



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



JULIOL 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2018



Aspectes socials de la Llei General de Pressupostos per al 2018.

El 4 de juliol passat es publicava al BOE la Llei 6/2018, del 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2018. A continuació els ressenyem alguns dels seus aspectes més destacats:

- **Ampliació a cinc setmanes de la suspensió del contracte de treball per paternitat.** Amb efectes del 5 de juliol i vigència indefinida, en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte per paternitat durant cinc setmanes (ampliable en parts múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon). S'estableix que el període de suspensió es gaudirà de manera ininterrompuda excepte l'última setmana del període total a què es tingui dret, que, previ acord entre empresari i treballador, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa per la qual s'acordi l'adopció o l'acolliment. Aquest acord s'ha d'adoptar a l'inici del període de suspensió.

- **Bases de cotització del Règim General.** El límit màxim de la base de cotització dels diferents règims del sistema de Seguretat Social es fixa en la quantia de 3.803,70 € mensuals o 126,79 € diaris (s'incrementa un 1,39% respecte al 2017). El límit mínim general serà de 963,26 €

mensuals o 32,11 € diaris. Es mantenen els tipus de cotització per contingències comunes i hores extraordinàries

- **Canvis en la cotització dels autònoms.**

La base màxima s'incrementa fins a 3.803,70 € mensuals i la base mínima fins a 932,70 € mensuals, cosa que implica un augment de 4 € en la quota a pagar per a aquells autònoms que cotitzen per la base mínima (passaran a pagar 278,87 euros al mes).

Cotització d'autònoms amb treballadors a càrrec, autònoms societaris i societats laborals familiars: la base mínima de cotització aplicable a partir de l'1 d'agost de 2018 serà de 1.199,10 € per als treballadors autònoms que:

- en algun moment de l'any 2017 i de manera simultània hagin tingut contractat al seu servei un nombre de treballadors per compte d'altri igual o superior a 10.
- exerceixin les funcions de direcció i gerència que comporti l'exercici del càrrec de conseller o administrador.
- siguin socis treballadors de les societats laborals familiars, llevat dels que causin alta inicial en el Règim Especial de Treballadors Autònoms durant els dotze primers mesos de la seva activitat, a comptar des de la data d'efectes de l'alta.



- **Treball autònom i temps parcial.** La disp. addic. 126a manté l'ajornament de la possibilitat de treballar a temps parcial per als treballadors autònoms establerta en la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom.

- **Tarifa plana i incentivació del treball autònom en municipis petits (tarifa plana rural).** En relació amb l'anomenada tarifa plana (quota reduïda de 50 € durant 12 mesos per als nous autònoms) es preveu que, en els supòsits en què el treballador autònom resideixi i desenvolupi la seva activitat en un municipi en què constin menys de 5.000 habitants en el padró municipal actualitzat a l'inici de l'activitat, finalitzat el període inicial de 12 mesos d'aplicació de reduccions en les quotes per contingències comunes, inclosa la incapacitat temporal, tindrà dret durant els 12 mesos següents a aquests mateixos incentius. En aquests casos, la bonificació pel 50% s'aplicarà, un cop transcorreguts els 24 mesos inicials, durant un període màxim de fins a 36 mesos, fins a completar un període màxim de 5 anys des de la data d'efectes de l'alta.

- **Manteniment de bonificacions aprovades per la LPGE 2017:**

- Es manté la bonificació del 50% de l'aportació empresarial a la Seguretat Social durant el període de permanència en el nou lloc de treball en els supòsits de risc durant l'embaràs, lactància natural i malaltia professional.

- Es mantenen les mesures de suport a la prolongació de l'activitat dels treballadors fixos discontinus en els sectors de turisme, comerç i hostaleria vinculats a l'activitat turística (disp. addic. 123a): bonificació del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, desocupació, FOGASA i FP d'aquests treballadors. Aquesta bonificació

tindrà efectes des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2018.

