

NOVETATS FISCALS I CONTRACTUALS

Contractació i bonificacions

Juny 2014

PRIMERA SESSIÓ:

- 1. Contractació i bonificacions**
2. L'Estatut del treballador autònom

SEGONA SESSIÓ:

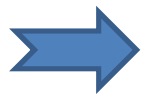
3. Bonificacions i cotitzacions RETA
4. Pensions de jubilació

Contractació i bonificacions

1. Alta a la seguretat social
2. Modalitats de contractació
3. Acomiadaments
4. Últimes novetats

DOCUMENTACIÓ PER DONAR D'ALTA UNA EMPRESA A LA S. SOCIAL:

- TA6 SOL·LICITUD NUMERO PATRONAL*
- O36 ALTA ACTIVITAT I OBLIGACIONS A HISENDA.
- DNI EMPRESARI I/O ADMINISTRADOR I CIF DE LA SOCIETAT.
- ESCRIPTURES EN CAS DE SOCIETATS.



Tota aquesta documentació s'ha de passar pel registre electrònic de la Tresoreria de la Seguretat Social

- Una vegada s'ha obtingut el numero patronal, l'empresari ha d'obtenir un certificat digital i ha d'autoritzar l'assessoria.
- S'ha de fer l'obertura del Centre de Treball a la Generalitat i legalitzar el Llibre de Visites a la Inspecció de treball.

4 MODELS :

1. CONTRACTE INDEFINIT
2. CONTRACTE TEMPORAL
3. CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE
4. CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

CONTRACTE INDEFINIT: Clàusules específiques

- Indefinit ordinari
- Persones amb discapacitat
- De suport als emprenedors
- D'un jove contractat per microempreses i empresaris autònoms
- De nou projecte de empenedoria jove
- A temps parcial amb vinculació formativa
- Per treballadors amb exclusió social.....

CONTRACTE TEMPORAL : Clàusules específiques

- Obra o servei determinat
- Eventual per circumstàncies de la producció
- Primera ocupació jove
- Interinitat: substituir treballadors durant períodes de descans per maternitat, risc durant l'embaràs
- De treballadors majors de 52 anys beneficiaris de subsidis per atur.....

CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE:

- Majors de 16 anys i menors de 25 (30 anys fins taxa atur -15%)
- Durada mínima 1 any (per conveni pot ser mínim 6 mesos) màxim 3 anys
- Treball 75% jornada 1er.any i 85% el segon
- Bonificació 100% total quota empresarial i la dels treballadors (empreses de menys de 250 treballadors i 75% la resta).
- Acord per l'activitat de formació amb empreses acreditades
- Bonificació per la transformació a fixes de 1.500 euros durant 3 anys o 1,800 en cas de dones.

CONTRACTE EN PRÀCTIQUES:

- Possessió títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts
- Menys de 5 anys d'obtenció del títol
- Mínim 6 mesos màxim dos anys
- Retribució segons conveni col·lectiu, no inferior al 60% o al 75% durant el primer i segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per la mateixa categoria.
- Si el contracte se celebra amb un treballador aturat, menor de 30 anys o 35 (si discapacitat), reducció 50% quota empresarial a la S. Social per contingències comunes.
- Bonificacions per la conversió a indefinit (Homes: 500€, dones: 700€ durant 3 anys)

Exemples de contractació

CONTRACTE TEMPORAL AMB DISCAPACITAT:

- Grau igual o superior al 33 %
- Inscrit a l'oficina d'atur
- Durada entre 12 mesos i 3 anys
- Contracte a jornada completa o parcial.
- **BONIFICACIONS:** Si el contracta es celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les següents bonificacions:

Treballadors discapacitats sense discapacitat severa	Homes	Dones
Menors de 45 anys	3.500 €/any	4.100 €/any
Majors de 45 anys	4.100 €/any	4.700 €/any

Treballadors discapacitats amb discapacitat severa	Homes	Dones
Menors de 45 anys	4.100 €/any	4.700 €/any
Majors de 45 anys	4.700 €/any	5.300 €/any

CONTRACTE D'OBRA O SERVEI DETERMINAT

- L'objecte d'aquest contracte és la realització d'obres o serveis amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat normal de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta, no pot tenir una durada superior a 3 anys.
- Els convenis marquen els treballs o feines que poden ser contractats amb aquesta modalitat.
- S'ha de formalitzar sempre per escrit i s'haurà d'especificar amb claredat l'obra o el servei objecte del contracte.
- A la finalització del contracte, el treballador ha de percebre una indemnització d'11 dies de salari per any treballat (2014) – Aquesta indemnització pot variar segons conveni.

CONTRACTE EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

- L'objecte d'aquest contracte és per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de feines o accés de comandes.
- Durada 6 mesos dins un període de 12 mesos (per conveni pot tenir una durada diferent).
- S'ha de formalitzar sempre per escrit i especificar amb claredat el motiu objecte del contracte.
- A la finalització del contracte, el treballador ha de percebre una indemnització d'11 dies de salari per any treballat (2014) – Aquesta indemnització pot variar segons conveni.

