

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

El Tribunal Suprem avala el criteri de productivitat i absentisme a l'hora de seleccionar a treballadors per un acomiadament objectiu.



La Sala Social del Tribunal Suprem s'ha pronunciat recentment en una sentència sobre una empresa que va dur a terme un seguit d'acomiadaments, basats en causes objectives econòmiques, on el criteri de la selecció dels treballadors afectats va basar-se en criteris de productivitat i absentisme.

Un dels treballadors, no conforme amb l'acomiadament per entendre que el criteri era arbitrari i discriminatori va impugnar la decisió.

Inicialment, tant el jutjat d'instància com posteriorment el Tribunal Superior de Justícia, van donar la raó al treballador declarant l'acomiadament improcedent, considerant que els criteris eren injustos i arbitraris. No així el Tribunal Suprem, que en unificació de doctrina resol a favor de l'empresa declarant la procedència de l'acomiadament fonamentant la seva decisió dient que els criteris d'absentisme i productivitat són perfectament utilitzables a l'hora de seleccionar al treballador afectat. No obstant l'anterior, caldrà sempre tenir en compte que aquests criteris siguin mesurats amb raonabilitat i proporcionalitat.

Concretament diu *"corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por motivos discriminatorios"*. I afegeix que tenint en compte que l'empresari té la facultat de dirigir l'empresa segons la regla de la bona fe, aquesta facultat *"lleva consigo la de seleccionar trabajadores, tanto a efectos de ingreso, como de ascensos o como, en este caso, de cesar por causas objetivas"*.

Pagament de variables i plusos durant el mes de vacances.

L'Audiència Nacional ha dictat dues sentències que insta a les empreses demandades a pagar durant el període de vacances no només els variables sinó també els plusos. El Tribunal no només s'adapta a la resolució revolucionària dictada pel Tribunal de la Unió Europea on es va establir que durant el període de vacances s'han de retribuir també els variables sinó que va més enllà conclouent que també s'han d'abonar els plusos que es puguin

percebre per actuacions concretes i no necessàriament recurrents (hores extraordinàries, nocturnitat, caps de setmana i festius, perillositat...).

ACTUALITAT JURÍDICA.

Inversió per a combatre la desocupació juvenil a Espanya.

La Comissió Europea ha aprovat recentment el Programa Operatiu nacional per a posar en marxa la Iniciativa d'Ocupació Juvenil a Espanya per tal d'ajudar als joves a trobar una feina, constant d'un total de més de 5.000 milions d'euros.

ACTUALITAT NORMATIVA.

- a) Us adjuntem juntament amb aquest butlletí, un monogràfic normatiu que pretén recollir aquelles novetats normatives recentment publicades i que considerem del vostre interès. Igualment, us recordem que a durant el mes de desembre ja hem anat fent publicacions respecte de novetats en matèria fiscal. Les podeu tornar a consultar a la nostra pàgina web www.vallbe.com.
- b) No obstant l'anterior, hi ha altra normativa destacada que us comentem a continuació:

Llei 34/2014, de 26 de desembre, de mesures en matèria de liquidació i ingrés de quotes de la Seguretat Social.

En data 27 de desembre del 2014 es va publicar en el BOE la Llei 34/2014, de 26 de desembre, de mesures de liquidació i ingrés de quotes de la Seguretat Social, que modifica diversos articles del Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova la Llei General de la Seguretat Social (en endavant, LGSS) i del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost,

pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (en endavant, LISOS).

L'objectiu d'aquesta llei és establir un nou sistema de liquidació de quotes de la Seguretat Social que substitueix al tradicional model d'autoliquidació i que permetrà millorar la gestió liquidadora i recaptadora dels recursos del sistema.

El nou model que s'implanta, a efectuar directament per la Tresoreria General de la Seguretat Social, es caracteritza per un càlcul individualitzat de la cotització corresponent a cada treballador dins del codi de compte de cotització en el que consti d'alta i elaborat en funció de la informació que ja obra en poder de tal organisme i d'aquella altra que ha de ser proporcionada per l'empresa en compliment de l'obligació de cotitzar.

