

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

Bufet Vallbé obté dues sentències que avalen els acords de condicions de treball un cop el conveni col·lectiu de sector ha perdut la seva vigència.

El Jutjat Social número 1 de Sabadell i el Jutjat Social de Figueres han dictat dues sentències les quals han desestimat les demandes de conflicte col·lectiu interposades per un dels sindicats representats al Comitè d'Empresa de la Fundació Salut Empordà i la Corporació Sanitària del Parc Taulí respectivament, contra els acords assolits amb la majoria del Comitè d'Empresa mitjançant els quals s'implementaven les condicions de treball després que el Conveni col·lectiu de sector (en aquest cas, Conveni XHUP) ha perdut la seva vigència.

Les sentències referides fan referència a què, a partir de la reforma laboral de la Llei 3/2012, sorgeixen dues teories doctrinals respecte de què passa quan, a falta de pacte sobre ultra activitat, s'ha denunciat un Conveni abans de l'entrada en vigor de la nova normativa i no s'ha assolit cap pacte abans del 8 de juliol de 2013, i no hi ha conveni d'àmbit superior que sigui aplicable:

- a) Teoria que considera que les condicions laborals es regularan pels mínims fixats a la normativa (Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Llei de Prevenció de Riscos Laborals, ...)
- b) Teoria continuista de les condicions laborals pactades en tant que aquestes es contractualitzen a cada un dels treballadors que ja estiguessin inclosos a l'àmbit del conveni.

En la resolució del Jutjat Social 1 de Sabadell el Jutge es decanta per la primera de les teories i, consegüentment, considera vàlid l'acord assolit, en quan les noves condicions de treball són clarament superiors als límits legals.

En el cas de la resolució del Jutjat Social de Figueres, tot i que es manifesta de manera expressa per part de la Jutge d'instància que es decanta més per la segona teoria, avala la mesura ja que considera que s'ha seguit un procediment adequat (considerant que el procediment que s'ha seguit és el previst a l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors) per arribar a un pacte de condicions de treball que regirà fins a 2014 inclòs.

Així doncs, no existint tampoc frau, dolo, coacció o abús de dret a l'hora de signar-se els acords per part de la resta de membres del Comitè d'Empresa, es desestimen les demandes interposades i es tenen per lícits els acords assolits.

Sentència del Tribunal Suprem sobre descompte del 5%.

Com alguns de vosaltres ja sabeu, recentment se'ns ha notificat la sentència del Tribunal Suprem que resol definitivament el conflicte col·lectiu que van formular les patronals Unió Catalana d'Hospitals, Consorci Associació Patronal Sanitària i Social i l'Associació Catalana d'Entitats de Salut demanant que es declarés ajustada a Dret la reducció salarial materialitzada en un 5% a tenor del Decret Llei 3/2010 i Real Decreto Ley 8/2010, inaplicant parcialment el Conveni Col·lectiu dels centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada.

En una primera Sentència del TSJ de Catalunya es va estimar parcialment la demanda dient que es trobava ajustada a dret la decisió, però només per les empreses que tenien forma jurídica d'entitats de dret públic, consorcis i fundacions amb participació majoritària de la Generalitat i consorcis i fundacions amb participació majoritària d'ajuntaments i organismes autònoms locals de reduït un 5% els salaris a partir d'1 de juny de 2010.

En els recursos plantejats per les patronals es va demanar que s'ampliés l'estimació a totes aquelles entitats concertades afectades per l'esmentat conveni col·lectiu, tant les que tenien forma jurídica d'entitats de dret públic com les entitats amb forma jurídica privada.

A la seva vegada, els sindicats van plantejar recurs igualment, sol·licitant que es declarés que tampoc a les empreses del sector públic pogués ser aplicada directa i unilateralment la reducció salarial.

No obstant l'anterior, la sentència del Tribunal Suprem desestima ambdós recursos, tant el de les patronals com el dels sindicats, confirmant la sentència del TSJ de Catalunya en tots els seus extrems, és a dir, convalidant que només les Instituciones que pertanyin al sector públic podien fer aquest descompte de forma directa i unilateral.

Avalat el primer ERO d'una empresa amb beneficis.

La multinacional Ericsson va plantejar un Expedient de Regulació d'Ocupació al·legant causa econòmica, a més d'organitzativa i productiva, per tenir excés de plantilla i salaris per sobre de mercat.

L'Audiència Nacional ha avalat aquesta mesura tot i que l'empresa va presentar beneficis durant els exercicis de 2011 i 2012 i la reforma laboral defineix la causa econòmica de manera que: *Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda*

una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

I el motiu pel qual avala la mesura és que aquests resultats obeeixen a transferències que van realitzar-se des de l'empresa matriu a l'empresa ubicada a Espanya que, de no haver-se fet, haurien comportat greus pèrdues en els exercicis anteriorment citats.

Ús del correu electrònic corporatiu per part dels sindicats.

