pendents encara de 2013.

Actualment, el FOGASA, té un retard en els seus expedients que arriba a l'any i mig i la resolució d'aquests expedients corresponen a indemnitzacions per acomiadament i a quantitats pendents de pagament a les quals l'empresari no pot fer-ne front com a conseqüència de declaracions d'insolvència o concursos de creditors.

Objectius d'igualtat d'oportunitats.

La Comissió Europea ha fet públic que ha assolit els seus objectius de representativitat femenina 11 mesos abans del previst. L'estratègia d'igualtat d'oportunitats 2010-2014 fixava assolir uns objectius a data 31 de desembre de 2014 en 3 àmbits en els quals les dones estaven poc representades: 25% en càrrecs d'alta direcció, 30% en llocs de gestió intermitja i 43% en llocs d'administrador sense responsabilitats de gestió.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social

El dia 1 de març de 2014 va sortir publicada al BOE la Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social.

Les "novetats" més importants que contempla són:

I.- Normes aplicables als treballadors a temps parcial en matèria de cotització a la Seguretat Social (Capítol II, article 5):

Arrel de la sentència 61/2013 de 14 de març del Tribunal Constitucional, que va declarar inconstitucional el sistema de càlcul dels períodes de cotització necessaris per tenir dret a les diferents prestacions de la seguretat Social per part dels treballadors contractats a temps parcial, es va dictar el Reial Decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social, que flexibilitzava el nombre d'anys requerits per accedir a una prestació per aquests treballadors. La nova Llei 1/2014 incorpora el contingut del Reial Decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social, donant-li rang de Llei. No hi ha cap novetat al respecte.

La disposició transitòria primera estableix que la nova regulació en matèria de protecció social dels treballadors a temps parcial serà aplicable a les prestacions de la Seguretat Social que amb anterioritat al 4 d'agost 2013 haguessin estat denegades per no acreditar el període mínim de cotització exigida i a les prestacions la sol·licitud es trobi en tràmit.

II.- Modificacions en matèria de prestació i subsidi d'ocupació (capítol III, article 6):

Tampoc hi ha novetats. Dóna rang de llei a les mesures del Reial Decret Llei 11/2013 (s'aclareix que per percebre i conservar la prestació i el subsidi per atur, els beneficiaris han d'estar inscrits i mantenir aquesta inscripció a través de la renovació de la demanda d'ocupació; s'aclareix expressament en la llei que en els supòsits de sortida ocasional a l'estranger per un període màxim de quinze dies naturals dins d'un any natural es manté la condició de beneficiari i es continua percebent la prestació o el subsidi per desocupació i s'incorpora, com a supòsit de suspensió de la prestació per desocupació, l'estada a l'estranger fins a un període de 90 dies, o el trasllat de residència a l'estranger per un període inferior a dotze mesos per a la recerca o realització de treball, perfeccionament professional o cooperació internacional, havent de comunicar prèviament la sortida a l'entitat gestora, que ha d'autoritzar, extingint-se en cas contrari.)

III.- Modificacions en matèria d'infraccions i sancions (Capítol III, article 7 i 8):

S'adapta el règim d'infraccions i sancions a la novetat que la inscripció com a demandant d'ocupació i el manteniment de la mateixa passen a ser requisits necessaris per a percebre i conservar el dret a la prestació. A més, es reforça la validesa de les citacions i comunicacions efectuades per mitjans electrònics sempre que els beneficiaris de les prestacions per desocupació hagin expressat prèviament el seu consentiment.

S'adapta el règim d'infraccions i sancions a l'obligació de l'empresari d'efectuar una comunicació inicial al Servei Públic d'Ocupació Estatal de les mesures d'acomiadament col·lectiu, així com les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada adoptades.

IV.- (Capítol IV, article 9): "Nova" regulació de les comissions negociadores i dels interlocutors socials durant el període de consultes que ha de tenir lloc amb caràcter previ a l'adopció de mesures col·lectives de mobilitat geogràfica (article 40), modificació substancial de condicions de treball (article 41), així com en els procediments de suspensió de contractes o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (article 47), d'acomiadament col·lectiu (article 51.2) i d'inaplicació de condicions de treball previstes en convenis col·lectius (article 82.3).

