

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

Justificació documental per a una modificació substancial de caràcter salarial en base a pèrdues futures.



Quan una empresa té la intenció de dur a terme una modificació substancial de les condicions de treball, ja sigui a títol individual o col·lectiu, ha de tenir una causa objectiva la qual haurà de justificar i argumental. En aquest sentit, l'Audiència Nacional s'ha pronunciat en una sentència recent la qual valora que en cas d'al·legar com a causa "previsió de pèrdues" per a justificar una rebaixa salarial, l'empresa haurà d'acreditar que realment es troba davant una situació en la qual es donaran pèrdues. De contrari, la mesura serà injustificada.

El cas concret versava sobre una empresa que al·legant una previsió de pèrdues futures estimada en 4,3 milions d'euros, va iniciar un procés negociador amb els representants dels treballadors i a l'empara de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, que és el que regula les modificacions substancials de les condicions de treball, per dur a terme mesures en el sentit de reduir la retribució variable.

Si bé la norma no preveu detalladament quina documentació s'ha de lliurar als representants dels treballadors per a la negociació de les modificacions que s'exposen, l'Audiència Nacional recorda que la norma exigeix "*el lliurament d'una documentació concreta, ha d'entendre's que l'empresa ha de lliurar tota la documentació que sigui necessària*", en el ben entès que la finalitat de l'empresa no ha de ser només la d'assolir un acord, sinó també la de justificar als representants dels treballadors la causa que s'al·lega i que aquests puguin comprovar-la, així com "*la idoneïtat i proporcionalitat de la mesura proposada per l'empresa*".

Amb tot, tenint en compte el defecte en el lliurament de la documentació necessària per poder justificar la previsió de les pèrdues als representants dels treballadors, l'Audiència Nacional considera injustificada la mesura que finalment l'empresa va imposar un cop tancat el període de consultes sense acord.

Acomiadament disciplinari per insults en una xarxa social.

En una sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, s'ha conclòs que l'acomiadament a un treballador que ha dut a terme insults, injúries o amenaces contra un altre treballador o contra l'empresa, tot i fer-ho en una xarxa social, i fora de l'empresa i utilitzant el seu ordinador personal, és procedent.

Concretament, el cas que es valorava era el d'un treballador que a través d'una xarxa social havia penjat insults i comentaris despectius contra l'empresa i contra una companya de feina en concret. Els motius pels quals s'argumenta la procedència de l'acomiadament disciplinari és bàsicament per la previsió continguda a l'article 54.2.c) de l'Estatut dels Treballadors, que diu que és un "*incompliment contractual susceptible de ser sancionat amb l'acomiadament les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa*".

A més, la sentència determina que no cal que la conducta hagi estat constitutiva d'una qualificació penal com a falta o delicte, sinó que únicament cal que aquesta sigui greu i culpable des del punt de vista laboral. Considera que en aquest cas en concret les manifestacions eren "*ofensas de altísimo calado y expresiones de contenido amenazante, todas ellas íntimamente relacionadas con la actividad laboral del trabajador y con la actitud hacia diversos compañeros de trabajo*" la qual cosa implica "*la transgresión grave de la indispensable armonía en que deben desenvolverse las relaciones entre quienes integran la empresa y se encuentran, por ello, obligados a mantener un mutuo respeto*".

ACTUALITAT JURÍDICA.

Estudi trimestral sobre ocupació.

La Comissió Europea ha publicat un estudi sobre ocupació i situació econòmica de valoració trimestral. Una de les conclusions que volem destacar és la qualificació que es realitza de la recuperació econòmica que va començar als volts del mes de març de 2013, dient que continua sent fràgil i que la seva evolució és incerta.

Projecte d'ajuda a la migració.

S'ha anunciat un recent projecte per a promoure i protegir els drets dels que es desplacen entre països en vies de desenvolupament. És un projecte que se centra bàsicament en aquells que es desplacen amb la voluntat de dedicar-se a tasques domèstiques en el país d'acollida i, en aquells que cauen víctimes de la tracta d'éssers humans.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Calendari de festes laborals per al 2015.

El passat 24 d'octubre de 2014 va publicar-se, al Butlletí Oficial de l'Estat, la Resolució de 17 d'octubre de 2014, de la Direcció General d'Ocupació, per la que es publica la relació de festes laborals per a l'any 2015.

Bàsicament, el que recull aquesta Resolució, és el compendi de totes les festivitats comunicades per les diferents Comunitats Autònomes, tenint alhora en compte aquelles festivitats que tenen caràcter nacional i que, per tant, són de caire retribuït i no recuperable.