La liquidació directa de quotes de la Seguretat Social i per conceptes de recaptació conjunta establerta en aquesta norma, persegueix els següents objectius:

- 1) Simplificar el compliment de l'obligació de cotitzar,
- 2) Reduir despeses per a la Seguretat Social,
- 3) Aconseguir major efectivitat en el control d'aspectes determinants per a la correcta gestió liquidadora i recaptadora, i
- 4) Aconseguir major qualitat de la informació utilitzada, reforçant així la seguretat al tenir contrastades les dades obrants a la Tresoreria General de la Seguretat Social amb l'aportada pel subjecte responsable.

La implantació serà de forma progressiva, preveient que la seva aplicació inicial sigui simultània amb la de l'actual model d'autoliquidació, fins a la total incorporació dels subjectes responsables al nou sistema. Igualment, persistirà el sistema de liquidació simplificada de quotes per als subjectes que es prevegin reglamentàriament.

Cada subjecte responsable rebrà una notificació en la que se li comunicarà la incorporació al sistema de liquidació directe de quotes, que es produirà a partir del primer dia del mes següent a què rebi la notificació esmentada. Un cop faci tres mesos que s'ha incorporat al nou sistema, ja serà obligatori utilitzar aquest i no l'antic sistema d'autoliquidació. Si el subjecte responsable vol, podrà optar per aplicar el sistema de liquidació directa abans dels tres mesos.

Es preveu com una infracció greu l'incompliment de l'obligació empresarial de comunicar a la TGSS l'import de tots els conceptes retributius abonats als treballadors, així com l'ocultació o la falsificació de les dades que han de ser comunicades a la Seguretat Social, que ocasionin liquidacions, deduccions o compensacions fraudulentos en les quotes a satisfer, o incentius relacionats amb les mateixes.

El desenvolupament reglamentari de la normativa del sistema de liquidació directa de quotes s'haurà de realitzar en el termini de tres mesos des de l'entrada en vigor de la llei.

Aquesta normativa entrarà en vigor a partir del dia 1 de juny de 2015.

Llei 35/2014, de 26 de desembre, per la qual es modifica el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social en relació amb el règim jurídic de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social

Les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals es regulen en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, sent una figura jurídica a la que respon la denominada "col·laboració en la gestió de la Seguretat Social" per la participació privada en la gestió de funcions públiques.

Són associacions d'empresaris de naturalesa privada i sense ànim de lucre que tenen per objecte la col·laboració en la gestió de la Seguretat Social, tenint com a àmbit d'actuació tot el territori nacional. Aquesta col·laboració es duu a terme amb diverses prestacions, com són les prestacions econòmiques i de l'assistència sanitària derivada de contingències comunes, prestacions per risc de l'embaràs i lactància natural, per cura de menors afectats de càncer o altres malalties greus, i gestió de la prestació per cessament de l'activitat dels treballadors autònoms.

Amb la present normativa es regula la naturalesa i funcionalment de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals col·laboradores amb la Seguretat Social, el seu contingut i la forma de l'exercici de les funcions públiques que tenen delegades. La llei modernitza el règim jurídic d'aplicació de dues maneres:

- 1) Per una banda s'articulen mecanismes per a què la gestió es dugui a terme de forma eficient i eficaç, en benefici del ciutadà, i
- 2) Per altra banda, es dona major importància a diverses facultats als destinataris de la col·laboració, els treballadors per compte aliena protegits, les empreses associades i els treballadors per compte pròpia o autònoms.

La norma també atribueix a la jurisdicció de l'ordre social el coneixement de les reclamacions que tenen per objecte prestacions de la Seguretat Social, incloses les assistencials, o que es fonamentin en la gestió de les mateixes, com ara les de caràcter indemnitzatori, amb la finalitat d'aglutinar en l'ordre jurisdiccional especialitzat la matèria.

Reial Decret Llei 16/2014, de 19 de desembre, pel qual es regula el Programa d'Activació per a l'Ocupació

Aquesta normativa té per objecte regular el Programa d'Activació per a l'Ocupació, que és un programa específic i extraordinari de caràcter temporal, dirigit a persones desocupades de llarga durada que compleixin amb determinats requisits:

1. Persona que porta mínim 6 mesos sense percebre cap ajuda o prestació (Renta Activa d'Inserció, Programa Temporal de Protecció i Inserció, Programa de Requalificació Professional de les Persones que Esgotin la seva Protecció per Desocupació, o qualsevol altre relacionat). No es complirà el requisit si l'extinció deriva d'una sanció o causa imputable al beneficiari.
2. Estar inscrit com a demandant d'ocupació a data 1 de desembre de 2014 o que tinguéss la inscripció suspesa perquè estigués realitzant un treball per compte aliena inferior a 90 dies.
3. Haver estat inscrit com a demandant d'ocupació els 360 dies en el termini de 18 mesos anteriors a la data de la sol·licitud a aquest programa.
4. No tenir dret a protecció contributiva o assistencial per desocupació.
5. Haver perdut la feina involuntàriament prèviament a l'esgotament de les ajudes o prestacions abans esmentades.
6. No disposar de rendes superiors en còmput mensual al 75% del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries i acreditar responsabilitats familiars.