QUADRE RESUM DE LA SEGURETAT SOCIAL:

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. INDEFINIDO/DURACIÓN DETERMINADA	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo. ⁽¹⁾	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes en empresas de plantilla inferior a 250 trabajadores. 75% en empresas de igual o superior plantilla.	➤ Máximo 12 meses, prorrogables por 12 meses más.	➤ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 11//2013. (Art.9)
Contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos INDEFINIDO	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo. -	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes	➤ 12 meses	➤ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 11//2013. (Art 10)
Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. INDEFINIDO	Mayor de 45 años. ⁽²⁾	Reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.	➤ 12 meses	➤ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 11/2013. (Art 11)
Conversión en indefinido del contrato primer empleo joven	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo. -	A su transformación, finalizada su duración mínima de 3 meses : Hombres : 500 euros/año. Mujeres : 700 euros/año	➤ 3 años	➤ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 11/2013. (Art.12)

1 Además debe cumplir alguno de los requisitos establecidos en el art. 9. de la Ley 11/2013.

2 Además debe cumplir alguno de los requisitos establecidos en el art. 11. de la Ley 11/2013.

QUADRE RESUM DE LA SEGURETAT SOCIAL:

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contrato en prácticas	Menores de 30 años, independientemente del periodo transcurrido desde la finalización de sus estudios.	Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.	➤ Durante toda la vigencia del contrato	➤ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 11/2013. (Art.13)
Contrato en prácticas	Menores de 30 años, que realicen prácticas no laborales, acogidos al R.D.1543/2012.	Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes	➤ Durante toda la vigencia del contrato	➤ Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 11/2013. (Art.13)
Empresas de inserción TEMPORAL/ INDEFINIDO	Menores de 30 años en situación de exclusión social. ³	1650 euros/ año.	➤ Durante toda la vigencia del contrato o durante 3 años en contratación indefinida	➤ Indefinida	➤ Ley 11/2013. (Art.14)
Cooperativas o Sociedades laborales	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo, que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo.	800 euros/ año	➤ 3 años	➤ Indefinida	➤ Ley 11/2013. (Art.14)

³ En el caso de cooperativas, estas han tenido que optar por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Art. 14 de la Ley 11/2013.

Contracte Tarifa Plana – RD-LLEI 3/2014

Tipus de reducció:

Redueix a una quantia determinada l'aportació empresarial per contingències comunes.

Contractes als que és pot aplicar la reducció:

Contractes indefinits a temps complert i temps parcial.

Quantia de l'aportació:

- Contracte indefinit a temps complert 100 euros/mensuals.
- Contracte indefinit a temps parcial (jornada mínima del 75%) 75 euros/mensuals.
- Contracte indefinit a temps parcial (jornada mínima del 50%) 50 euros/mensuals.

Durada de la reducció

S'aplicarà durant un període de **24 mesos**

Reducció ADDICIONAL per empreses de menys de 10 treballadors:

Les empreses que en el moment de celebrar el contracte tinguin menys de 10 treballadors, tindran una **reducció** equivalent al 50% de l'aportació empresarial per contingències comunes de manera indefinida.

Contracte Tarifa Plana – RD-LLEI 3/2014

Requisits de les empreses beneficiaries d'aquestes reduccions:

- La contractació ha de suposar un increment tant del **nivell de treballadors indefinits** com del **nivell total** de l'empresa. (Càlcul del promig diari de treballadors dels 30 dies anteriors a la contractació).
- No haver despedit treballadors per causes objectives o acomiadaments disciplinaris declarats **judicialment com a improcedents** en els 6 mesos anteriors a la celebració del contracte.
- **Mantenir** durant un període de **36 mesos**, a comptar des de la data de contractació, tant el nivell de treballadors Indefinit com el total aconseguit amb l'esmentada contractació.
- **S'examinarà** el manteniment del nivell de treballadors indefinit i el total **cada 12 mesos** , per el càlcul és mirarà el promig de treballadors indefinits i totals del mes en que procedeixi examinar el compliment d'aquest requisit.

Contracte Tarifa Plana – RD-LLEI 3/2014

Supòsits en que NO podran aplicar-se les reduccions:

La norma estableix els **supòsits en què no es pot aplicar la mesura**, com són, entre d'altres, les relacions laborals de caràcter especial i la contractació de determinats familiars de l'empresari. No obstant això, **els autònoms** que contractin per compte aliena als fills menors de 30 anys, encara que visquin amb ell, o als fills majors d'aquesta edat amb especials dificultats per a la inserció laboral (discapacitat) d'acord amb el que estableix la disposició addicional desena de la Llei 20/2007, **podran aplicar** les noves **reduccions**.

Altres exclusions...

Reintegre: Es regulen diverses formes de reintegre.

Altres requisits o tràmits a tenir en compte per la contractació

- Sol·licitar número afiliació del treballador previ a la seva contractació.
- L'alta dels treballadors ha de ser sempre prèvia.
- Llei de prevenció de riscos (portar a terme la prevenció per l'empresa o per un servei aliè).
- Contractar una assegurança de conveni (si el vostre ho exigeix).

Acomiadaments

1. Acomiadament col·lectiu (Article 51 Estatuts Treballadors)

- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció o força major, que han d'estar justificades

2. Acomiadament per causes objectives (Article 52 Estatuts Treballadors)

- Preavis de 15 dies (llicència de 6 hores setmanals per buscar una nova ocupació)
- Indemnització: **20 dies** de salari per any treballat (màxim **12 mensualitats**)

3. Acomiadament disciplinari (Article 54 Estatut Treballadors)

- **Procedent**
- **Improcedent** - indemnització:
 - 1er tram per treball anterior a 12.2.2012 - **45 dies** de salari per any treballat (màxim **42 mensualitats**)
 - 2on.tram per treball posterior a 12.2.2012- **33 dies** salari per any treballat (màxim **24 mensualitats**)

4. Acomiadament nul:

- Quan la decisió es fonamenti en alguna causa de discriminació prohibia per la Constitució.