En quant a Catalunya, s'estableixen les següents festivitats:

- 1 de gener
- 6 de gener
- 3 d'abril
- 6 d'abril
- 1 de maig
- 24 de juny
- 15 d'agost
- 11 de setembre
- 12 d'octubre
- 8, 25 i 26 de desembre

Llei 18/2014, sobre mesures urgents per al creixement, competitivitat i eficiència.

El dia 17 d'octubre, es va publicar al Butlletí Oficial de l'Estat la Llei 18/2014, de 15 d'octubre, de mesures urgents per al creixement, la competitivitat i l'eficiència, que entrarà en vigor demà.

Amb 124 articles, 27 Disposicions addicionals, 11 Disposicions Transitòries, 1 disposició derogatòria, 5 Disposicions finals i 12 Annexos és, una vegada més es pretén: fomentar la competitivitat i el funcionament eficient dels mercats; millorar l'accés al finançament; i fomentar l'ocupabilitat i l'ocupació.

Limitant-nos específicament a l'àmbit social cal destacar:

Primer.- Es reproduueix, amb alguns canvis, el contingut del sistema nacional de garantia juvenil que va conformar el Reial Decret Llei 8/2014, de 4 de juliol.

Per entendre els canvis creiem convenient fer un petit recordatori del Sistema Nacional de Garantia Juvenil que era la figura estel·lar de l'esmentat Reial Decret. Tots coneixem la greu situació laboral en què es troben els joves en la UE i, especialment a Espanya. El Consell Europeu va impulsar un

fons per la Iniciativa d'Ocupació Juvenil i va exigir als Estats que volien tenir accés a aquest fons que presentessin abans del 31.12.2013 un Pla Nacional d'Implantació de la Garantia Juvenil. El RD Llei 8/2014 era, en síntesis, la plasmació normativa del Pla Nacional d'Implantació de la Garantia Juvenil a Espanya que el Govern Central va enviar a la Comissió Europea el desembre de 2013.

Què es pretenia?: Amb el nom de "Sistema Nacional de Garantia Juvenil" es delimitava un mecanisme que pretenia que els joves no ocupats ni integrats en els sistemes d'educació o formació, majors de 16 anys i menors de 25 (o menors de 30 anys amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%), poguessin rebre una oferta d'ocupació, educació contínua, formació d'aprenent o període de pràctiques després d'acabar l'educació formal o quedar aturats/des.

A quins joves anava dirigit?: Com hem dit, als joves majors de 16 anys i menors de 25 (o de 30 anys amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%), no ocupats ni integrats en els sistemes d'educació o formació que ho sol·licitessin expressament. No era una qüestió automàtica. Els joves l'han de sol·licitar mitjançant la inscripció en el fitxer del Sistema Nacional de Garantia Juvenil i la realització d'un perfil.

Objectius?: Essencialment dos:

- 1) Que tots els joves interessats puguin rebre una oferta d'ocupació, educació contínua, formació d'aprenent o període de pràctiques després d'acabar l'educació formal o quedar aturades.
- 2) Desenvolupar mesures de suport o programes per millorar la intermediació i l'ocupabilitat, i fomentar la contractació i l'emprenedoria.

Respecte al Fitxer del Sistema Nacional de Garantia Juvenil: És un fitxer de naturalesa administrativa, que constitueix el sistema oficial de la Garantia Juvenil a Espanya. Es tracta, en definitiva, d'una llista única de demanda amb un suport tècnic perquè s'inscriguin les persones interessades. També és l'eina per al seguiment i avaluació dels resultats. Depèn de la Direcció General del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social però les CCAA poden crear fitxers específics per facilitar la inscripció i el tractament de la informació. Apart d'inscriure les dades personals el més rellevant és que la persona que s'inscriu realitza la subscripció d'un compromís de participació activa.