A l'igual que en el cas anterior, la "novetat" és que es dóna rang de llei a la regulació que ja havia establert el Reial Decret llei 11/2013, agost 2, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social tant a la modificació de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors com en la modificació de l'article 124 de la LRJS (comissió única; màxim 13 membres, entre d'altres)

La disposició transitòria segona estableix que als procediments regulats en els articles 40, 41, 47, 51 i 82 de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 64 de la Llei Concursal, iniciats amb anterioritat al 4 agost 2013 els és aplicable la normativa vigent a la data del seu inici.

V.- Especificitats envers l'acomiadament col·lectiu (Capítol IV: articles 9 i 10):

Al igual que en el cas anterior, la "novetat" és que es dóna rang de llei a la regulació que ja havia establert el Reial decret llei 11/2013, agost 2, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social tant a la modificació de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors com en la modificació de l'article 124 de la LRJS.

L'article 10: Adapta la Llei concursal a les noves peculiaritats que ja introduïa el RDL 11/2013.

VI.- Altres:

La disposició final segona modifica l'article 5 del Reial Decret 1796/2010, de 30 de desembre, pel qual es regulen les agències de col·locació, per permetre la subcontractació en l'àmbit de la intermediació laboral, encara que respectant el límit que la subcontractació només pugui realitzar amb tercers autoritzats per a actuar com a agències de col·locació.

La Disposició final quarta adapta els canvis del RDL 11/2013 al Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Reial Decret llei 3/2014, de 28 de febrer, de mesures urgents per al foment de l'ocupació i la contractació indefinida.

El dia 1 de març de 2014 va publicar-se al BOE el Reial Decret llei 3/2014, de 28 de febrer, de mesures urgents per al foment de l'ocupació i la contractació indefinida. Consta d'un article, una disposició addicional i tres disposicions finals.

Amb l'objectiu d'incentivar la contractació indefinida, s'aprova una reducció de les **cotitzacions empresarials per contingències comunes a la Seguretat Social** (no s'afecta a les cotitzacions que fa el treballador) per a totes aquelles empreses que formalitzin aquest tipus de contractes i compleixin els requisits que es desenvolupen a continuació.

I.- Entrada en vigor i durada de la mesura:

La mesura de "tarifa plana" s'aplicarà durant un període de 24 mesos, comptats a partir de la data d'efectes del contracte, que s'haurà de formalitzar per escrit, i respecte dels celebrats entre el 25 de febrer de 2014 i el 31 de desembre de 2014.

Finalitzat el període de 24 mesos, i durant els 12 mesos següents, les empreses que al moment de celebrar el contracte al qual s'apliqui la reducció comptin amb menys de deu treballadors tenen dret a una reducció equivalent al 50 per 100 de l'aportació empresarial a la cotització per contingències comunes corresponent al treballador contractat de manera indefinida.

II.- Àmbit d'afectació i requisits:

Es podran beneficiar d'aquesta mesura totes les empreses, independentment de la seva mida, tant si la contractació és a temps complet com si és a temps parcial, respecte dels contractes celebrats entre els períodes indicats, amb algunes excepcions que s'analitzen a continuació, i sempre que compleixin els requisits següents:

- a) Trobar-se al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i de Seguretat Social, tant en la data d'efectes de l'alta dels treballadors com durant l'aplicació de l'aportació empresarial reduïda.

Efectes de l'incompliment: Si durant el període d'aplicació de la reducció existís una falta d'ingrés, total o parcial, de les obligacions en termini reglamentari, es produirà la pèrdua automàtica de la reducció a partir del mes en què es produeixi l'incompliment.

- b) No haver extingit contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris (ni individuals ni col·lectius) que hagin estat uns o altres declarats judicialment com a improcedents en els sis mesos anteriors a la celebració dels contractes que donen dret a la reducció.

Moment de còmput: A l'efecte del compliment d'aquest requisit no es tindran en compte les extincions que s'hagin produït abans del 25 de febrer de 2014.

- c) Celebrar contractes indefinits que suposin un increment tant del nivell d'ocupació indefinida com del nivell d'ocupació total de l'empresa.

Forma de càlcul d'aquest increment: es prendrà com a referència la mitjana diària de treballadors que hagin prestat serveis a l'empresa en els trenta dies anteriors a la celebració del contracte.