- A efectes de prestacions, la cotització durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de menor de 12 anys es computa incrementada al 100% de la quantia que hagués correspost si no s'hagués fet la reducció.

- **Nova bonificació per a la conversió de contractes per a la formació en indefinits.** Es crea una nova bonificació per a les empreses que converteixin en indefinits i a jornada completa els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits amb joves beneficiaris d'una nova ajuda econòmica creada per fomentar l'ocupació juvenil.

La quantia de la bonificació en les quotes empresarials per contingències comunes a la Seguretat Social pujarà a 250 € mensuals (3.000 € anuals) i s'aplicarà durant un període de 3 anys, computats a partir de la data de conversió en indefinit del contracte per a la formació i l'aprenentatge celebrat amb joves beneficiaris de l'ajuda d'acompanyament prevista en la mateixa Llei de Pressupostos.

- **Es regula una ajuda econòmica d'acompanyament a joves inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil** amb menys formació que subscriguin un contracte per a la formació i l'aprenentatge (disp. addic. 120a). Tindrà una quantia del 80% de l'IPREM i una durada del contracte de fins a un màxim de 18 mesos. És important destacar que aquesta ajuda no cotitza.

- **Increment general de les pensions públiques.** Per al 2018, la pensió contributiva màxima queda fixada en 2.580,13 € mensuals o 36.121,82 € anuals, i s'incrementa per tant en un 1,35% addicional al 0,25% que s'aplicava durant els



últims anys. Les quanties mínimes d'algunes de les pensions públiques en la modalitat contributiva s'incrementen en un 2,75% addicional (3% total). Les pensions mínimes no contributives de jubilació i invalidesa se situen en 5.178,60 € anuals. S'incrementa el percentatge aplicable a la base reguladora de la pensió de viudetat, que en determinats supòsits serà el 56% des de l'1 d'agost de 2018 i pujarà al 60% l'1 de gener de 2019.

- **Creació d'un nou subsidi extraordinari per desocupació** (disp. final 40a). S'afegeixen la disp. addic. 27a i la disp. trans. 30a a la LGSS, que regulen aquest subsidi després d'esgotar Prepara i PAE. Tindrà una durada de 180 dies i una quantia del 80% de l'IPREM.

- **El tipus d'interès legal del diner** queda establert en el 3,00%, i **el de demora** en el 3,75% (disp. addic. 57a).

- **Es manté la quantia de l'IPREM** (disp. addic. 119a): 17,93 euros/dia, 537,84 euros/mes i 6.454,03 euros/any.

- **Contractació laboral al sector públic:**

- D'acord amb el recent II Acord Govern-Sindicats per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball 2018-

2020, les retribucions del personal del sector públic s'incrementen un 1,5%, al qual se sumarà un altre 0,25%, amb efectes d'1 de juliol de 2018, si l'increment del producte interior brut (PIB) el 2017 arriba al 3,1% o el supera (art. 18.dos).

- **Reconeixement d'una taxa de reposició del 100%** amb limitacions per a aquelles administracions públiques que no compleixin els objectius d'estabilitat pressupostària i del 115% per a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat, Cossos de Policia Autònoma i Polícies Locals (art. 19). S'exclou del còmput el personal incorporat en compliment d'una sentència judicial. Limitacions per a aquelles administracions públiques que no compleixin els objectius d'estabilitat pressupostària (art. 19).

- S'estableix una jornada de treball de 37,5 hores en el sector públic (disp. addic. 144a).

- La determinació o modificació de les condicions retributives del personal laboral i no funcionari requerirà informe favorable del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública.

- No es podrà contractar personal temporal excepte en casos excepcionals per cobrir necessitats urgents i inajornables.

El dret a la desconexió digital.