Una vegada inscrits, els joves ja poden beneficiar-se de les accions del Sistema, que es realitza a partir d'una llista única de demanda, tenint en compte criteris com l'edat, experiència laboral prèvia, permanència en la desocupació o nivell de qualificació, i prioritzant aquells joves que reben atenció per primera vegada i a aquells més pròxims a complir l'edat màxima. Recordem que l'article 106 del Reial Decret Llei 8/2014 fixava els objectius i les actuacions i mesures a assolir en funció de quatre objectius:

intermediació, ocupabilitat, suport a la contractació i suport a l'emprenedoria:

a) En compliment de l'objectiu d'intermediació, es desenvoluparan les actuacions o mesures que contribueixin a la millora de l'activació primerenca i del perfeccionament dels processos d'intermediació i mobilitat laboral, que podran consistir en actuacions d'orientació professional, informació laboral i acompanyament en la recerca de feina, actuacions amb agències de col·locació, programes de mobilitat i programes d'intermediació educació-ocupació, o qualssevol altres de caràcter similar.

b) En compliment de l'objectiu d'ocupabilitat, es desenvoluparan les actuacions o mesures que contribueixin a la millora de les aptituds i competències professionals que podran consistir en actuacions o mesures com la formació amb compromís de contractació, formació especialment en idiomes i en tecnologies de la informació i la comunicació, pràctiques no laborals en empreses, impuls de la formació professional dual, formació per a l'obtenció de certificats de professionalitat, avaluació i acreditació de les competències professionals, desenvolupament d'Escoles Taller i Cases d'Oficis i programes mixtos d'ocupació-formació. A més, es podran desenvolupar programes de segona oportunitat, dirigits a aquells joves que van abandonar de forma prematura els estudis, o qualssevol altre de caràcter similar.

c) En compliment de l'objectiu de suport a la *contractació*, es desenvoluparan les actuacions o mesures que incentivin la inserció laboral dels subjectes majors de 16 anys als quals es refereix l'article 88.d) que podran consistir en incentius en la cotització a la Seguretat Social, foment dels contractes formatius previstos a la normativa vigent, ajudes a l'ocupació per a la contractació amb un període mínim de permanència, foment de l'Economia Social, formació i foment de l'ocupació per al col·lectiu de joves investigadors, o qualssevol altres de caràcter similar.

d) En compliment de l'objectiu de suport a *l'emprenedoria*, es desenvoluparan les actuacions o mesures que donin suport l'esperit emprenedor, fomentant la responsabilitat, innovació i emprenedoria, posant a la seva disposició més serveis de suport a la creació d'empreses, especialment, amb una cooperació més estreta entre els serveis d'ocupació, les entitats de suport a les empreses i els proveïdors de finançament. Es podran desenvolupar actuacions o mesures consistents en incentius en la cotització a la Seguretat Social, ajudes a l'autoocupació, capitalització de la prestació per desocupació, foment de la cultura emprenedora, mesures per afavorir l'autoocupació i l'emprenedoria col·lectiu en el marc de l'Economia Social, assessorament a l'autoocupació i creació d'empreses i formació per a l'emprenedoria o qualssevol altres de caràcter similar.

De forma transversal, es tindrà en compte l'accés als programes formatius i l'ocupació de joves amb discapacitat i / o en risc d'exclusió social, ja sigui a través de l'ocupació ordinari o de l'ocupació protegida. En tot cas, s'incorporarà la perspectiva de gènere en el disseny, implementació, seguiment i avaluació de les actuacions.

NOVETATS DE LA LLEI 18/2014:

1.- RESPECTE ALS REQUISITS. El RD Llei 8/2014 establí a l'article 97 els requisits per poder inscriure's en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil. Eren:

a) Tenir nacionalitat espanyola o ser ciutadans de la Unió o dels estats part de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu o Suïssa que estiguin a Espanya en exercici de la lliure circulació i residència. També es poden inscriure els estrangers titulars d'una autorització per residir en territori espanyol que habiliti per treballar.

b) Estar empadronat a qualsevol localitat del territori espanyol.

c) Tenir més de 16 anys i menys de 25, o menys de 30 anys en el cas de persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent, en el moment de sol·licitar la inscripció en el Fitxer del Sistema Nacional de Garantia juvenil.

d) No haver treballat en els 30 dies naturals anteriors a la data de presentació de la sol·licitud.

e) No haver rebut accions educatives que comporten més de 40 hores mensuals en els 90 dies naturals anteriors a la data de presentació de la sol·licitud.

f) No haver rebut accions formatives que comportin més de 40 hores mensuals en els 30 dies naturals anteriors a la data de presentació de la sol·licitud.

g) Presentar una declaració expressa de tenir interès a participar en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, adquirint un compromís de participació activa en les actuacions que es desenvolupin en el marc de la Garantia Juvenil.:

I a l'article 105 es fixava que, per ser beneficiari de les mesures o accions que preveu l'article 106, caldrà, a més de la inscripció i inclusió en la llista única de demanda, el compliment dels requisits específics exigits a les convocatòries així com el manteniment dels següents requisits amb caràcter previ a rebre qualsevol tipus d'atenció:

a) No haver treballat en els 30 dies naturals anteriors al moment de rebre l'actuació.

b) No haver rebut accions educatives que comporten més de 40 hores mensuals en els 90 dies naturals anteriors al moment de rebre l'actuació.

c) No haver rebut accions formatives que comportin més de 40 hores mensuals en els 30 dies naturals anteriors al moment de rebre l'actuació.