L'ajuda d'acompanyament té una durada màxima de 6 mesos i el seu import serà del 80% de l'IPREM (Indicador Públic de Rendes d'Efectes Múltiples) mensual vigent en cada moment. Per aquest 2015, l'IPREM se situa en 532,51 euros mensuals.

Aquest programa comprèn polítiques actives d'ocupació, actuacions d'intermediació laboral, gestionades pels Serveis Públics d'Ocupació, amb la finalitat d'incrementar les oportunitats de retornar al mercat de treball i una ajuda econòmica d'acompanyament vinculada a la participació a les esmentades polítiques d'activació.

El termini per presentar la sol·licitud va des del 15 de gener de 2015 fins al 15 d'abril de 2016, segons model que s'adjunta amb la normativa i documentació que calgui en cada supòsit concret.

ORDRE EMO/353/2014, d'1 de desembre, per la qual es regulen la designació d'àrbitre i la compensació econòmica de la solució de discrepàncies per falta d'acord en procediments d'inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu vigent

L'objecte d'aquesta Ordre és regular la designació de l'àrbitre en els procediments de solució de discrepàncies per falta d'acord en la inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu vigent i les compensacions econòmiques per l'emissió de decisió de la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius o de laude arbitral en aquests procediments.

Es produeix la necessitat de designar àrbitre en els casos següents:

- a) Quan les parts afectades per la discrepància per falta d'acord en el procediment d'inaplicació de condicions de treball previstes en un conveni col·lectiu hagin indicat com a procediment l'arbitratge però no hagin designat de forma expressa i consensuada l'àrbitre.
- b) Quan no s'hagi assolit la unanimitat prevista a l'article 14.4 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, necessària per tal que la petició de resolució de la discrepància es resolgui en el si de la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius.

En cas que es produeixi aquesta necessitat de designar àrbitre, i amb la convocatòria prèvia de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals a aquest efecte, en el termini de dos dies hàbils comptats des de la presentació de la sol·licitud on les parts acorden com a procediment l'arbitratge sense designar àrbitre, o des de l'esgotament del termini per assolir la unanimitat esmentada a l'apartat b) anterior, s'ha de dur a terme una reunió on les representacions sindicals i empresarials integrades a la Comissió Executiva han de proposar una relació d'àrbitres d'acord amb el procediment de l'article següent.

L'àrbitre o els àrbitres es trien d'entre la llista d'àrbitres consensuada per part de la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius, de persones expertes imparcials i independents de reconegut prestigi, d'acord amb l'article 11.4 del Decret 245/2013, de 5 de novembre.

Amb caràcter general la quantia del pagament pel laude arbitral ha de ser de 601,02 euros.

Quan el laude es pronunciï sobre la inaplicació de més d'una condició de treball prevista al conveni col·lectiu s'han d'abonar 1.000,00 euros.

A aquestes quantitats s'han d'afegir 60,80 euros addicionals en el cas de necessitat de desplaçament a Tarragona, Lleida o Girona.

La quantia de la compensació econòmica per la participació de les organitzacions empresarials i sindicals en la decisió del si de la Comissió Executiva de la Comissió de Convenis Col·lectius ha de ser l'import equivalent al de les mediacions del Tribunal Laboral de Catalunya.

ÚLTIMA HORA.

Percepció de la discriminació salarial: un 65,1% de les directives espanyoles considera que la discriminació salarial per a les dones és una realitat quotidiana en l'àmbit empresarial, un 2% més que fa un any. A més, un 46,5% de les enquestades admet haver estat objecte d'algun tipus de discriminació al llarg de la seva carrera pel fet de ser dona, especialment en matèria salarial, promoció dins l'empresa o en processos de selecció.