L'Audiència Nacional ha dictat recentment una sentència en la qual manifesta que l'empresa pot establir límits a l'ús de l'e-mail corporatiu per a fins sindicals sempre i quan aquests límits siguin justificats i raonables.

El supòsit de fet que ha provocat aquesta resolució consisteix en una empresa la qual va establir un protocol d'utilització del correu electrònic corporatiu que, entre d'altres mesures, delimitava l'ús, com ara a l'hora d'enviar e-mails massius establint un límit màxim de destinataris, establint uns regles respecte de quins e-mails serien filtrats o exigint que l'emissor facilités un mecanisme al destinatari que permetés refusar l'e-mail si així ho desitjava.

El sindicat en concret, després de veure com varis dels e-mails enviats no havien arribat als seus destinataris per culpa de no haver passat el filtre imposat per l'empresa en el protocol abans esmentat, interposa una demanda de vulneració de drets fonamentals, en concret, de la llibertat sindical.

L'Audiència Nacional, es pronuncia a favor de l'empresa per quant si bé considera que evidentment el sindicat compta amb el seu dret constitucional d'exercir la llibertat sindical a través de l'enviament d'informació sindical mitjançant els correus electrònics, aquest no es pot exercir de manera il·limitada. Conseqüentment, continua dient que l'empresa en aquest cas no ha negat en cap moment l'ús del correu electrònic per part del sindicat, si no que el que està postulant és un ús raonable d'aquest mitjà per tal d'assegurar el bon funcionament del sistema.

Reducció de salaris excepte pel Comitè de Direcció.

També recentment, l'Audiència Nacional s'ha pronunciat respecte d'un supòsit en el qual l'empresa duu a terme una modificació substancial de les condicions de treball de caire col·lectiu per a reduir salaris de tota la plantilla a excepció dels treballadors amb salaris inferiors a 17.001,00 Euros, i excloent també als 6 membres del Comitè de Direcció.

Els sindicats majoritaris de l'empresa presenten una demanda de conflicte col·lectiu per a què es declari nul·la la modificació com sigui que entenen que vulnera el principi d'igualtat i la doctrina del Tribunal Constitucional sobre discriminació en matèria de retribucions.

L'Audiència rebutja la postura dels sindicats ja que considera que no pot parlar-se de discriminació retributiva perquè per parlar de discriminació cal estar front dos supòsits equiparables i no és el cas: uns són treballadors amb funcions de responsabilitat diferents a la resta de treballadors en plantilla i a més "*la discriminació de tracte ha de néixer de l'equiparació entre iguals*", cosa que no es compleix.

A més, el comitè de Direcció havia pres mesures de reducció retributiva en un marc diferent a la modificació substancial impugnada eliminant el bonus que abans rebien, la qual cosa és significativa també per a què l'Audiència arribi a la conclusió de què la mesura adoptada per l'empresa no vulnera cap dret fonamental i és perfectament lícita.

Període de prova d'1 any: il·legal.

El Jutjat Social número 2 de Barcelona ha dictat una sentència en la qual declara improcedent l'acomiadament d'un treballador que va ser contractat a l'empara de la Reforma Laboral de febrer 2012 mitjançant un contracte d'emprenedors, en el que el període de prova és d'un any (article 4.3 del Reial Decret Llei 3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral).

L'argumentació que dóna és que considera que tal article contravé la Carta Social Europea perquè no s'estableix ni un termini de preavis ni tampoc cap indemnització per finalitzar el contracte durant el període de prova d'un any i, tenint en compte que, per aplicació del principi de jerarquia normativa, la Carta Social Europea es situa per sobre de la llei nacional, conclou que l'extinció es tracta d'un acomiadament improcedent.

ACTUALITAT JURÍDICA.

Reducció dels models de contractes laborals de 42 a 4.

Des del Ministeri de Treball i Seguretat Social s'ha decidit reduir els models de contractes laborals que passen de 42 models a només 4: indefinit, temporal, de formació i aprenentatge i el de pràctiques. Tots aquests es troben disponibles a la web www.sepe.es. Dins de cada model es podran escollir les clàusules específiques que es corresponguin per a completar cada supòsit concret ja que dins de cada un dels 4 models de contracte se'n recullen totes les circumstàncies i supòsits que fins ara corresponien als 42 models existents.

Exemple: dins del model de Contracte indefinit, hi trobem entre d'altres les següents *Clàusules generals*:

- Per a persones amb discapacitat,
- D'emprenedors joves,
- A temps parcial amb vinculació formativa,
- D'alta direcció.

Millora dels períodes de pràctiques.

La Comissió Europea ha proposat un seguit de mesures per a fomentar que els becaris que es troben en pràctiques puguin realitzar els seus objectius de manera segura i en condicions justes. D'aquesta manera augmentarien les seves possibilitats de trobar un bon lloc de treball en el futur.