- d) Mantenir durant un període de 36 mesos, a comptar de la data d'efectes del contracte indefinit amb aplicació de la reducció, tant el nivell

d'ocupació indefinida com el nivell d'ocupació total aconseguit, almenys, amb aquesta contractació.

S'examinarà el manteniment del nivell d'ocupació indefinida i del nivell d'ocupació total cada dotze mesos. Per a això, s'utilitzaran la mitjana de treballadors indefinits i la mitjana de treballadors totals del mes en què sigui procedent examinar el compliment d'aquest requisit.

A efectes d'examinar el nivell d'ocupació i el seu manteniment en l'empresa, no es tindran en compte les extincions de contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que no hagin estat declarats improcedents.

Incompliment: Una penalització específica que després es desenvolupa.

- e) No haver estat excloses de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació per la comissió de la infracció greu de l'article 22.2 o les infraccions molt greus dels articles 16 i 23 del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5 /2000, de 4 d'agost.

III.- Import de la cotització empresarial:

- a) Si la contractació és a temps complet, 100 euros mensuals.
- b) Si la contractació és a temps parcial, quan la jornada de treball sigui, almenys, equivalent a un 75 per 100 de la jornada d'un treballador a temps complet comparable, 75 euros mensuals.
- c) Si la contractació és a temps parcial, quan la jornada de treball sigui, almenys, equivalent a un 50 per 100 de la jornada d'un treballador a temps complet comparable, 50 euros mensuals.

Quan les dates de l'alta i de la baixa del treballador en el règim de Seguretat Social que correspongui no siguin coincidents amb el primer o l'últim dia del mes natural, l'import de l'aportació empresarial a què es refereix aquest article es reduirà de forma proporcional al nombre de dies en alta en el mes

IV.- Exclusions de l'aplicació d'aquesta tarifa plana:

Les reduccions no s'aplicaran en els següents supòsits :

- a) Relacions laborals de caràcter especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors o altres disposicions legals.
- b) Contractacions que afecten el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin el control empresarial, exerceixin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans

d'administració de les entitats o de les empreses que tenen la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests últims.

Excepció: S'exceptua del què disposa el paràgraf anterior la contractació dels fills que reuneixin les condicions previstes en la disposició addicional desena de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom (fills menors de 30 anys o tot i ser majors de 30 anys, tinguin especials dificultats per a la inserció laboral). A aquests efectes, es considera que hi ha aquestes dificultats quan el treballador estigui inclòs en algun dels grups següents:

- 1.- Persones amb paràlisi cerebral, persones amb malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33 per 100;
- 2.- Persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%).

c) Contractació de treballadors amb una activitat que determini la seva inclusió en qualsevol dels sistemes especials establerts en el Règim General de la Seguretat Social.

d) Administracions i sector públic que vulguin realitzar les contractacions excepcionals que estableixen els articles 20 i 21, i en la disposició addicional 20a i 21a de la Llei 22 /2013, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l' Estat per a 2014 (cas de consorcis, fundacions o empreses públiques es tracta de les contractacions de personal, funcionari o laboral, amb una relació preexistent de caràcter fixa i indefinida en el sector públic estatal, autonòmic o local en què, respectivament estigui inclosa la corresponent empresa, fundació del sector públic o consorci).

e) Contractació de treballadors que haguessin estat contractats en altres empreses del grup d'empreses del que formin part i els contractes s'haguessin extingit per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que hagin estat uns o altres declarats judicialment com improcedents , o per acomiadaments col·lectius, en els sis mesos anteriors a la celebració dels contractes que donen dret a la reducció .

Excepció: No és aplicable en el cas d'extincions que s'hagin produït abans del 25 de febrer de 2014.

f) Contractació de treballadors que en els sis mesos anteriors a la data del contracte hagin prestat serveis en la mateixa empresa o entitat mitjançant un contracte indefinit .

Excepció: No és aplicable per al supòsit de treballadors els contractes de treball s'haguessin extingit abans del 25 de febrer de 2014.

IV.- Afectació de la tarifa plana a les prestacions dels treballadors:

Les reduccions en la tarifa empresarial **no afectaran la determinació de la quantia de les prestacions econòmiques a què puguin causar dret**

els treballadors afectats, que es calcula aplicant l'import íntegre de la base de cotització que els correspongui.