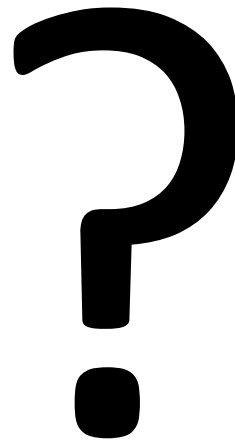
Termini demanda: 20 dies hàbils.

- **Supressió** amb efectes de 1.1.2014 de l'article 33.8 de l'Estatut dels Treballadors que regulava el pagament directe per **FOGASA** d'una part de la indemnització (8 dies de salari per any) per l'extinció dels contractes indefinits celebrats amb empreses de menys de 25 treballadors per acomiadament col·lectiu, objectiu.
- **S'inclouen nous conceptes a la base de cotització.** Caldrà cotitzar per a qualsevol salari en diner o espècie que no estigui exempt a l'IRPF, com poden ser, per exemple, tiquets restaurant, plusos per transport i distància, prestacions assistencials, assegurances de vida, assignacions de manutenció i estada en el mateix municipi on radiqui el lloc de treball o residència del treballador, entre d'altres. (RDL 16/2013)

Referent a la CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL

- Els treballadors a temps parcial **NO** poden fer **hores extraordinàries**, excepte en determinats supòsits (prevenció i reparació de sinistres i altres esdeveniments extraordinaris).
- Es modifica la regulació de les **hores complementàries**, per incrementar el nombre d'hores complementàries que es poden realitzar i reduir el termini de preavís a 3 dies, a més de possibilitar la seva realització en els contractes temporals. Altres novetats, és que no es poden realitzar hores complementàries en els contractes a temps parcial amb una jornada inferior a 10 hores setmanals en còmput anual. En els contractes de durada indefinida, a més de les hores complementàries pactades (obligatòries quan hagi signat el preceptiu pacte) l'empresari podrà oferir hores complementàries "**voluntàries**" amb limitacions.
- Estableix l'obligació de portar un registre de la jornada dels treballadors a temps parcial, dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant **còpia al treballador**, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores (ordinàries i complementàries) realitzades en cada mes. L'empresari haurà de guardar els registres de jornada durant un període mínim de 4 anys.

Preguntes



NOVETATS FISCALS I CONTRACTUALS

L'Estatut del treballador autònom

Juny 2014

PRIMERA SESSIÓ:

1. Contractació i bonificacions
- 2. L'Estatut del treballador autònom**

SEGONA SESSIÓ:

3. Bonificacions i cotitzacions RETA
4. Pensions de jubilació

L'Estatut del treballador autònom

1. Àmbit d'aplicació de la normativa
2. Règim jurídic comú: drets i deures
3. El treballador econòmicament dependent (TRADE)
4. Tutela social del treballador autònom

ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA NORMATIVA

L'autònom habitual

la persona física que realitza de manera habitual una tasca lucrativa a títol PERSONAL, DIRECTE, PER COMPTE PROPI, FORA DE L'ÀMBIT D'ORGANITZACIÓ I DIRECCIÓ DE TERCERS



Familiars de l'autònom habitual

L'autònom societari

a) socis industrials de societats col·lectives i comanditàries.
b) socis de societats civils irregulars.
c) comuners de comunitats de bens.
d) administradors de societats mercantils capitalistes amb funcions de direcció i gerència o treballadors de societats mercantils capitalistes quan tinguin un control efectiu de la societat

L'autònom econòmicament dependent
TRADE

Regim jurídic comú a tots els autònoms

DEURES

- Compliment del contracte.
- Complir les obligacions en matèria de Seguretat i salut en el treball.
- Comunicar les altes, baixes i variacions de dades a la Seguretat Social.
- Compliment de les obligacions fiscals.
- Compliment de la normativa deontològica aplicable als professionals.

Contracte:

http://www.icafe.com/docs/noticias/autonomo_dependent.pdf

DRETS

- Drets reconeguts en la Constitució espanyola per a tots els treballadors.
- Drets a imatge i similitud dels establerts a l'Estatut dels Treballadors per al treballadors per compte aliè.
- Dret a ésser protegit en la prevenció de riscos laborals.
- Garanties econòmiques:
 - ✓ Possibilitat de reclamar contra l'empresari principal.
 - ✓ Inembargabilitat de les eines de treball.
 - ✓ Tracte especial per la vivenda de Residència habitual.

RÈGIM JURÍDIC ESPECÍFIC PER UN COL·LECTIU DE TREBALLADORS AUTÒNOMS **CONCRET: L'autònom econòmicament dependent**

- No subcontracta l'activitat desenvolupada a tercers.
- No presta els serveis de manera confusa amb la plantilla d'empleats del client.
- Disposa d' infraestructura productiva pròpia.
- Desenvolupa l'activitat amb criteris organitzatius propis.
- Rep una contraprestació econòmica assumint el risc i ventura de l'activitat.
- No té treballadors per compte aliè al seu càrrec.
- Percep del seu client el 75% dels seus ingressos.