Des del punt de vista material, aquestes mesures les quals venen recollides en directrius, hauran de ser garantides per les legislacions o pràctiques nacionals dels Estats Membres i adaptar la legislació quan convingui, evitant que el becari es converteixi en un substitut de llocs de treball de primera contractació.

Treballadors desplaçats.

El Consell de la Unió Europea va aprovar recentment una orientació general sobre la Directiva de desplaçament de treballadors. Aquesta Directiva té com a objectiu augmentar la protecció d'aquelles persones que temporalment es desplacen a un altre país i les quals es concentren en els sectors de l'agricultura, construcció, transport o tecnologies de la informació.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Es crea el registre públic concursal.

El 3 de desembre de 2013 s'ha publicat al BOE el Real Decret 892/2013, de 15 de novembre, pel que es regula el Registre Públic Concursal, configurat com a un instrument que coordini la informació dels procediments concursals seguits davant dels Jutjats Mercantils, amb els diferents registres públics i els expedients sobre acords extrajudicials de pagament.

El Registre, que es podrà consultar telemàticament, permetrà als interessats conèixer no només l'existència d'un concurs que els afecta, sinó també la de totes les resolucions judicials que s'aprovin durant el procediment i les anotacions que s'han de practicar en els registres públics de persones i béns.

Calendari de festes locals a Catalunya per al 2014.

El passat 23 de desembre va publicar-se, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, l'Ordre EMO/324/2013, de 16 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2014.

En el cas de les 4 capitals de província, les festes locals són les següents:

Barcelona: 9 de juny i 24 de setembre.

Tarragona: 19 d'agost i 23 de setembre.

Lleida: 12 de maig i 29 de setembre.

Girona: 25 de juliol i 29 d'octubre.

Acord de Govern per a desenvolupar un altre lloc de treball.

El passat 23 de desembre va acordar-se l'Acord de Govern 183/2013 pel qual es declara d'interès públic el desenvolupament d'un altre lloc de treball de caràcter assistencial en el sector públic sanitari o en determinats serveis socials per part del personal mèdic.

Diferents factors de medició fan que es consideri convenient permetre que el personal que presta serveis de caràcter assistencial, entre d'altres, a:

- Centres del sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) de titularitat pública,
- Sistema d'emergències mèdiques, SA (SEMSA),
- Centres residencials de la xarxa de serveis socials de titularitat pública,
- Serveis de valoració de la dependència i la discapacitat de la xarxa de serveis socials de titularitat pública,

Puguin compatibilitzar un altre lloc de treball de caire assistencial a:

- Sector públic sanitari,
- Centres residencials de la xarxa de serveis socials de titularitat pública
- Serveis de valoració de la dependència i la discapacitat de la xarxa de serveis socials de titularitat pública
- Els serveis sanitaris penitenciaris i de justícia juvenil, mentre no es produeixi l'adscripció orgànica del seu personal a l'Institut Català de la Salut,
- La unitat Grup d'Emergències Mèdiques (GEM) de la Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments del Departament d'Interior.

Destacar que caldrà:

- Rebre la petició de compatibilitat dels dos llocs de treball abans d'iniciar el segon lloc de treball,
- No condicionar la jornada realitzada en el lloc de treball inicial, havent de realitzar-la com fins aleshores,

- No existeixen límits en les remuneracions totals a percebre com a conseqüència de la compatibilització.

Procediment per a l'acreditació de tutors d'especialistes en formació de les especialitats de medicina, entre altres.

S'ha publicat l'Ordre SLT/337/2013, de 20 de desembre, en la qual es regula el procediment per a l'acreditació de tutors d'especialistes en formació de les especialitats de medicina, farmàcia, infermeria i altres graduats i llicenciats universitaris en l'àmbit de la psicologia, la química, la biologia, la bioquímica i la física de centres sanitaris acreditats per a la formació d'especialistes en ciències de la salut de la xarxa sanitària de Catalunya.

Els tutors d'especialistes en formació tenen assignades les responsabilitats d'orientar, guiar, vetllar, organitzar, gestionar, fer el seguiment i avaluar el procés de formació i proposar, si s'escau, mesures de millora del programa de formació dels especialistes en formació assignats.

Atesa la conveniència de continuar amb el sistema d'acreditació de tutors d'especialistes en formació, escau que el Departament de Salut reguli el procediment d'acreditació de tutors d'especialistes en formació d'especialitats de medicina, farmàcia i infermeria i altres graduats i llicenciats universitaris en l'àmbit de la psicologia, la química, la biologia, la bioquímica i la física, de centres sanitaris acreditats per a la formació d'especialistes en ciències de la salut de la xarxa sanitària de Catalunya.

La sol·licitud d'acreditació l'han de presentar els interessats davant la direcció competent en matèria de planificació i recerca en salut del departament competent en matèria de salut, mitjançant l'imprès normalitzat que figura a l'annex 1 i disponible a les dependències del Departament de Salut, al carrer de Roc Boronat, 81-95, 08005 Barcelona, i també a la pàgina web <http://www.gencat.cat/salut/>.