Un dels múltiples aspectes en què la digitalització de les relacions laborals ha incidit és en la difuminació de les fronteres entre el temps de treball i el temps d'oci o personal. La possibilitat, cada vegada més senzilla i econòmica, d'estar connectat en temps real a l'empresa a través d'eines tecnològiques diverses (tablets, ordinadors, telèfons...) ha suposat que la feina es pugui desenvolupar en coordenades espacials

i temporals diferents de les del centre de treball i de les de l'horari de treball uniforme i general. Sens dubte, això planteja qüestions importants en relació amb aspectes fonamentals com són el còmput, els límits i la distribució de la jornada de treball, la retribució d'aquests temps de treball i, en general, la conciliació de la vida familiar i personal i la feina.



En alguns ordenaments jurídics el legislador ha estat l'encarregat d'agafar les regnes en aquest tema. Així, a França, la Loi 2016-1088, del 8 d'agost de 2016, coneguda com a Loi Travail o Loi El Khomri, va establir la desconexió digital com un dels aspectes a negociar anualment en les empreses amb més de 50 treballadors. A falta d'acord, o en empreses més petites sense representació sindical, era l'empresari qui, amb audiència dels treballadors, havia d'establir una "política d'actuació" sobre les modalitats d'exercici d'aquest dret a la desconexió.

A Espanya no hi ha regulació legal específica sobre la qüestió, però no és possible oblidar que la normativa legal i convencional que regula la jornada, l'horari de treball i els temps de descans (descans entre jornades, descans setmanal, festius i vacances) marcaria els límits a la disponibilitat del treballador, sense perjudici d'aquelles hipòtesis en què al treballador li fos aplicable un règim de disponibilitat o guàrdies o, per tractar-se de personal d'alta direcció, no es trobés subjecte als límits de l'Estatut en matèria de temps de treball.

Lògicament, la inexistència de normes legals específiques no impedeix que les empreses puguin entrar a regular aquesta qüestió, sigui unilateralment o en el marc d'una negociació. Així per exemple, el

recent V Acord Interprofessional de Catalunya 18-20 (preacord firmat l'11 de juliol, pendent encara de publicació oficial) proposa que en l'àmbit del conveni col·lectiu s'incorpori la següent clàusula: «Les persones treballadores tenen dret que, un cop conclosa la seva jornada laboral, es respecti el seu temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, cosa que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, i es valoraran les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir. En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte. Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, en les plantilles, en els comandaments intermedis i en la mateixa direcció de l'empresa respecte a les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.»

L'existència d'un marc regulador, sigui en el conveni o en un protocol elaborat per l'empresa, aportarà, sens dubte, més claredat i seguretat sobre una qüestió que, d'una altra manera, pot generar un malestar que, en casos extrems, pot conduir-nos a situacions de risc psicosocial o "tecnoestrès".

**Dret a l'honor i publicitat de les sancions imposades a l'empresa.**

El 27 de març passat, una sentència del Tribunal de Justícia del País Basc condemnava una empresa al pagament d'una indemnització de 10.000 € per haver vulnerat el dret a l'honor d'una treballadora com a conseqüència d'una informació publicada al tauler d'anuncis de l'empresa. La conducta de l'empresa va consistir a publicar un text en què es limitava a afirmar: "Amb voluntat aclaridora i informativa per a tots els treballadors, la direcció de l'empresa ha cregut convenient emetre un comunicat explicant els motius de l'acomiadament disciplinari ocorregut ahir, i del qual tots sou coneixedors. Com s'ha dit anteriorment, es tracta d'un acomiadament disciplinari per haver comès una falta molt greu continuada en el temps. La direcció de l'empresa, després de les queixes rebudes per conducta inapropiada i faltes de respecte d'aquesta treballadora, i després de comprovar els fets, conclou que es tracta d'una falta greu inadmissible. Per aquest motiu, i amb la intenció de contribuir al benestar i la millor convivència dels treballadors i mantenir els valors i el respecte mutu en l'empresa, decideix sancionar i prendre aquestes mesures."

Tot i que no és una sentència ferma i alguns aspectes resulten discutibles, convé tenir present que determinades actuacions empresarials emparades per la llibertat d'informació poden ser valorades com una vulneració del dret a l'honor i que, per això, qualsevol actuació en aquesta línia ha de ser valorada amb deteniment.