Els requisits que preveuen les lletres b) i c) d'aquest apartat no s'aplicaran per al gaudiment de les mesures previstes en els apartats c) i d) de l'article 106 així com dels incentius previstos en els articles 107, 108 i 109 d'aquest Reial decret llei.

Doncs bé, la Llei 18/2014 modifica els requisits per a la inscripció en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil i per a ser beneficiari de les mesures i accions previstes pel mateix (articles. 97 i 105 de la Llei), per afegir que, si l'interessat a inscriure's ha finalitzat la seva participació en el sistema educatiu o pot ser destinatari de programes de segona oportunitat, no és

necessari haver rebut accions educatives de més de 40 hores mensuals en els 30 dies naturals anteriors a la data de presentació de la sol·licitud.

2.- RESPECTE A LA REGULACIÓ DE LA BONIFICACIÓ PER CONTRACTACIÓ DE PERSONES BENEFICIÀRIES DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTIA JUVENIL (article 107.1 i 2).

La gran mesura del Reial Decret 8/2014 va ser, dintre dels instruments de suport a la contractació, l'establiment d'una bonificació mensual en l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social per un import de 300 euros, durant un màxim de sis mesos, per la contractació amb caràcter indefinit de persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, durant els quals s'ha de mantenir al treballador sota pena de reintegrar la bonificació en cas contrari. Però el nou contracte ha d'incrementar el nivell d'ocupació, que es mantindrà mentre duri la bonificació.

Es tracta d'una mesura compatible amb la resta d'incentius (per exemple, amb la tarifa plana) sempre que l'import mensual a cotitzar per l'empresa o el treballador autònom no sigui negatiu, i aplicable als contractes realitzats des del 5 de juliol de 2014 fins al 30 de juny de 2016. Si la contractació és a temps parcial, la jornada ha de ser almenys del 50% de la d'un treballador a temps complet comparable i la bonificació serà d'entre 150 i 225 euros. Només es pot aplicar una vegada aquesta bonificació per cada beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil que contractin.

Per tant, en funció de la cotització que correspongui ingressar pel treballador, hi ha la possibilitat que durant els primers 6 mesos, l'empresa no tingui cost de cotització, i fins i tot si l'aplicació d'ambdós incentius comporta un excedent a favor de l'empresa o autònom que ha contractat, dit excedent podrà descomptar de l'aportació empresarial final que resulti en la liquidació mensual en què figuri inclòs el citat treballador, sempre que aquesta no sigui negativa.

La Llei 18/2014 puntualitza alguns requisits que es determinaven al Reial Decret. En concret:

- Que el requisit de mantenir al treballador almenys 6 mesos des de l'inici de la relació laboral, no s'entén incomplert quan el contracte de treball s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari no declarats improcedents, ni a causa de extincions causades per dimissió, mort, o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador. De la mateixa manera, aquestes extincions no es tenen en compte a efectes de l'examen pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social del manteniment del nivell d'ocupació indefinida i el nivell d'ocupació total als 6 mesos de la celebració del contracte bonificat.
- Que, si l'aportació empresarial a la cotització del treballador que dóna dret a la bonificació és inferior a l'import d'aquesta, l'excés pot descomptar de l'aportació empresarial final, sempre que no resulti negativa.

3.- RESPECTE AL REQUISIT D'ESTAR D'ALTA: S'afegeix una disposició addicional 27a, sobre la forma d'acreditació del compliment i el manteniment del requisit d'estar al corrent en les obligacions tributàries per poder acollir-se a qualsevol bonificació i reducció en quotes a la Seguretat Social: *"El compliment del requisit de trobar-se al corrent en les obligacions tributàries per poder acollir-se a qualsevol bonificacions i reduccions en quotes a la Seguretat Social, que així ho tinguin establert, i per al manteniment del dret a les mateixes, s'acreditarà mitjançant l'expedició del corresponent certificat per via telemàtica per l'òrgan competent per a això. L'esmentat certificat tindrà una validesa de sis mesos i amb caràcter general es considera complert aquest requisit durant l'esmentat termini quan el certificat emès sigui positiu"*.