Les resolucions d'acreditació i de reacreditació de tutors d'especialistes en formació d'especialitats de medicina, farmàcia, química, biologia, bioquímica, psicologia i radiofísica atorgades a l'empara de la convocatòria feta pública per l'Ordre SLT/225/2010, de 24 de març (DOGC núm. 5608, de 15.4.2010) que estiguin vigents per raó de la durada del programa de l'especialitat continuen vigents fins a la data de finalització de la durada de l'especialitat corresponent. Arribada aquesta data, i als efectes de mantenir la condició d'acreditats, els interessats han de sol·licitar l'inici del procediment d'acreditació previst en aquesta Ordre en el termini improrrogable d'un mes. Durant la tramitació del procediment es manté la vigència de l'acreditació fins que es dicti la resolució corresponent. La resolució desestimària comporta la revocació de l'acreditació i els drets econòmics que li són inherents. La resolució estimària dóna lloc a una

nova acreditació amb subjecció a les previsions d'aquesta Ordre i al sistema de reconeixement econòmic que preveu la disposició final primera.

Tenint en compte la gran quantitat de novetats normatives sorgides recentment, trobareu a continuació un monogràfic normatiu el qual també podeu trobar publicat a la nostra pàgina web www.vallbe.cat.

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.



MONOGRÀFIC DE NORMATIVA RECENT.

Benvolguts i benvolgudes,

Tal i com és habitual, a finals de cada any es publiquen tot un conjunt de normatives que pel seu contingut entenem justificat fer un monogràfic on us resumirem les regulacions més rellevants.



Per tant, l'objecte d'aquest document no és l'assessorament sinó el d'informar en quant a les novetats legislatives que poden ser del vostre interès.

En qualsevol cas, si es desitja un aprofundiment en qualsevol de les matèries que a continuació us exposem, restem com sempre a la vostra disposició.

Salari Mínim Interprofessional per al 2014

El Reial Decret 1046/2013, de 27 de desembre, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat el dia 30 de desembre de 2013, recull el salari mínim interprofessional per al 2014, fixant-lo en el mateix que hi havia per a l'exercici anterior. Per tant, aquests recordem que eren:

- 645,30 Euros mensuals ó,
- 21,51 Euros diaris ó,
- 9.034,20 Euros en còmput anual amb prorratgeig de pagues extraordinàries.

Factor de sostenibilitat i revalorització del Sistema de Pensions

La Llei 23/2013, de 23 de desembre, reguladora del Factor de Sostenibilitat i de l'Índex de Revalorització del Sistema de Pensions de la Seguretat Social sorgeix de conformitat amb la previsió continguda a l'article 8 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, el qual introduïa en el nostre sistema la figura del factor de sostenibilitat segons el qual es mantindria la proporcionalitat entre les contribucions al sistema i les prestacions esperades del mateix per garantir la sostenibilitat.

L'objectiu de la llei és la necessitat de garantir a mig i llarg termini l'equilibri econòmic financer del sistema de la Seguretat Social.

A la regulació hi ha dos aspectes bàsics:

- Factor de sostenibilitat.
- Índex de revalorització de les pensions

El primer d'ells farà que s'ajusti la pensió inicial de jubilació de manera que l'import total que es percep al llarg de la seva vida com a pensionista sigui equivalent al què percebi el que se jubila en un moment anterior. Per això es relaciona l'esperança de vida estimada en els dos moments tenint com a finalitat la proporcionalitat entre les contribucions al sistema i les prestacions esperades.

El primer any d'aplicació serà al 2019, permetent un termini suficient per informar als potencials pensionistes de jubilació de les conseqüències de la posada en marxa del factor i prendre mesures en cas de ser necessari.

La fórmula matemàtica per calcular el factor de sostenibilitat és:

$$FS_t = FS_{t-1} * e^*_{67}$$

On:

FS: factor sostenibilitat.

$FS_{2018} = 1$.

t: any d'aplicació del factor, que tindrà valors des del 2019 en endavant.

e^*_{67} : valor que es calcula cada cinc anys i representarà la variació interanual en un període quinquennal de l'esperança de vida als 67 anys.

Pel cas de l'índex de revalorització de les pensions es preveu que no pugui ser inferior al 0,25% (recollit a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat).

Pressupostos Generals de l'Estat

Com cada final d'any, surt publicada la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any següent. Així doncs, per aquest 2014 tenim la Llei 22/2013, de 23 de desembre, la qual va ser publicada en el Butlletí Oficial de l'Estat el passat 26 de desembre de 2013.

Tenint en compte que el contingut de la norma és molt extens us referenciem el que al nostre entendre us pot interessar agrupat per matèries.

1.- Despeses de personal:

- Es mantenen les quanties de les retribucions del personal i alts càrrecs del sector públic respecte del 2013. Dins d'aquest límit queda prohibit realitzar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives que

incloguin la contingència de jubilació (a excepció de què estiguessin subscrits abans de desembre de 2011).