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

"Tallers de gestió de recursos humans". Seguit de ponències realitzades per l'**Elisabeth Navarro** a ACRA (Associació Catalana de Recursos Assistencials en els dies 1 i 15 de desembre.

"Nova edició del programa Compartint Taula". Col·laboració del **Bufet Vallbé** amb la campanya de responsabilitat social corporativa que l'Associació Catalana de Recursos Assistencials du a terme cada any per oferir alimentació grtuita a gent gran amb necessitats socials i econòmiques. Podeu consultar més informació a l'enllaç següent:

<http://www.acra.cat/ca/la-nova-edici%C3%B3-del-programa-compartint-aula-oferir%C3%A0-173-000-%C3%A0pats-i-atendr%C3%A0-1-400-persones-132581>

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.



NORMES PRESSUPOSTÀRIES:

A) En l'àmbit de Catalunya

1. El dia 24 de desembre de 2014 es va publicar al DOGC núm. 6777 el Decret 166/2014, de 23 de desembre, pel qual s'estableixen els criteris d'aplicació de la pròrroga dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2014, mentre no entrin en vigor els del 2015.
2. El dia 31 de desembre de 2014 es va publicar al DOGC núm. 6780 el Decret-Llei 9/2014, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria de personal.

B) En l'àmbit estatal

3. El dia 30 de desembre de 2014, com cada any, el BOE publicava la "*Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015*" (LPE).

Les novetats més importants recollides en les tres normes esmentades són:

1.- DESPESES DE PERSONAL.

Continuïtat: per cinquè any consecutiu, al 2015 les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar cap increment respecte a les vigents a 31 de desembre de 2014 (en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel què fa a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest). Es mantenen, per tant, les quanties de les retribucions del personal i alts càrrecs del sector públic respecte del 2014.

Limitacions: també com l'any passat, queda prohibit realitzar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives que incloquin la contingència de jubilació (a excepció de què estiguessin subscrits abans de desembre de 2011).

Aquesta previsió es conté a l'article 20 de la LPE.

Excepció: cal tenir en compte però, que en l'àmbit de Catalunya, el Decret-Llei 9/2014, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria de personal, deixa sense efecte, per a l'exercici 2015, les mesures previstes a la Llei 1/2014, de 27 de gener, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2014 que disposaven, d'una banda, la reducció de les retribucions del personal en un import equivalent a una paga extraordinària i, d'altra banda, la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí.

Recuperació de la paga extraordinària de 2012 (LPE): no obstant l'anterior, la disposició adicional 12a de la LPE, permet la recuperació de la paga extraordinària i adicional del mes de desembre de 2012.

En efecte, cada Administració Pública, en el seu àmbit, podrà aprovar l'abonament de quantitats en concepte de recuperació dels imports efectivament deixats de percebre com a conseqüència de la supressió de la paga extraordinària, així com de la paga adicional de complement específic o pagues addicionals equivalents, corresponents al mes de desembre de 2012, per aplicació del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, amb l'abast i límits que estableix aquesta disposició.

Per desplegar aquesta disposició adicional s'ha dictat la Resolució de 29 de desembre de 2014 (publicada al BOE de 2 de gener de 2015), conjunta de les Secretaries d'Estat de Pressupostos i Despeses i d'Administracions Públiques, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació efectiva, en l'àmbit del sector públic estatal, de les previsions de la disposició adicional indicada.

Les notes més destacades d'aquesta Resolució són:

a) Es tracta d'instruccions que resulten d'aplicació al personal del sector públic estatal que presta serveis a:

- L'Administració General de l'Estat, els seus organismes autònoms i agències estatals i les universitats de la seva competència.
- Les entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social.
- Els òrgans constitucionals de l'Estat.
- Les societats mercantils públiques del sector públic estatal.
- Les entitats públiques empresarials i la resta dels organismes públics i ens del sector públic estatal.

