PRINCIPALS NOVETATS ANY 2014 EN MATÈRIA LABORAL

A.- NOVETATS AL SECTOR PÚBLIC

(LPE 2014: LLEI 22/2013, DE 23 DE DESEMBRE: BOE DEL 26.12.2013)

A.1.- DESPESES DE PERSONAL

- Congelació de les retribucions íntegres respecte de les vigents a 31 de desembre de 2013 (excepte l'antiguitat). (Com l'any passat. Article 20.Dos. LPE)

- Congelació de la massa salarial integrada pel conjunt de retribucions salarials i extrasalarials i despeses d'acció social meritats en el 2013, en termes d'homogeneïtat entre els dos períodes de comparació. No computen com a massa salarial les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social; les cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec de l'empresa, les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments ni les indemnitzacions per despeses que hagués realitzat el treballador (Com l'any passat. Article 20.Cuatro. LPE)

- Possibilitat d'adequar les retribucions, amb caràcter singular i excepcional, quan aquesta adequació resulti imprescindible pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de compliment dels objectius fixats al personal. (Com l'any passat. Article 20. setè. LPE).

- Els acords, pactes o convenis que impliquin creixements retributius s'han d'adequar a les estipulacions de la LPGE i esdevenen inaplicables les clàusules que estableixin qualsevol tipus d'increment. (Com l'any passat. Article 20.vuité.LPE)

- Prohibició aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives que incloguin la contingència de jubilació (Excepció: què estiguessin subscrits abans de desembre de 2011). (Article 20. Tres. LPE)

A sensu contrari → Es poden fer aportacions, sense superar la massa salarial, a plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives que **NO** incloguin la contingència de jubilació.

- 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 (amb autorització prèvia expressa del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques). (Com l'any passat). (Article 21. Dos. LPE)

- S'autoritza una tassa 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). (Com l'any passat). No computen dins del límit 10% les places que surtin a promoció interna (Article 21. Uno.2 LPE). Novetat: Es clarifica que 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. (Article 21. Uno.3 LPE)

Càlcul Reposicions → 10% (total de baixes 2013 – total incorporacions 2013)

CAS ESPECIAL: (Novetat): 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 però (Novetat) es permeten contractacions amb relació preexistent, fixa i indefinida, en el sector públic estatal, autonòmic o local.

Per aquestes entitats també les contractacions temporals seran excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inaplaçables, previ informe favorable del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques. (D.A. 20 LPE)

A.2.- COTITZACIÓ

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.

B.- NORMATIVA ESPECÍFICA SECTOR SANITARI

B.1.-ACORD DE GOVERN 183/2013

I.- 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.

II.- Afecta personal que presta serveis assistencials als centres de titularitat pública del SISCAT, 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.

III.- Es permet que puguin compatibilitzar un altre lloc de treball de caire assistencial al 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, 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.

IV.- CALDRÀ DEMANAR I REBRE L'AUTORITZACIÓ DE COMPATIBILITAT DELS DOS LLOCS DE TREBALL ABANS D'INICIAR EL SEGON LLOC DE TREBALL.

V.- S'ha de mantenir la jornada que es realitza al lloc de treball inicial i **NO** existeixen límits en les remuneracions totals a percebre com a conseqüència de la compatibilització.

B.2.- ORDRE SLT/337/2013, DE 20.12.2013

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.

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/.

B.3.- MORATÒRIA SEGURETAT SOCIAL (LPE 2014)

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 TGSS 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**. (D.A.83 LPE)

C.- NORMATIVA DE CARÀCTER GENERAL

C.1.- CONGELACIÓ SMI I IPREM

El Reial Decret 1046/2013, de 27 de desembre BOE 30.12.2013) recull el **salari mínim interprofessional per al 2014**, fixant-lo en el mateix import que al 2013: **645,30 Euros mensuals** ó, 21,51 Euros diaris ó, 9.034,20 Euros en còmput anual amb prorrateig de pagues extraordinàries.

També es mantenen els valors del 2011 de **l'IPREM** (Indicador Públic de Rendes d'Efectes Múltiples) **per a l'any 2014: 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). (D.A, 80 LPE)

C.2.- FACTOR DE SOSTENIBILITAT DE LES PENSIONS

(LLEI 23/2013 DE 23 DE DESEMBRE)

- S'introdueix 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.
- Existirà una vinculació (**formula matemàtica**) per calcular l'increment anual de les pensions) **a partir 2019**.
- **Any 2014**: **S'actualitzen** amb caràcter general en un percentatge del **0,25% les pensions** abonades per la Seguretat Social així com les Classes Passives. (Article 37 LPE)

C.3.- CONTRACTACIÓ

C.3.1.-REDUCCIÓ DELS MODELS DE CONTRACTES LABORALS DE 42 A 4

Tots 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...