- Es manté la limitació sobre contractació de personal temporal i nomenament de funcionaris interins, a menys que siguin supòsits excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i improrrogables. En aquest cas, caldrà autorització prèvia expressa del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

- Es manté la previsió d'amortització de llocs de treball dels Departaments, Organismes autònoms, Agències estatals, entitats públiques empresarials i la resta d'organismes públics equivalent al total de jubilacions que es produeixin, a menys que afecti al funcionament dels serveis públics essencials.

- Les fundacions i els consorcis participats majoritàriament per les administracions i organismes que integren el sector públic no podran procedir a contractar nou personal durant el 2013. S'exceptuen contractacions amb relació preexistent, fixa i indefinida, en el sector públic estatal, autonòmic o local. En la resta de supòsits, les contractacions temporals seran excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inaplaçables, previ informe favorable del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

- S'autoritza una taxa de reposició del 10% en determinats supòsits entre els que es troben les Administracions Públiques amb competències sanitàries (hospitals i centres del sistema nacional de salut). La fórmula de càlcul per poder trobar el 10% és el resultat d'aplicar aquest percentatge sobre la diferència entre el total de treballadors fixos que durant el 2013 van deixar de prestar serveis (acomiadaments, jubilacions, excedències sense reserva de lloc de treball, entre d'altres) i el total de treballadors fixos que s'han incorporat (o reincorporat en els casos de situacions que no comporten reserva de lloc de treball, com per exemple les excedències voluntàries) al llarg d'aquest exercici 2013.

$$10\% \text{ sobre } (total \text{ de baixes } 2013 - total \text{ incorporacions } 2013)$$

2.- Pensions:

- S'actualitzen amb caràcter general en un percentatge del 0,25% les pensions abonades per la Seguretat Social així com les Classes Passives.

3.- Seguretat Social:

- El topall màxim de la base de cotització en cada un dels règims de la Seguretat Social queda fixat en 3.597,00 Euros mensuals, suposant un increment del 5% respecte de l'exercici anterior.

- El topall mínim serà el total del salari mínim interprofessional incrementat en una sisena part que, com ja hem vist, ha quedat congelat. Així doncs, la base mínima varia en funció de l'enquadrament del treballador però coincideix en 1.051,28 Euros per al grup 1, igual que a l'exercici anterior.

- Es redueixen les cotitzacions en els casos de canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, així com en els casos de

malaltia professional. S'aplicarà una reducció del 50% de l'aportació empresarial en les contingències comunes.

- Les institucions sanitàries que tinguin titularitat pública o institucions sense ànim de lucre, acollides a la moratòria prevista a la Disposició Addicional Trigèsima de la Llei 41/1994, de Pressupostos Generals de l'Estat per al 1995, podran sol·licitar a la Tresoreria General de la Seguretat Social l'ampliació de la carència concedida a 20 anys, juntament amb l'ampliació de la moratòria concedida fins a un màxim de 10 anys amb amortitzacions anuals.¹

- Per als empleats públics i tots aquells als què els hi fos d'aplicació el Reial Decret Llei 8/2010, de 20 de maig, la base de cotització durant el 2014 continuarà sent la mateixa que tenien en el mes de desembre de 2010 mentre es mantingui la relació laboral o de serveis.

4.- FOGASA:

Se suprimeix la cobertura que fins ara feia FOGASA en els casos d'extinció dels contractes indefinits per causes econòmiques, tècniques, productives o organitzatives; o en casos de concurs, per empreses de menys de 25 treballadors.

Fins ara, FOGASA, abonava el total equivalent als 8 dies de salari per any treballat, amb aplicació dels límits convenients, però aquesta previsió queda derogada.

5.- Altres:

- També es mantenen els valors del 2011 de l'IPREM (Indicador Públic de Rendes d'Efectes Múltiples) per a l'any 2014, els quals recordem que estava fixat en 532,51.- Euros mensuals (7.455,14.- Euros anuals si la referència del SMI s'ha substituït per l'IPREM o 6.390,13.- Euros anuals si al supòsit anterior se li han exclòs el còmput de les pagues extraordinàries).

- L'interès legal del diner queda fixat en un 4% i el de demora en un 5%, igual que al 2013.

Mesures per afavorir la contractació estable

El dia 21 de desembre va publicar-se el Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors.

La finalitat, una vegada més, és "*potenciar el treball a temps parcial com a eina dinamitzadora del mercat de treball i creadora d'ocupació*". I també, com sempre, es vol "*simplificar el seu règim jurídic*".

Les novetats més rellevants són les que us indiquem a continuació:

¹ En cas de què vulgueu gestionar la sol·licitud de l'ampliació de la moratòria amb la Seguretat Social, quedem a la vostra disposició.

1.- Foment del treball a temps parcial i de la flexibilitat en el temps de treball.