No s'aplica, per tant a:

- **Les administracions de les comunitats autònomes, els organismes que en depenen i les universitats de la seva competència.**
- **Les corporacions locals i organismes que en depenen.**
- **Les entitats públiques empresarials i la resta dels organismes públics i ens del sector públic autonòmic i local.**

En aquests casos (personal administració autonòmica o local i ens d'ambdues administracions) haurem d'esperar a les Instruccions de desenvolupament d'aquestes Administracions, en cas que decideixin aplicar aquesta mesura, i en tot cas condicionat al compliment dels criteris i procediments establerts a la Llei Orgànica 2/2012, d'Estabilitat Pressupostària i Estabilitat Financera.

b) Per tal què es produeixi el reconeixement de quantitats, és condició necessària que els imports corresponents s'haguessin deixat efectivament de percebre per aplicació de les previsions legals de supressió de la paga extraordinària i addicionals de desembre de 2012.

c) El còmput de les quantitats corresponents als primers 44 dies s'efectuarà d'acord amb les normes laborals i convencionals vigents en el moment en què es van deixar de percebre aquestes pagues. D'aquestes quantitats es descomptaran les quanties corresponents a aquestes pagues que hagin estat abonades en l'any 2012 o amb posterioritat.

d) Al personal que no es trobés en situació de servei actiu o assimilada, per jubilació o qualsevol altra causa, en la data d'entrada en vigor de la Llei, o que hagués perdut la condició d'empleat públic, les quantitats li seran abonades pel ministeri, organisme o entitat al qual hagués correspost abonar la paga extraordinària, prèvia petició dirigida a l'òrgan de gestió de personal.

e) A l'annex d'aquestes Instruccions s'acompanyen els models de sol·licitud d'abonament de quantitats, que els interessats podran emprar en cas de no trobar-se en servei actiu; canvi d'administració i similars. Us deixem l'enllaç on podeu obtenir aquests models de sol·licitud:

<http://www.boe.es/boe/dias/2015/01/02/pdfs/BOE-A-2015-25.pdf>

2.- LIMITACIÓ A LA CONTRACTACIÓ I OFERTA PÚBLICA (LPE).

Continuïtat: al llarg de 2015 no es podrà incorporar personal nou al sector públic.

Es mantenen les restriccions a la contractació de personal laboral temporal i al nomenament de funcionaris interins, atribuïnt a aquesta un caràcter rigorosament excepcional i vinculant-lo a necessitats urgents i inajornables.

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.

Excepció: excepcionalment s'autoritza una taxa de reposició del 50% (l'any passat era del 10%) en determinats supòsits entre els que es troben les Administracions Públiques amb competències sanitàries (hospitals i centres del sistema nacional de salut) i docents.

La fórmula de càlcul per poder trobar el 50% és la mateixa que l'any passat:

$50\% \times (\text{total de treballadors fixos que durant el 2014 van deixar de prestar serveis} - \text{total de treballadors fixos que s'han incorporat per qualsevol causa excepte els procedents d'ofertes d'ocupació pública, o reingressat des de situacions que no comportin la reserva de llocs de treball*})$

**A aquests efectes, es computaran els cessaments a la prestació de serveis per jubilació, retir, mort, renúncia, declaració en situació d'excedència sense reserva de lloc de treball, pèrdua de la condició de funcionari de carrera o la extinció del contracte de treball o en qualsevol altra situació administrativa que no suposi la reserva de lloc de treball o la percepció de retribucions amb càrrec a la Administració en la qual es cessa. No computaran dins del límit màxim de places derivat de la taxa de reposició d'efectius, aquelles places que es convoquin per a la provisió mitjançant processos de promoció interna.*

Aquesta previsió es conté a l'article 21 de la LPE.

Limitacions: A les Disposicions addicionals 15a (empreses públiques), 16a (personal de les fundacions) i 17a (personal dels consorcis del sector públic) s'indiquen uns límits específics diferenciant:

a) En cas que tinguin la condició d'agents d'execució del Sistema Español de Ciència, Tecnologia e Innovació (Llei 14/2011, de 1 de juny, de la Ciència) podran realitzar contractes indefinits amb un límit del 50% de la taxa de reposició. En el cas de les societats mercantils s'exigeix haver tingut beneficis en els últims 3 exercicis.

No s'aplicarà la limitació quan es tracti de 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 entitat del sector públic. Els contractes celebrats a l'empara del què estableix aquest apartat generaran dret, des de la data de la seva celebració, a seguir percebent el complement d'antiguitat en la mateixa quantia que vingués percebent en el departament ministerial, organisme públic, societat, fundació o consorci de procedència.

3.- PENSIONS (LPE).

Increment: les pensions abonades pel sistema de la Seguretat Social, en la modalitat contributiva, així com les pensions de classes passives de l'Estat, experimentaran per a l'any 2015 un increment del 0,25%.