EXCLUSIONS DE LA FIGURA DEL TRADE

- Autònoms que no reuneixen les característiques anteriors
- Titulars d'establiments oberts al públic
- Professionals que exerceixin la professió en règim societari

PECULIARITATS DEL RÈGIM JURÍDIC DEL TRADE

- Interrupció de l'activitat de 18 dies/any.
- Limitació de la jornada diària i setmanal segons contracte individual o acords col·lectius.
- Limitació d'hores extres al 30% del temps ordinari pactat i a l'existència d'acord de voluntats.
- Possibilitat de conciliació de la vida familiar i professional.
- Possibilitat d'adaptar l'horari a les treballadores víctimes de violència domèstica.
- Obligatorietat de celebrar contracte per escrit.
- Existència de diversitat de causes que justifiquen la suspensió del contracte
- Diversitat de causes d'extinció del contracte..
- Competència de la jurisdicció social per solucionar els conflictes.

Tutela social del treballador autònom

SEGURETAT SOCIAL



PROTECCIÓ

- Assistència sanitària.
- Prestacions econòmiques per maternitat, paternitat, risc en l'embaràs, IT., incapacitat permanent, jubilació, mort i supervivència i familiars per fill a càrrec
- Incorporació del concepte accident "in itinere".
- Possibilitat de jubilar-se anticipadament en determinats col·lectius de treballadors autònoms.

MESURES PER ASSOLIR L'OBJECTIU

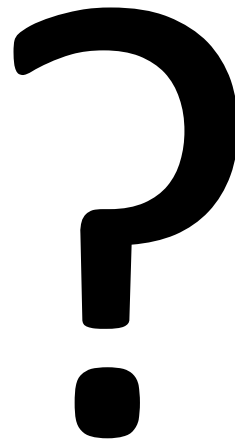
- Obligatorietat del sistema pels TRADE, incloent-hi la cobertura de IT i AT/EP .
- Obligatorietat de la cobertura de IT per la resta de treballadors autònoms. —————> Excepte que ja estigués cobert per altre Reg.SS
- Obligatorietat de la cobertura de AT/EP per a determinats col·lectius.

MUTUALITAT PREVISIÓ SOCIAL



COBERTURES QUE ES PACTIN

Preguntes



NOVETATS FISCALS I CONTRACTUALS

Bonificacions i cotitzacions RETA

Juny 2014

PRIMERA SESSIÓ:

1. Contractació i bonificacions
2. L'Estatut del treballador autònom

SEGONA SESSIÓ:

- 3. Bonificacions i cotitzacions RETA**
4. Pensions de jubilació

Bonificacions i cotitzacions RETA

1. Enquadrament a la Seguretat Social
2. Bonificacions a la Seguretat Social
3. Bases de cotització
4. Tipus de cotització

Enquadrament a la Seguretat Social

Forma jurídica	Enquadrament a la Seguretat Social
Empresari Individual/ Autònom	L'empresari individual cotitzarà per el Règim Especial de Treball Autònom – RETA - .
Societat Civil / Comunitat de béns	Les persones que s'associen i treballen a la S.C. o C.de B. es donaran d'alta del Règim Especial de Treball Autònom – RETA - . En el cas que un dels socis/es comuners/es no sigui treballador/a, tan sols sigui capitalista, no caldrà que estigui donat d'alta al RETA.
Societat Limitada	Tots els treballadors estan obligats a donar-se d'alta a la Seguretat Social. El mateix passa amb els socis treballadors que han creat una societat. Fins i tot, hi ha casos on els socis no treballadors (capitalistes) han de donar-se d'alta (quan són administradors actius retribuïts de les societats mercantils, han de fer-ho en el Règim General Assimilat i si tenen el control efectiu de la societat en el Règim d'autònoms). ▪ Administradors: - Socis/es i Administradors/es amb +1/4 de capital. (RETA). - Socis/es i Administrador/es amb –1/4 de capital. Règim General Assimilat (sense prestació d'atur ni FOGASA). - No soci. Règim General Assimilat (sense prestació d'atur ni FOGASA). ▪ Socies treballadors: - Si no posseix el control efectiu de la societat, és a dir –1/3 de capital (Règim General). - Si posseix el control efectiu de la societat, és a dir +1/3 de capital. (RETA). - Si el 50% del capital pertany a familiars fins a 2n grau (RETA).
Societat Anònima	Tots els treballadors estan obligats a donar-se d'alta a la Seguretat Social. El mateix passa amb els socis treballadors que han creat una societat. Fins i tot, hi ha casos on els socis no treballadors (capitalistes) han de donar-se d'alta (quan són administradors actius retribuïts de les societats mercantils, han de fer-ho en el Règim General Assimilat i si tenen el control efectiu de la societat en el Règim d'autònoms). ▪ Consell d'Administració: - Socis/es i Administradors/es amb +1/4 de capital. (RETA). - Socis/es i Administrador/es amb –1/4 de capital. Règim General Assimilat (sense prestació d'atur ni FOGASA). - No soci. Règim General Assimilat (sense prestació d'atur ni FOGASA).

Enquadrament a la Seguretat Social

continuació

	▪ Socis/es treballadors/es: - Si no posseix el control efectiu de la societat, és a dir $-1/3$ de capital (Règim General). - Si posseix el control efectiu de la societat, és a dir $+1/3$ de capital. (RETA). - Si el 50% del capital pertany a familiars fins a 2n grau (RETA).
Societats Laborals S.A.L. / S.L.L.	▪ Règim General: Socis/es treballadors/es que no siguin administradors/es o consellers/es retribuïts/es. Socis/es treballadors/es que siguin administradors/es o consellers/es retribuïts. ▪ Règim d'Autònoms: Socis/es treballadors/es que posseeixin juntament amb familiars de fins a 2n grau que convisquin al mateix domicili el 50 % o més del capital social.
Societat Cooperativa de Treball Associat	Tots els socis/es treballadors/es han d'optar en bloc pel Règim General o pel Règim d'Autònoms.