S'introdueixen diverses modificacions en l'Estatut dels Treballadors i, en concret, es modifica els apartats 4 i 5 de l'article 12, els apartats 1 i 3 de l'article 14 , l'apartat 2 de l'article 34 i l'apartat 5 de l'article 37:

1.1.- Desapareix el model "oficial" de contracte a temps parcial, encara que continua vigent la necessitat que es realitzi per escrit (12.4.a ET)

1.2.- La distribució de les hores contractades s'ha d'ajustar al que s'estableixi al conveni col·lectiu (12.4.a ET)

1.3.- Desapareix la possibilitat que els treballadors contractats a temps parcial puguin realitzar hores extraordinàries, llevat dels supòsits que preveu l'article 35.3 de l'ET (hores per reparar sinistres o força major) (12.4.c ET). Així doncs, es retorna a la situació prèvia abans de què entrés en vigor la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

1.4.- Es modifica el règim de les hores complementàries dels contractes a temps parcial, distingint entre hores complementàries obligatòries i hores complementàries voluntàries, en el ben entès que només es podran donar en contractes a temps parcial de mínim 10 hores setmanals en còmput anual (12.5.b ET).

a) El règim de les hores complementàries obligatòries és el següent:

a. S'han de pactar per escrit amb el treballador.

b. El treballador pot renunciar a fer-les, mitjançant un preavís de 15 dies, un cop complert un any des de la seva celebració, quan es doni alguna de les següents circumstàncies:

i. L'atenció de les responsabilitats familiars de l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors (reducció de jornada per cura de menor o familiar).

ii. Per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

iii. Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

- c. El límit màxim d'hores complementàries obligatòries és del 30% de la jornada ordinària, ampliable per Conveni col·lectiu fins al 60%.
 - d. El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de 3 dies (abans era de 7) (12.5.d ET)
- b) El règim de les hores complementàries voluntàries és el següent:
- a. L'empresa podrà oferir, en qualsevol moment, encara que no estigui prèviament pactat, el realitzar hores complementàries. El treballador podrà, voluntàriament, accepta o no, sense que la no acceptació sigui sancionable.
 - b. El límit màxim d'hores complementàries voluntàries és del 15% de la jornada ordinària, ampliable per Conveni col·lectiu fins al 30%.
 - c. Les hores complementàries voluntàries realitzades no computen a efectes dels percentatges d'hores complementàries obligatòries.

El règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei continua sent d'aplicació en els contractes vigents en aquesta data llevat que les parts acordin modificar-lo en els termes que estableix la nova regulació.

1.5.- La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries. L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys (12.5.h ET)

1.6.- Es regula un específic període de prova pels contractes de durada determinada de l'article 15 de l'ET inferiors a sis mesos: no podrà excedir d'un mes, llevat que el conveni col·lectiu aplicable prevegi una altra cosa (14.1 ET).

Els períodes de prova que s'hagin concertat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei continuaran regint-se per la normativa legal o convencional d'acord amb la qual es van celebrar.

1.7.- S'actualitza el règim d'interrupció del període de prova , ampliant-lo a altres situacions relacionades amb la maternitat i la paternitat : "Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat,

i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin el treballador durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts" (14.3 ET)

1.8.- Quant a la distribució irregular de la jornada, el règim de compensació de les diferències d'hores queda al pacte que les parts realitzin. En defecte de pacte les diferències s'han de compensar en el termini de dotze mesos des que es produeixin (34.2 ET)

1.9.- Finalment, s'amplia des dels vuit fins als dotze anys l'edat del menor la guarda legal del qual pot justificar una reducció de la jornada de treball diari, amb la disminució proporcional del salari (37.5 ET)

2.- Contracte de treball per temps indefinit de recolzament als emprenedors a temps parcial.

Es realitzen modificacions dels apartats 2, 4, 5 i 9 de l'article 4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, per fer possible la celebració del contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors (que abans era sempre a temps complet) també a temps parcial. De fet, tot es redueix a què s'adapta a aquesta possibilitat tot el relatiu a bonificacions i incentius fiscals per tal què en cas de contracte a temps parcial es gaudeixin de manera proporcional a la jornada pactada.

3.- Contracte de treball en pràctiques per a les empreses de treball temporal. S'inclouen mesures referides al contracte de treball en pràctiques.

D'una banda, modifica els articles 6.2; 7.1 i 10.2 de la Llei 14/1994 , d'1 de juny , per la qual es regulen les empreses de treball temporal, per possibilitar que aquestes cedeixin a empreses usuàries treballadors contractats sota la modalitat de contracte de treball en pràctiques (recordem que ja era possible la cessió de treballadors amb contracte de treball per a la formació i l'aprenentatge).

D'altra banda, modifica l'art. 7.2 de la Llei 3 /2012, de 6 de juliol, per estendre les bonificacions per transformació en indefinits de contractes en pràctiques a les empreses usuàries que, sense solució de continuïtat, concertin un contracte de treball per temps indefinit amb treballadors en pràctiques cedits per una empresa de treball temporal.