En la resta, es manté pràcticament idèntic el text del Reial Decret Llei 8/2014, de 4 de juliol, del mateix títol que la Llei.

Hem de recordar que el RD Llei (i ara ho ratifica la Llei) va establir noves mesures per al foment de l'ús dels contractes formatius previstos per l'article 11 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, quan aquests siguin celebrats amb persones beneficiàries del Sistema Nacional de garantia Juvenil. Així, respecte al contracte en pràctiques, s'estableix una bonificació addicional del 50% de la cotització de l'empresa a la Seguretat Social per contingències comunes (ja comptaven amb una reducció / bonificació del 50%) que permet arribar fins al 100 per cent d'incentiu a les cotitzacions de l'empresa a la Seguretat Social per contingències comunes. En el cas del contracte per a la formació i l'aprenentatge es preveu que la quantia màxima de les bonificacions inherents a l'activitat formativa es pugui elevar a través de la modificació de la seva regulació. La Llei 18/2014 preveu una modificació de la normativa en el termini d'un mes per tal que la quantia màxima de les bonificacions inherents a l'activitat formativa s'elevi a través de la modificació de la seva regulació, i es compensin els costos inherents a la formació oficial i els derivats de la necessària tutorització del treballador. També cal recordar que tant el Reial Decret com ara la Llei van establir nous incentius a la contractació a temps parcial amb vinculació formativa: S'afegeix als joves inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil com a beneficiaris de l'incentiu previst en l'art. 9 de la Llei 11/2013, és a dir, una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes durant un màxim de dotze mesos per la contractació de joves aturats menors de trenta anys sense ocupació anterior ni titulació, amb una experiència laboral inferior a tres mesos o que procedeixin d'un altre sector (requalificació professional). Prorrogable per altres 12 mesos si compatibilitzen feina amb formació.

L'últim recordatori del Reial Decret (que la Llei ratifica) és la bonificació en la cotització a la Seguretat Social per les pràctiques curriculars externes dels estudiants universitaris i de formació professional (becaris). Les pràctiques curriculars externes realitzades pels estudiants universitaris i de formació professional, que tenen el caràcter exclusivament d'assimilats a treballadors

per compte d'altri a efectes de la seva integració en el Règim General de la Seguretat Social tindran una bonificació del 100% en la cotització a la seguretat Social a partir del dia 1 d'agost del 2014 (DA 26a tant del RD com de la Llei 18/2014).

Segon.- Es modifica la llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, a fi d'adaptar-la al nou model de polítiques actives d'ocupació i a l'estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació (títol iv capítol ii).

D'una forma resumida es tracta de donar forma jurídica als Acords assolits a la LV Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals, celebrada l'11 d'abril de 2013, entre les comunitats autònomes i el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social i que comporten un canvi de model de polítiques actives d'ocupació. Passem del model actual que és un model de finançament i gestió mitjançant programes establerts centralitzadament, a un nou model, d'acord amb les competències de les comunitats autònomes, mol més consensuat entre les CCAA i l'Estat.

A aquest canvi de model l'han anomenat: "nova Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació per al període 2014-2016" i, obliga a la modificació de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, bàsicament, en tres aspectes.

- En primer lloc, cal dur a terme la reorganització i sistematització de les actuacions de polítiques actives.
- En segon lloc, es requereix canviar la terminologia de les «mesures» i «accions» de polítiques actives, distingint ara entre «serveis» i «programes».
- I, finalment, es dóna forma i contingut a la Cartera Comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació que conté la Llei, però no desenvolupada.

El tema és, segurament, molt important des del punt de vista de canvi a un model més descentralitzat però té poc contingut pràctic que sigui d'interès en aquest moment i no em detindrà molt més.

Tercer.- Modificacions en matèria d'empreses de treball temporal i agències de col·locació. capítol iii (article 116 i 117).