V.- Incompatibilitat:

L'aplicació d'aquestes reduccions serà incompatible amb la de qualsevol altre benefici en la cotització a la Seguretat Social pel mateix contracte, amb independència dels conceptes als quals aquests beneficis puguin afectar.

VI.- Control de l'aplicació de la mesura:

L'aplicació d'aquestes reduccions serà objecte de control i revisió per la Tresoreria General de la Seguretat Social i per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en l'exercici de les funcions que tenen atribuïdes .

VII.- Efectes de l'aplicació indeguda de la reducció per incompliment dels requisits o les condicions d'aquesta norma (regla general):

En els supòsits d'aplicació indeguda de la respectiva reducció, per incomplir les condicions establertes en aquest article, s'haurà de procedir al **reintegrament de les quantitats deixades d'ingressar amb el recàrrec i l'interès de demora corresponents**, d'acord amb el que estableix la normativa recaptadora de la Seguretat Social.

VIII.- Efectes de l'incompliment de l'obligació de mantenir durant un període de 36 mesos, a comptar de la data d'efectes del contracte indefinit amb aplicació de la reducció, tant el nivell d'ocupació indefinida com el nivell d'ocupació total aconseguit, almenys, amb aquesta contractació (regla especial):

Quedarà sense efecte la reducció i s'haurà de procedir al reintegrament de la diferència entre els imports corresponents a les aportacions empresarials a la cotització per contingències comunes que haguessin procedit en cas de no aplicar-se la reducció i les aportacions ja realitzades des de la data d'inici de l'aplicació de la reducció , en els termes següents:

1. Si l'incompliment de l'exigència del manteniment del nivell d'ocupació es produeix als dotze mesos des de la contractació, correspon reintegrar el 100 per 100 de la diferència .
2. Si aquest incompliment es produeix als vint mesos des de la contractació, correspon reintegrar el 50 per 100 de la diferència.
3. En cas que l'incompliment es produís als trenta- sis mesos des de la contractació, correspon reintegrar el 33 per 100 de la diferència.

En els supòsits de reintegrament per incompliment d'aquest requisit **no és procedirà a exigir recàrrec i interès de demora** sense perjudici de les sancions en l'ordre social

Disposició addicional única. Cotització per hores complementàries.

Les reducció que preveu aquest Reial Decret llei no s'apliquen a la cotització per hores complementàries que realitzen els treballadors a temps parcial.

ÚLTIMA HORA.

18% és la diferència entre els salaris dels homes i les dones: segons dades de la Comissió Europea, Espanya, seguida d'Hongria, Portugal, Estonia, Bulgària i Irlanda, ha vist recentment incrementat el percentatge de diferència salarial entre homes i dones per realitzar la mateixa feina.

Lleugera pujada salarial però més desvinculacions de conveni: les darreres dades del Ministeri de Treball entreveuen una lleugera pujada, del 0,57% al 0,60% en els salaris dels convenis col·lectius registrats en el que portem de 2014. Per contra però, cada vegada són més les empreses que recorren a la inaplicació de les condicions establertes en el conveni per a reduir salaris, entre d'altres. En el que portem de 2014, s'han registrar 262 inaplicacions de conveni, un 40,8% més respecte del mateix període que l'any anterior.

ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...

"La responsabilitat penal de les persones jurídiques". Assistència de l'**Albert Navó** a aquesta jornada organitzada per l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Sabadell, el passat 13 de març.

"Jornada sobre el cèntim sanitari". Assistència de l'**Àngel Fernández** a aquesta sessió organitzada per l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona, el passat 20 de març.

"Seminari de dret de successions". Assistència del **Carles Mundó** a aquesta jornada organitzada per la Cambra de la Propietat Urbana, el passat 20 de març.

"El meu primer recurs de suplicació". Conferència de l'**Alfredo Bayón** organitzada per l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona, el passat 25 de març.

"Màster en Direcció d'Institucions Sanitàries". Participació del **Paco Carretero** en les classes impartides durant els dies 25, 26 i 27 de març.

"Jornada sobre societats mercantils". Assistència de l'**Àngel Fernández** a aquesta sessió organitzada per l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona, el passat 27 de març.

"Embargaments i mesures d'execució". Assistència de l'**Albert Navó** a aquesta jornada organitzada per l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Sabadell, el passat 31 de març.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si teniu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.