4.- Concreció del requisit de procedència d'un altre sector d'activitat en els incentius per a la contractació a temps parcial amb vinculació formativa.

Concreta què s'ha d'entendre per "*procedència d'un altre sector d'activitat*" als efectes de poder realitzar un contracte de treball a temps parcial amb vinculació formativa. A aquests efectes, modifica l'apartat 2 de l'article 9 de la Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i

d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació, que queda: "...A aquests efectes s'entendrà per sector d'activitat el identificat com a Classe mitjançant un codi numèric de quatre xifres en l'annex del Reial Decret 475/2007, de 13 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2009 (CNAE-2009), d'acord amb el seu article 3.d)."

5.- Concepte de grup d'empreses als efectes de les aportacions econòmiques per acomiadaments que afecten a treballadors de 50 anys o més en empreses amb beneficis.

Precisa el concepte de grup d'empreses als únics efectes de quan s'han de fer les aportacions econòmiques per acomiadaments que afecten treballadors de cinquanta o més anys: El que fa és entendre aplicable el concepte de grup d'empreses establert a l'article 42.1 del Codi de Comerç², si bé per a la determinació del resultat de l'exercici només es tindran en compte els resultats obtinguts a Espanya per les empreses que l'integren.

6.- Cotitzacions.

Es clarifica que la base de cotització de qualsevol contingència de la Seguretat social inclou les remuneracions mensuals totals, tant en metàl·lic com en espècie però exclouent les assignacions de l'empresa destinades a formació i estudis dels treballadors quan aquests vinguin exigits per desenvolupar les activitats o les característiques del lloc de treball.

Això significa que malgrat abans les dietes i despeses de desplaçament o locomoció en casos de desplaçaments fora del centre habitual de treball es trobaven exemptes fins al límit del 20% de l'IPREM sense necessitat de justificació, a partir d'ara només estaran exemptes si es generen per desplaçaments a fora del municipi, diferent al del centre de treball i, a més, diferent del de residència del treballador i sempre que es justifiqui documentalment.

És a dir que per exemple, en el cas que un conveni col·lectiu prevegi plus de transport o de distància, passen a cotitzar-se si no es justifiquen segons els criteris exposats al paràgraf anterior.

² **Article 42. 1.** Tota societat mercantil està obligada a formular els comptes anuals i l'informe de gestió consolidats de la manera prevista en aquest Codi i a la Llei de règim jurídic de les societats anònimes quan, essent soci d'una altra societat, es trobi amb relació a aquesta en qualsevol dels casos següents:

a) En posseeixi la majoria dels drets de vot.

b) Tingui la facultat de nomenar o de destituir la majoria dels membres del seu òrgan d'administració.

c) Puguí disposar, en virtut d'acords subscrits amb d'altres socis, de la majoria dels seus drets de vot.

d) Hagi nomenat exclusivament amb els seus vots la majoria dels membres de l'òrgan d'administració que exerceixen el seu càrrec en el moment en què calgui formular els comptes consolidats i durant els dos exercicis immediatament anteriors. Aquest supòsit no dóna lloc a la consolidació si la societat els administradors de la qual han estat nomenats està vinculada a una altra en algun dels casos previstos en els dos primers apartats d'aquest article.

També estaran incloses a la base de cotització:

- Lliurament gratuït o a preu inferior de mercat d'accions o participacions d'empresa.
- Lliurament de productes a preus rebaixats als treballadors.
- Serveis de guarderia i cura de fills a l'empresa així com totes les despeses educatives pagades als fills dels treballadors.
- Quanties de les primes d'assegurances addicionals per accident de treball a més de la cobertura legal, els que cobreixen la responsabilitat civil o primes d'assegurances per malaltia.
- Donacions promocionals.

Tenint en compte que l'entrada en vigor d'aquesta normativa és del dia 23 de desembre, les empreses han d'incloure els nous conceptes de manera efectiva en les bases de cotització corresponents a la liquidació del mes de desembre que es presenta ara al gener.

En cas que no s'hagin pogut incloure els conceptes anteriors a les liquidacions dels mesos de gener i/o febrer, es podran presentar aquestes fins al mes de març de 2014 mitjançant una liquidació complementària sense aplicació de recàrrec.

A conseqüència d'aquest canvi en les cotitzacions, la Seguretat Social ha publicat un butlletí 10/2013, de 27 de desembre, que considerem força clarificador i el qual us el podeu descarregar a la següent adreça web: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/SistemaRed/NoticiasRED/boletinesnoticia_saaño2013/index.htm#178621

7.- Altres mesures.

7.1.- Es preveu la reducció, en un 1%, del tipus de cotització per desocupació per als contractes de durada determinada a temps parcial: el tipus de cotització serà del 8,30 per 100, del qual el 6,70 per 100 serà a càrrec de l'empresari i el 1,60 per 100 a càrrec del treballador.