C.3.2.- FOMENT DEL TREBALL A TEMPS PARCIAL I DE LA FLEXIBILITAT EN EL TEMPS DE TREBALL

El RD Llei 16/2013 (BOE 22.12.2013) introdueix diverses modificacions en l'Estatut dels Treballadors i, en concret, 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

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

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

- **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). (Retorn a la situació prèvia a què entrés en vigor la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral).

ES MODIFICA EL RÈGIM DE LES HORES COMPLEMENTÀRIES

•El nou règim només s'aplica als **contractes nous**, excepte pacte en contrari.

•Només serà possible un pacte d'hores complementàries si la **jornada ordinària establerta en el contracte és d'un mínim de 10 hores setmanals**, en còmput anual (12.5.b ET)

•Hi ha **dos tipus** d'hores complementàries:

1. Hores complementàries obligatòries
2. Hores complementàries voluntàries

HORES COMPLEMENTÀRIES OBLIGATÒRIES

•S'han de pactar per escrit.

•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:

1. *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).*
2. *Per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.*
3. *Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial*

•El total d'hores complementàries no podrà excedir del 30% (abans 15%) excepte si per conveni s'amplia al 60% (com abans) (12.5.c ET)

•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)

HORES COMPLEMENTÀRIES VOLUNTÀRIES

- L'empresa podrà oferir en qualsevol moment, encara que no estigui pactat el realitzar hores complementàries. El treballador podrà, **voluntàriament, acceptar o no, sense que la no acceptació sigui sancionable**.

- El límit màxim d'hores complementàries voluntàries és del **15% de la jornada ordinària, ampliable per Conveni col·lectiu fins al 30%.**

- Les hores complementàries voluntàries realitzades no computen a efectes dels percentatges d'hores complementàries obligatòries.

HORES CONTRACTADES (mínim 10 setmanals) + HORES OBLIGATÒRIES (30/60%) + HORES VOLUNTÀRIES (15/30%) =

JORNADA ORDINÀRIA

OBLIGACIÓ DE REGISTRE

- **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)

CONTRACTES ANTERIORS A 22 DESEMBRE

- El règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat a l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre 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.

- També 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. (D.T. Única RDL 16/2013)

C.3.3.- PERÍODE DE PROVA MÀXIM

(CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA DE L'ARTICLE 15 DE L'ET INFERIORS A 6 MESOS (Article 1 RDL 16/2013)

No podrà excedir **d'un mes**, llevat que el conveni col·lectiu aplicable prevegi una altra cosa (14.1 ET)

C.3.4.- CONTRACTE DE TREBALL PER TEMPS INDEFINIT DE RECOLZAMENT ALS EMPRENEDORS A TEMPS PARCIAL

Es modifica 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 complert) també a **temps parcial amb les bonificacions i incentius fiscals que es gaudiran de manera proporcional a la jornada pactada**. (Article 2 RDL 16/2013)

C.3.5.- CONTRACTE DE TREBALL EN PRÀCTIQUES PER A LES EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL.

- Les empreses de treball temporal podran cedir 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).
- Hi haurà **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. (Article 3 RDL 16/2013)

C.3.6.- 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, 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).** (Article 4 RDL 16/2013)

C.3.7.- PRÒRROGA POSSIBILITAT DE REALITZAR CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENENTATGE NO VINCULATS A CERTIFICATS DE PROFESSIONALITAT O TÍTOLS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL.

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 continuant estant constituïda, transitòriament, pels continguts mínims orientatius que estableix el fitxer d'especialitats formatives. (D.F. 6ª RDL 16/2013)

C.4.- JORNADA I TEMPS DE TREBALL

C.4.1.- RÈGIM D'INTERRUPCIÓ DEL PERÍODE DE PROVA, AMPLIANT-LO A ALTRES SITUACIONS RELACIONADES AMB LA MATERNITAT I LA PATERNITAT. (Article 2 RDL 16/2013)

"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)

C.4.2.-DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA

(Article 1. Tres RDL 16/2013)

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)

C.5.- AMPLIACIÓ PERÍODE DE REDUCCIÓ DE LA JORNADA PER FILL A CÀRREC

(Article 1.5. RDL 16/2013)

S'amplia **dels 8 anys fins als 12 anys** l'edat del menor que pot justificar una reducció de la jornada de treball diari, amb la disminució proporcional del salari (37.5 ET)

C.6.1.-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 Article 5 RDL 16/2013)

El que fa és entendre aplicable el concepte de grup d'empreses establert a l'article 42.1 del Codi de Comerç, 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

C.6.2.- ARTICLE 42.1 CODI COMERÇ

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) Pugui 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.