BONIFICACIONS EN LES COTITZACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

Les bonificacions en la quota de la Seguretat Social dels treballadors autònoms han patit importants novetats per les darreres mesures aprovades pel govern.

Reial Decret 20/2012

Reial Decret Llei 4/2013

Reial Decret 14/2013

Quadre resum de la Tresoreria General de la Seguretat Social

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Hombres menores de 30 años y Mujeres menores de 35 años	Incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia	Reducción (15 meses) y Bonificación (15 meses adicionales) del 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda	30 meses	LGSS	15/10/2007
Menores de 30 años	Alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia (xviii)	Se aplicarán las siguientes reducciones/bonificaciones sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda: a) Reducción del 80% durante los 6 primeros meses b) Reducción del 50% durante los 6 meses siguientes c) Reducción del 30% durante los 3 meses siguientes d) Bonificación del 30% en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción		LGSS, RDL 4/2013 y Ley 11/2013	24/02/2013
30 años o más de edad		Se aplicarán las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo vigente en cada momento: a) Reducción del 80% durante los 6 primeros meses b) Reducción del 50% durante los 6 meses siguientes c) Reducción del 30% durante los 6 meses siguientes		LGSS y Ley 14/2013	29/09/2013
Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y Régimen Especial de trabajadores del Mar con	65 años de edad y 35 años y 6 meses de cotización	Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) y Contingencias Profesionales.	Hasta la baja	LGSS y Ley 27/2011	01/01/2013
Víctimas de violencia de género		Suspensión de la obligación de cotizar	6 meses	L.O. 1/2004	29/01/2006
Familiares hasta 2º grado de titulares explotaciones agrarias - Edad ≤ 50 años y titular de la explotación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos		Reducción del 30% de la aportación por Contingencias Comunes de cobertura obligatoria	5 años	Ley 18/2007	01/01/2008
Personas con discapacidad grado discapacidad ≥ 33%	Menores de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia (xviii)	Se aplicarán la siguiente reducción/bonificación sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda: • Reducción equivalente al 80% durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta • Bonificación equivalente al 50% durante los cuatro años siguientes	5 años	Ley 45/2002, RDL 4/2013 y Ley 14/2013	24/02/2013

Quadre resum de la Tresoreria General de la Seguretat Social

Condiciones		Incentivos	Duración	Legislación	Vigencia
Personas con discapacidad grado discapacidad $\geq 33\%$	Alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	Se aplicarán la siguiente reducción/bonificación sobre la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo vigente en cada momento: - Reducción equivalente al 80% durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta (xviii) - Bonificación equivalente al 50% durante los 54 meses siguientes	5 años	Ley 45/2002 y Ley 14/2013	29/09/2013
Autónomos con pluriactividad	Cotización simultánea por cuenta ajena en 2013- por contingencias comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 11.633,68€	Devolución del 50% del exceso a dichos 11.633,68€ o hasta el 50% cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	-	Ley 17/2012	01/01/2014
	Autónomos alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia y que con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad	La base de cotización puede ser la comprendida entre: - El 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la LPGE durante los primeros 18 meses, - Y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen	36 meses	Ley 14/2013	29/09/2013
	Cuando la actividad laboral por cuenta ajena sea a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable	La base de cotización puede ser la comprendida entre: - El 75% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la LPGE durante los primeros 18 meses - Y el 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen			
Trabajadores de Ceuta y Melilla: Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excep. Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excep. Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Act. Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias		Bonificación del 50% durante el año 2014 y sucesivos	Hasta la baja	Ley 31/2011	01/01/2012
Trabajadoras sustituidas y en periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante embarazo o en la lactancia o suspensión por paternidad		Bonificación del 100% de la aportación correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia	Periodo de suspensión de actividad	L.O.3/2007	24/03/2007
Socios de Cooperativa de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia		Reducción 50% (xi)	Año 2014	Ley 22/2013	01/01/2014
Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos – incluidos los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores del Mar-		Bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda	18 meses	Ley 3/2012	08/07/2012

(xi) Reducción sobre la cuota a ingresar que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida el tipo de de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia.

(xviii) Estos incentivos no resultarán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

BASES DE COTITZACIÓ

Bases mensuals

- Base mínima: 875,70 euros/ mensuals
- Base màxima: 3.597 euros/ mensuals
- Treballadors de 48 anys o mes d'edat :
 - Base màxima: 1.926,60 euros/ mensuals
- Treballadors que en algun moment de l'any anterior hagin tingut 10 o més treballadors
 - Base mínima: 1.051,50 euros/ mensuals (novetat)
- Treballadors autònoms dedicats a la venda ambulant o a domicili:
 - Bases: entre 875,70 euros/ mensuals, 753 euros/ mensuals i 481,50 euros/ mensuals.

TIPUS DE COTITZACIÓ:

Contingències comunes:

29,8% (26,50% sense cobertura I.T.)