7.2.- Els treballadors inclosos en el règim especial dels treballadors per compte propi o autònoms, que en algun moment de cada exercici econòmic i de manera simultània hagin tingut contractat al seu servei un nombre de treballadors per compte aliena igual o superior a 10, tindran com a base mínima de cotització per a l'exercici següent la corresponent per als treballadors enquadrats en el grup de cotització 1 del Règim General.

7.3.- Es possibilita la celebració de contractes per a la formació i l'aprenentatge no vinculats a certificats de professionalitat o títols de formació professional fins al 31 de desembre de 2014. L'activitat formativa inherent a aquests contractes podrà continuar estant constituïda,

transitòriament, pels continguts mínims orientatius que estableix el fitxer d'especialitats formatives.

7.4.- Es modifica el text refós de la Llei de l'impost sobre societats , aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004 , de 5 de març, per aclarir que les deduccions per creació d'ocupació que preveu l'article 43.4 d'aquesta norma, en el supòsit de contractes a temps parcial, s'aplicaran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

7.5.- Es modifica el Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre , pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, amb la finalitat de que no sigui necessari, respecte als treballadors contractats a temps parcial inclosos dins l'àmbit d'aplicació de l'esmentat Reial Decret, realitzar el registre de la jornada a què es fa referència al nou article 12.5.h) de l'Estatut dels Treballadors.

Persones amb discapacitat i la seva inclusió social

El dia 3 de desembre va publicar-se el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

L'objectiu és regularitzar, clarificar i armonitzar les normatives dictades anteriorment en matèria de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social i que són:

- Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de les persones amb discapacitat.
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
- Llei 49/2007, de 26 de desembre, d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

Així doncs, queden derogades les lleis esmentades per quedar integrades en el text refós i la seva entrada en vigor va ser el passar dia 4 de desembre.

Sobre dependència

La Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, va preveure l'establiment d'un Sistema d'informació del sistema per a l'autonomia i atenció a la dependència (SISAAD), amb l'objectiu de garantir la disponibilitat d'informació i la comunicació recíproca entre les administracions públiques així com la compatibilitat i l'articulació entre els diferents sistemes.

Mitjançant l'Ordre SSI/2371/2013, de 17 de desembre, es regula novament el SISAAD, determinant que aquest té com a finalitat la proporció a les administracions públiques competents en la gestió de les prestacions i

serveis del sistema per a l'autonomia i atenció a la dependència (SAAD), els instruments necessaris per a mantenir i gestionar la informació relativa als beneficiaris del mateix, per a la comunicació recíproca i l'intercanvi d'informació, permetent la interoperabilitat dels respectius sistemes d'informació de dites administracions públiques.

A més, també s'han publicat:

- Reial Decret 1050/2013, de 27 de desembre, pel qual es regula el nivell mínim de protecció establert a la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència i que té com a objectiu establir una regulació del nivell mínim de protecció garantit per l'Administració General de l'Estat i els criteris d'assignació, forma i procediment de l'abonament a les Comunicats Autònomes.
- Reial Decret 1051/2013, de 27 de desembre, pel qual es regulen les prestacions del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència, establertes a la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència. Aquesta normativa té l'objectiu d'unificar tota la normativa vigent en relació a les prestacions i serveis que han estat dictades en motiu del desenvolupament de la Llei 39/2006 amb la finalitat d'ordenar, simplificar i actualitzar la normativa en un únic text.

Nou model 145

Al Butlletí Oficial de l'Estat del 3 de gener de 2014 s'ha publicat una Resolució que aprova el **model 145**, de comunicació de dades del perceptor de rendes del treball al seu pagador o de la variació de les dades prèviament comunicades.

La comunicació d'aquestes dades és necessària als efectes de determinar el percentatge de retenció a practicar pel pagador de rendes del treball durant l'exercici 2014. Aquesta comunicació no és necessària si no han variat les dades anteriorment comunicades.

El nou model s'adapta a les recents modificacions reglamentàries en l'IRPF, especialment en les següents qüestions:

1. Es suprimeix l'obligació d'aportar testimoni literal de la resolució judicial determinat de la pensió compensatòria al cònjuge o per aliments en favor dels fills, essent suficient la simple comunicació de les quanties fixades judicialment per a que el pagador les pugui tenir en compte per aplicar el tipus de retenció.
2. El pagador ja no té obligació de conservar, a disposició de l'Administració tributària, els documents aportats pel perceptor de rendiments per justificar la seva situació personal i familiar.

3. En l'apartat 5 s'incorpora una menció a les condicions que, a partir de l'1 de gener de 2013, permeten al perceptor comunicar el seu dret a deducció per inversió en vivenda habitual.

4. S'inclou un apartat 7 ("Avís de rebut"), que ha de signar l'entitat pagadora per retornar una còpia a la persona que li ha presentat la declaració.

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, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.