C.7.- FOGASA

(D.F. 5ª LPE)

La LPE 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 corresponents, però aquesta previsió queda Derogada).

C.8.- COTITZACIONS

C.8.1.- BASES MÀXIMA I MÍNIMA

(Article 128 LPE):

Base cotització màxima: 3.597,00 Euros mensuals (increment 5%)

Base mínima: SMI (congelat) incrementat en una sisena part (1.051,28 Euros) igual que l'exercici anterior.

C.8.2.- PAGAMENT EN ESPÈCIE (D.F. Tercera RDL 16/2013)

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 excloent únicament 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.

C.8.2.A) - DESPESES LOCOMOCIÓ I PLUSOS TRANSPORT:

- **LOCOMOCIÓ**: Si es realitzen en transport públic: S'ha de presentar factura o document equivalent: no cotitzen.

- **LOCOMOCIÓ**: Si es realitzen en transport privat: cotitzen a partir de 0'19 euros el kilòmetre i continuen sense cotitzar els costos de peatge i aparcament justificats.

- Els **plusos de transport** o similars FIXATS EN CONVENI O PACTE EMPRESA: cotitzen integrament (abans: no cotitzen fins 20% IPREM)

C.8.2.B) - DIETES (DESPESES DE MANUTENCIÓ I ESTANÇA:

ABANS: No cotitzaven en cas de desplaçaments fora del centre habitual de treball.

ARA: Únicament no cotitzen (es mantenen els mateixos límits) si:

- Es justifiquen documentalment i
- Es generen per desplaçaments fora del municipi on està el centre de treball sempre que, a més, sigui un municipi diferent del de residència del treballador.

C.8.2.C) - TÍQUET MENJADOR O SIMILAR (PREU REBAIXAT DE DINAR O BEGUDES):

ABANS: Cotitzaven a partir de 9 euros/dia.

ARA: Cotitza integrament qualsevol lliurament d'un producte a preu rebaixat que es realitzi en bar o menjador d'empresa o economat social.

Concepte de "Preu rebaixat" a efectes cotització: Article 43.1.d) Llei IRPF: "*Por el **coste para el pagador**, incluidos los tributos que graven la operación, las siguientes rentas: **Las prestaciones en concepto de manutención**, hospedaje, viajes y similares*"

C.8.2.D) - MATRÍCULA GRATUÏTA ESTUDIS REGLATS FILLS O TÍQUET GUARDERIA

ABANS: No cotitzaven.

ARA: Cotitzen integrament.

C.8.2.E) - ALTRES QUE TAMBÉ COTITZEN ÍNTEGRAMENT

- Lliurament gratuït o a preu inferior de mercat d'accions o participacions d'empresa.
- Lliurament de productes a preus rebaixats als 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.

La DF Tercera RDL 16/2013 estableix l'obligació de comunicació a TGSS en cada període de liquidació de l'import de tots els conceptes abonats amb independència de que estiguin o no inclosos en la Base de cotització. Hi ha un nou fitxer que s'ha de transmetre via RED mensualment.

C.8.3.- REDUCCIÓ COTITZACIONS

- 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. (D.A. 1º RDL 16/2013)
- 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. (D.A. 78 RDL 16/2013)

C.8.4.- TREBALLADORS AUTÒNOMS

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.

C.9.- ALTRES

C.9.1.- 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 (serveix per 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. S'adapta a les recents modificacions reglamentàries en l'IRPF:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

C.9.2.- 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, realitzar el registre de la jornada a què es fa referència al nou article 12.5.h) de l'Estatut dels Treballadors. (D.F. 5º RDL 16/2013)

C.9.3.- 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. (D.F. 4º RDL 16/2013)

C.9.4.- Es publica l'Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre, en la que es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del RD 1529/2012, de 8 de novembre, pel què es desenvolupa el contracte per a la formació i aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.