29,30% (amb cobertura fi d'activitat)

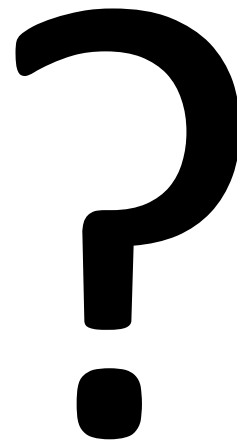
Cotització addicional:

Risc embaràs i lactància natural: 0,10 % (no AT ni EP)

Fi d'activitat: 2,2%

AT i EP: Tarifa segons activitat

Preguntes



NOVETATS FISCALS I CONTRACTUALS

Pensions de jubilació

Juny 2014

PRIMERA SESSIÓ:

1. Contractació i bonificacions
2. L'Estatut del treballador autònom

SEGONA SESSIÓ:

3. Bonificacions i cotitzacions RETA
- 4. Pensions de jubilació**

Pensions de Jubilació – Llei 27/2011

1. Modalitats de jubilació
2. Normativa anterior
3. Aspectes comuns

MODALITATS:

- **Ordinària**
 - Activa
- **Anticipada**
 - Voluntària no mutualista
 - Voluntària mutualista
 - Involuntària
 - Amb determinades discapacitats superiors al 45%
 - Amb aplicació de coeficients reductors per l'edat
 - Parcial
 - Sovi
- **Coeficient global de parcialitat**

JUBILACIÓ ORDINÀRIA (LLEI 27/2011)

Edat de jubilació:

- Amb condició de mutualista: 65 anys sense coeficient reductor.
- Sense condició de mutualista:

APLICACIÓ PAULATINA DE L'EDAT DE JUBILACIÓ I DELS ANYS DE COTITZACIÓ

ANY	COTITZACIÓ	EDAD DE JUBILACIÓ
2013	35 anys i 3 m. o més	65 anys
	menys de 35 anys i 3 m.	65 anys i 1 m.
2014	35 anys i 6m. o més	65 anys
	menys de 35 anys i 6 m.	65 anys i 2 m.
2015	35 anys i 9 m. o més	65 anys
	menys de 35 anys i 9 m.	65 anys i 3 m.
2016	36 o més anys	65 anys
	menys de 36 anys	65 anys i 4 m.
2017	36 anys i 3 m. o més	65 anys
	menys de 36 anys i 3 m.	65 anys i 5 m.
2018	36 anys i 6 m. o més	65 anys
	menys de 36 anys i 6 m.	65 anys i 6 m.
2019	36 anys i 9 m. o més	65 anys
	menys de 36 anys i 9 m.	65 anys i 8 m.

ANY	COTITZACIÓ	EDAD DE JUBILACIÓ
2020	37 o més anys	65 anys
	menys de 37 anys	65 anys i 10 m.
2021	37 anys i 3 m. o més	65 anys
	menys de 37 anys i 3 m.	66 anys
2022	37 anys i 6 m. o més	65 anys
	menys de 37 anys i 6 m.	66 anys i 2 m
2023	37 anys i 9 m. o més	65 anys
	menys de 37 anys i 9 m.	66 anys i 4 m
2024	38 o més anys	65 anys
	menys de 38 anys	66 anys i 6 m
2025	38 anys i 3 m. o més	65 anys
	menys de 38 anys i 3 m.	66 anys i 8 m.
2026	38 anys i 3 m. o més	65 anys
	menys de 38 anys i 3 m.	66 anys i 10 m.
A partir de 2027	38 anys i 6 m. o més	65 anys
	menys de 38 anys i 6 m.	67 anys

PERCENTATGES:

- En funció dels anys efectivament cotitzats o computables (part, atenció de fills, excedència per atenció de fills)

- Any 2013-2019: 100% amb 35,6 anys
- Any 2020-2022: 100% amb 36 anys
- Any 2023-2026: 100% amb 36,5 anys
- Any 2027: 100% amb 37 anys

Any	Increment per mes cotitzat després dels primers 15 anys	S'arriba al 100% amb
2013 a 2019	Del mes 1 al 163: 0,21% Per els 83 mesos següents: 0,19%	35 anys i 6 mesos cotitzats
2020 a 2022	Del mes 1 al 106: 0,21% Per els 146 mesos següents: 0,19 %	36 anys cotitzats
2023 a 2026	Del mes 1 al 49: 0,21 % Per els 209 mesos següents: 0,19%	36 anys i 6 mesos cotitzats
A partir de 2027	Del mes 1 al 248: 0,19% Per els 16 mesos següents: 0,18%	37 anys cotitzats

- PELS PRIMERS 15 ANYS COTITZATS SEMPRE
S'APLICA UN PERCENTATGE DEL 50%

- PERCENTATGE JUBILACIÓ DEMORADA: Una vegada s'arriba a l'edat ordinària de jubilació, s'incrementarà amb el següent percentatge per cada any complert:
 - Fins a 25 anys cotitzats, el 2%
 - Entre 25 i 37 anys cotitzats, el 2,75%
 - A partir de 37 anys cotitzats, el 4%

BASE REGULADORA:

ANY	Fórmula BR en mesos
2013	192/224 (16 anys)
2014	204/238 (17 anys)
2015	216/252 (18 anys)
2016	228/266 (19 anys)
2017	240/280 (20 anys)
2018	252/294 (21 anys)
2019	264/308 (22 anys)
2020	276/322 (23 anys)
2021	288/336 (24 anys)
2022	300/350 (25 anys)

CARÈNCIA MÍNIMA:

15 anys de genèrica i 2 de específica

JUBILACIÓ ACTIVA

- Pensionistes de jubilació de qualsevol règim de la Seguretat Social
- Que tinguin complerta d'edat ordinària de jubilació (no poden haver anticipat l'edat de jubilació)
- Que el percentatge aplicable a la base reguladora a efectes de determinar la quantia de la pensió sigui del 100%
- L'import de la pensió serà del 50% de l'import resultant en el reconeixement inicial, qualsevol que sigui la jornada laboral o activitat que realitzi el pensionista.
- Cotització durant el treball compatible: Els empresaris i treballadors cotitzaran a la seguretat social únicament per IT i per contingències professionals + cotització especial de solidaritat 8% . En els règims de treballadors per compte aliena (6% a càrrec de l'empresari i 2% a càrrec del treballador).
- Es incompatible amb el treball en el sector públic, (s'inclouen notaris, treballadors administratius de Mútues....)