Topalls: l'import màxim a percebre de les pensions públiques enumerades no podrà superar, durant l'any 2015, la quantia íntegra de 2.560,88 euros mensuals, sense perjudici de les pagues extraordinàries (35.852,32 euros anuals).

La quantia de les pensions de jubilació i invalidesa del sistema de la Seguretat Social, en la modalitat no contributiva, es fixarà en 5.136,60 euros íntegres anuals.

Complement de pensió per a pensionistes que no tinguin habitatge: Per a l'any 2015, s'estableix un complement de pensió, fixat en 525,00 euros anuals, per al pensionista que acrediti fefaentment que no té habitatge en propietat i tingui, com a residència habitual, un habitatge llogat sempre que el propietari no tingui amb ell relació de parentiu fins a tercer grau, ni sigui cònjuge o persona amb la qual constitueixi una unió estable i convisqui amb anàloga relació d'afectivitat a la conjugal.

Aquesta previsió es conté a l'article 41, 42 i 46 de la LPE.

4.- SEGURETAT SOCIAL(LPE).

Topalls: el límit màxim de la base de cotització en cada un dels règims de la Seguretat Social que ho tinguin establert és, a partir de l'1 de gener de 2015, de 3.606,00 euros mensuals.

Durant el 2015, les bases de cotització en els Règims de la Seguretat Social tindran com a topall mínim les quanties del salari incrementat en un sisè. Per aquest 2015, el salari mínim interprofessional queda fixat en 648,60 euros mensuals.

Tipus de Cotització: es mantenen sense canvis en general.

Contractes per a la formació i l'aprenentatge: pel què fa a la cotització en aquests contractes, les quotes s'incrementaran, respecte a les quanties vigents a 31 de desembre de 2014, el mateix percentatge en què augmenti la base mínima del Règim General, que és el mateix percentatge en què s'incrementi el Salari Mínim Interprofessional per al 2015, és a dir, en un 0,5%.

Personal investigador: la cotització del personal investigador en formació durant els dos primers anys es durà a terme aplicant les regles contingudes en els contractes per a la formació i l'aprenentatge, pel què fa a la cotització per contingències comunes i professionals. I per a la determinació de la quantia de les prestacions econòmiques se seguirà aplicant la base mínima corresponent al grup 1 de cotització del Règim General.

Treballadora amb risc durant l'embaràs: en els supòsits en què, per raó de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, la treballadora, en virtut del que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, sigui destinada a un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, s'aplicarà, respecte a les quotes meritades durant el període de permanència en el nou lloc de treball o funció, una reducció del 50 per cent de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes.

Aquesta mateixa reducció serà aplicable, en els termes i condicions que es determinin per reglament, en aquells casos en què, per raó de malaltia professional, es produeixi un canvi de lloc de treball en la mateixa empresa en una altra diferent, d'un lloc de treball compatible amb l'estat del treballador.

Conseqüències del Reial Decret Llei 8/2010: 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 2015 continuarà sent la mateixa que tenien en el mes de desembre de 2010 mentre es mantingui la relació laboral o de serveis.

Les bases i tipus de cotització a la Seguretat Social, desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional, a partir de l'1 de gener de 2015, incrementen el límit màxim de la base de cotització en un 0,25%

Sectors de turisme, comerç vinculat al mateix i hostaleria: les empreses, excloses les pertanyents al sector públic, dedicades a activitats enquadrades en els sectors de turisme, comerç vinculat al mateix i hostaleria que generin activitat productiva en els mesos de març i de novembre de cada any i que iniciïn i/o mantinguin en alta durant aquests mesos l'ocupació dels treballadors amb contractes de caràcter fix discontinu, podran aplicar una bonificació en aquests mesos del 50 per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com pels conceptes de recaptació conjunta de desocupació, FOGASA i Formació Professional d'aquests treballadors.

Aquestes previsions es contemplen a l'article 103 de la LPE, Disposició addicional 85a i Disposició addicional 87a de la LPE.