- S'amplien les activitats que podran desenvolupar les ETT: "*podran desenvolupar activitats de formació per a la qualificació professional d'acord amb la normativa específica d'aplicació, així com d'assessorament i consultoria de recursos humans*"
- Es manté l'autorització administrativa prèvia per a l'exercici de l'activitat, que serà única, tindrà eficàcia en tot el territori nacional i es concedirà sense límit de durada, expirant quan es deixi de realitzar l'activitat durant un any ininterromput.
- Es redueix de tres mesos a un mes el termini concedit a l'autoritat competent per a resoldre les sol·licituds d'autorització ("*la sol·licitud d'autorització presentada d'acord amb el que preveu aquest article es resoldrà en el termini d'un mes des de la presentació. Transcorre aquest*

termini sense que s'hagi dictat resolució expressa, la sol·licitud s'entendrà estimada")

- Les ETTs que tinguessin autorització vigent a 5 juliol 2014 podran desenvolupar la seva activitat en tot el territori nacional sense necessitat de nova autorització.
- En matèria d'agències de col·locació, se suprimeix l'autorització administrativa prèvia per a l'exercici de l'activitat, que se substitueix per una declaració responsable no convalidable, amb eficàcia en tot el territori nacional.
- Les agències de col·locació que tinguessin autorització vigent a 5 juliol 2014 podran desenvolupar la seva activitat en tot el territori nacional sense necessitat de presentar declaració responsable.

Quart.- Modificació article 16 de l'estatut dels treballadors.

Els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació i en els termes que reglamentàriament es determinin, el contingut dels contractes de treball que estableixin o les pròrrogues dels mateixos, hagin o no de formalitzar-se per escrit

Cinquè: Altres mesures en l'àmbit de l'economia social i de l'autoocupació (capítol V).

Article 120: S'amplia la tarifa plana a les persones que s'incorporin com a socis treballadors o de treball de les cooperatives, així com als que s'incorporin com a socis treballadors de les societats laborals.

Article 121: Es preveu una reordenació normativa dels incentius a l'autoocupació en l'àmbit d'ocupació i Seguretat Social, incloent en una sola disposició tots els incentius i les bonificacions i reduccions en la cotització a la Seguretat Social vigents a la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, així com l'harmonització dels requisits i obligacions.

Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

El passat dia 17 d'octubre de 2014 es va publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

L'objectiu d'aquesta llei és establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències.

Amb aquesta finalitat, s'estableix un seguit de polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva d'aquest col·lectiu (definit a la llei com LGBTI), en diferents sectors d'intervenció, com ara:

- **Educació:** Es regulen qüestions perquè en tot el sistema educatiu, com ara en els continguts dels materials escolars, en les activitats esportives escolars i en les de lleure infantil i juvenil, en els recursos formatius o en la formació de mares i pares, es tingui en compte la diversitat afectiva i sexual i s'eviti qualsevol tipus de discriminació, i perquè es disposi de mesures de prevenció i actuació contra l'assetjament de què puguin ésser objecte les persones LGBTI en el medi escolar.

- **Salut:** Es regula la sensibilització i prevenció pel que fa al VIH/SIDA i altres infeccions de transmissió sexual; l'estudi, la recerca i el desenvolupament de polítiques sanitàries específiques, i també els tractaments associats a la transidentitat i la intersexualitat o l'accés a les tècniques de reproducció assistida, entre altres mesures, perquè no hi hagi cap tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'atenció sanitària.

- **Serveis socials:** S'estableixen mesures de suport i de prevenció per a adolescents i joves en situació de vulnerabilitat. Els serveis socials, i específicament les residències per a la gent gran, tant públiques com privades, han de vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació de les persones LGBTI, tant si viuen soles com si viuen en parella. En les residències o altres equipaments en què es diferencien els espais per sexes, s'ha de vetllar perquè la persona transgènere pugui fer ús dels espais assignats al gènere sentit.

- **Mercat de treball:** Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals del treballadors.

La Llei incorpora també un règim d'infraccions i sancions administratives. No obstant, qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si s'escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.

La Llei va entrar en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC.

ÚLTIMA HORA.

Augment de l'atur a Catalunya: el total de desocupats al mes de setembre va augmentar en 4.196 persones, suposant un 0,73% més que a l'agost, havent un total de 575.812 persones en aquesta situació. Tot i això, en comparació amb l'any anterior, s'ha reduït en un 7,26% el total de persones desocupades (45.099 persones).

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



"Responsabilitat dels tècnics de prevenció de riscos laborals en l'exercici de les seves funcions (laborals administratives civils i penals)". Conferència impartida per l'**Elisabeth Navarro** i el **Javier Vicente** en la jornada organitzada per la Diputació de Barcelona, el passat 9 d'octubre.

"VIII JORNADES UNIVERSITÀRIES RRL AAPP". Assistència de l'**Alda Mumbrú** a aquesta jornada organitzada per la Universitat Autònoma de Barcelona i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, el passat 23 d'octubre.

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.