ANTICIPADA - VOLUNTÀRIA NO MUTUALISTA

- EDAT: Edat real dos anys com a mínim inferior a l'ordinària.
- ANYS COTITZATS: Mínim 35 anys. (A aquets efectes és vàlid el període de servei militar).
- IMPORT DE LA PENSIÓ- L'import de la pensió a percebre ha de resultar superior a la quantitat de la pensió mínima que correspondria al interessat per la seva situació familiar al compliment dels 65 anys d'edat. En cas contrari, no es podrà accedir a aquesta fórmula de jubilació anticipada.

- CÀLCUL DE LA PENSIÓ

Base Reguladora X coeficient reductor

(trimestre que avança la jubilació que
varia segons els anys cotitzats)

PERIODE DE COTITZACIÓ	COEFICIENT REDUCTOR PER CADA TRIMESTRE D'ANTELACIÓ
	VOLUNTARIA
Inferior a 38 anys i 6 mesos	2% (8% anual)
Igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	1,875% (7,5% anual)
Igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	1,750% (7% anual)
Igual o superior a 44 anys i 6 mesos	1,625 % (6,5% anual)

- Una vegada aplicats els coeficients reductors, l'import que resulta de la pensió no podrà ser superior a la quantitat resultant de reduir el límit màxim de pensió en un 0,50% per cada trimestre o fracció de trimestre d'anticipació (un 2% anual) (art.163.3 LGSS).

ANTICIPADA - VOLUNTÀRIA MUTUALISTA

En el cas de que es tingui acreditada la condició de mutualista perquè han estat inclosos en qualsevol Mutualitat Laboral de treballadors per compte aliena.

- EDAT: 60/65
- CARÈNCIA MÍNIMA: 15 anys de genèrica i 2 dintre dels últims quinze anys.
- SITUACIÓ D'ALTA O ASSIMILADA AL ALTA
- PERCENTATGE REDUCTOR: 8% per any

ANTICIPADA - INVOLUNTÀRIA

- Edat: Tenir complerta una edat real 4 anys inferior a la ordinària de jubilació.
- Anys cotitzats: 33 anys de cotització efectiva, 2 dins els últims 15.
- Altres requisits:
 - Inscrits a les oficines d'atur com a demandant d'ocupació durant un termini de 6 mesos immediatament anteriors a la sol·licitud de jubilació.
 - Que la baixa a l'empresa s'hagi produït com a conseqüència de reestructuració empresarial que impedeixi la continuïtat de la relació laboral.
 - Acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
 - Acomiadament objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.. Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari (excepte successió d'empresa) o extinció personalitat jurídica de contractant.
 - Extinció del contracte per existència de força major constatada per l'autoritat laboral.
 - Extinció relació laboral com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

ANTICIPADA - INVOLUNTÀRIA

La pensió pateix una reducció per cada any o fracció que li falti per complir els 65 anys que va del 7,5 % al 6%, depenent dels anys cotitzats.

PERIODE DE COTITZACIÓ	COEFICIENT REDUCTOR PER CADA TRIMESTRE D'ANTELACIÓ
	NO VOLUNTARIA
Inferior a 38 anys i 6 mesos	1,875% (7,5% anual)
Igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	1,750% (7% anual)
Igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	1,625% (6,5% anual)
Igual o superior a 44 anys i 6 mesos	1,500 % (6% anual)

AMB DETERMINADES DISCAPACITATS SUPERIORS AL 45%

- L'edat mínima de jubilació pot ser reduïda en el cas de persones amb discapacitat en un grau de discapacitat igual o superior al 45%, sempre que es tracti de discapacitats reglamentàriament determinades en el que succeeixin evidències que determinin de forma generalitzada i apreciable una reducció de l'esperança de vida d'aquestes persones (art.161 bis LGSS).
- Les discapacitats en les que succeeixin evidències que determinin de forma generalitzada i apreciable una reducció de l'esperança de vida i que poden donar lloc a l'anticipació de l'edat de jubilació regulada en el RD 1851/2009.

(Llistat de discapacitats referir al text legal: Art.2 RD 1851/2009, de 4 de desembre, modificat per disp.final 2ª del RD 1148/2011, de 29 de juliol)

- Tenir, almenys, 56 anys d'edat real (modificació introduïda per Llei 27/2011)
- Estar d'alta alta o en situació assimilada a la d'alta en data del fet causant
- Tenir un grau de discapacitat igual o major al 45% degut a alguna de les malalties reglamentàriament determinades, i haver treballat un temps efectiu, sota aquestes circumstàncies de discapacitat equivalent, almenys, al període mínim de cotització que s'exigeix en cada moment, per poder accedir a la pensió de jubilació.