5.- ALTRES (LPE)

Moratòria: 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 21 anys, juntament amb l'ampliació de la moratòria concedida fins a un màxim de 10 anys amb amortitzacions anuals. (Disposició addicional 97a de la LPE)

IPREM: Indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) per a 2015: IPREM diari, 17,75 euros; IPREM mensual, 532,51 euros; IPREM anual, 6.390,13 euros. (Disposició addicional 84a de la LPE)

Permís de paternitat: Es torna a prorrogar un any (fins a 1 de gener de 2016) l'entrada en vigor de l'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment. (Disposició final 10a de la LPE)

Càlcul de la base reguladora de determinades prestacions: es preveu la determinació de la base reguladora de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent; maternitat i per paternitat i incapacitat temporal:

a) La base reguladora de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent es calcularà d'acord amb la regla general. Per a les prestacions per maternitat i per paternitat, la base reguladora diària serà el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant entre 365.

b) Per a la prestació per incapacitat temporal, la base reguladora diària serà el resultat de dividir la suma de les bases de cotització a temps parcial acreditades des de l'última alta laboral, amb un màxim de tres mesos immediatament anteriors al del fet causant, entre el nombre de dies naturals compresos en el període.

La prestació econòmica s'abonarà durant tots els dies naturals en què l'interessat es trobi en la situació d'incapacitat temporal. (Disposició Final 3a)

Prestacions familiars de la Seguretat Social: a partir de l'1 de gener de 2015, la quantia de les prestacions familiars de la Seguretat Social, en la modalitat no contributiva, així com l'import del límit d'ingressos per a l'accés a les mateixes, seran els següents:

a) La quantia de l'assignació econòmica establerta a l'article 182 bis.1 és en còmput anual de 291 euros.

b) La quantia de les assignacions establertes a l'article 182 bis.2 per als casos en què el fill o menor acollit a càrrec tingui la condició de discapacitat serà:

b.1) 1.000 euros quan el fill o menor acollit a càrrec tingui un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent.

b.2) 4.402,80 euros quan el fill a càrrec sigui major de 18 anys i estigui afectat per una discapacitat en un grau igual o superior al 65 per cent.

b.3) 6.604,80 euros quan el fill a càrrec sigui major de 18 anys, estigui afectat per una discapacitat en un grau igual o superior al 75 per cent i, com a conseqüència de pèrdues anatòmiques o funcionals, necessiti el concurs d'una altra persona per realitzar els actes més essencials de la vida, com ara vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs.

c) La quantia de la prestació per naixement o adopció de fill establerta a l'article 186.1, en supòsits de famílies nombroses, monoparentals i en els casos de mares discapacitades, serà de 1.000 euros.

Aquesta previsió es conté a la Disposició Addicional 26a de la LPE.

Interès legal del diner i interès de demora: el tipus d'interès legal del diner queda establert en el 3,50 per cent fins al 31 de desembre de l'any 2015. Durant el mateix període l'interès de demora serà del 4,375 per cent.

Aquesta previsió es conté a la Disposició Addicional 32a de la LPE.

SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL PER AL 2015

El Reial Decret 1106/2014, de 26 de desembre, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat el dia 27 de desembre de 2014, recull el salari mínim interprofessional per al 2015, fixant-lo en:

- 648,60 Euros mensuals ó,
- 21,62 Euros diaris ó,
- 9.080,40 Euros en còmput anual amb prorratgeig de pagues extraordinàries.

Així mateix, preveu que per als treballadors eventuais i temporers, i treballadors de la llar, que prestin serveis en una mateixa empresa sense excedir de 120 dies, percebran, juntament amb el salari mínim establert, la part proporcional de la retribució de diumenges i festius, i dues pagues extraordinàries, corresponents al salari de 30 dies en cada una d'elles, sense que en cap cas la quantia del salari professional pugui resultar per sota de 30,71 euros per jornada legal en l'activitat.

Si ens trobem davant de treballadors de la llar que treballen per hores, el salari mínim serà de 5,08 euros per hora efectivament treballada.

NORMATIVA FISCAL:

1.- Nou Model 145.

Al Butlletí Oficial de l'Estat del 31 de desembre de 2014 (Núm. 316) s'ha publicat una Resolució que aprova el nou **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 per part dels treballadors és necessària als efectes de determinar el percentatge de retenció a practicar pel pagador de rendes del treball durant l'exercici 2015. Aquesta comunicació no és necessària si no han variat les dades anteriorment comunicades.

El nou model s'adapta a les recents modificacions legals en l'IRPF, especialment per suprimir la menció a la prolongació de l'activitat laboral més enllà dels 65 anys.

El pagador està obligat a conservar a disposició de l'Administració tributària la comunicació degudament signada.

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.