AMB APLICACIÓ COEFICIENTS REDUCTORS DE L'EDAT

- La bonificació no és aplicable per arribar a l'edat mínima de 61 anys que ha de ser real
- La bonificació no és computable per acreditar els 30 anys de cotització "efectiva"
- Les bonificacions reduiran l'edat de jubilació ordinària real a la jubilació teòrica, una vegada descomptats els dies bonificats.
- Els treballs bonificats seran els efectivament efectuats en treballs penosos: mineria del carbó, mineria del exterior, ferroviaris, treballs aeris, treballs del mar, bombers, erzaintza, amb discapacitat major al 65%. (Des de la data que hagi certificat el ICASS tenint en compte que és calculada sobre jornada real).

JUBILACIÓ PARCIAL

- Els treballadors que hagin complert l'edat ordinària de jubilació que en cada cas resulti l'aplicació i reuneixin els requisits per causar dret a la pensió de jubilació, sempre que es produeixi una reducció de jornada de treball compresa entre un mínim del 25% i un màxim del 50%, podran accedir a la jubilació parcial sense necessitat de la celebració simultània de un contracte de relleu. Els percentatges indicats s'entendran referits a la jornada de un treballador a temps complert comparable (art.166.1 LGSS).
- Carència: És necessari acreditar un període de cotització de 33 anys, en la data del fet causant. En el supòsit de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33%, el període de cotització exigít serà de 25 anys.
- Edat ordinària de jubilació:
67 anys d'edat o
65 anys si s'acrediten 38 anys i 6 mesos complets de cotització.

JUBILACIÓ PARCIAL

- Existeix un **període transitori** per l'aplicació paulatina de l'edat de jubilació i dels anys de cotització.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

JUBILACIÓ PARCIAL

- Possibilitat de que l'empresa concerti un contracte de relleu: encara que no és preceptiu, també es pot concertar un contracte de relleu per substituir als treballadors que es jubilin parcialment després d'haver complert l'edat ordinària de jubilació (art.12.6 Estatut Treballadors).
- BASE DE COTITZACIÓ DURANT LA JUBILACIÓ PARCIAL (Art.166.2.g i DT 22ª LGSS)
- Amb independència de quina sigui la reducció de jornada del jubilat parcial, durant el període de gaudir de la jubilació parcial, empresa i treballador cotitzaran per la base de cotització que, en el seu cas, hagués correspost de seguir treballant aquet a jornada completa.

JUBILACIÓ PARCIAL

- S'estableix un període transitori per l'aplicació gradual de la nova base de cotització, sense que, en cap cas el percentatge de base de cotització fixat per cada exercici en l'escala següent pugui resultar inferior al percentatge d'activitat laboral efectivament realitzada:

ANY	Percentatge de BC calculat sobre jornada completa
2013	50%
2014	55%
2015	60%
2016	65%
2017	70%
2018	75%
2019	80%
2020	85%
2021	90%
2022	95%
2023 i següents	100%

VELLESA SOVI

- Tenir complerts els 65 anys d'edat i acreditar 1.800 dies cotitzats a l'extingida Assegurança Obligatoria de Vellesa i Invalidesa (SOVI) entre 1940 i 1966, o haver figurat inscrit en el "Retiro Obrero", almenys 1 dia, abans de 1940.
- És un import fixe i els efectes econòmics són el 1r dia del mes següent a la sol·licitud o el dia següent del compliment dels 65 anys si es presenta dintre dels 30 dies següents al compliment d'aquesta edat.
- És incompatible amb qualsevol treball o activitat que determini la seva inclusió en el Sistema de la Seguretat Social, i és compatible amb la viduitat, però la suma de les pensions no podrà ser superior al doble de l'import de la pensió mínima de viduitat fixada cada any.

CÒMPUT DE TREBALLS A TEMPS PARCIAL A EFECTES D'ACREDITAR CARÈNCIES

- La sentència del Tribunal Constitucional va declarar inconstitucional i nul·la la regla segona de la disposició addicional setèima de la LGSS sobre el còmput dels períodes de cotització a temps parcial necessaris per accedir a les prestacions.
- Segons estableix l'article 5.1 del RD LLEI 11/2013, el coeficient global de parcialitat representa la proporció en tant per cent entre el número de dies treballats i acreditats com cotitzats sobre el total de dies en alta al llarg de tota la vida laboral del treballador.
- Per tant, totes les carències exigides pel reconeixement de la prestació de jubilació vindran determinades per aquest coeficient.

JUBILACIÓ ANTICIPADA INVOLUNTÀRIA

Es seguirà aplicant la regulació de la pensió de jubilació, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés i condicions i regles de determinació de prestacions vigents a 31-12-2012, a les pensions de jubilació que es produeixin a partir de 17-03-2013 i abans de 01-01-2019, en els següents supòsits:

- a) Les persones que la relació laboral s'hagi extingit abans de 01-04-2013, sempre que amb posterioritat a aquesta data no tornin a quedar incloses en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social.
- b) Persones amb relació laboral suspesa o extingida com a conseqüència de:
Expedients de regulació d'ocupació, aprovats abans de 01.04.2013.
Convenis col·lectius de qualsevol àmbit ii/o acords col·lectius d'empreses subscrits abans de 01.04.2013.
- c) Qui hagi accedit a la pensió de jubilació parcial amb anterioritat a 01.04.2013.

Requisits:

- Alta o assimilada a l'alta
- 61 anys edat
- 30 anys de cotització efectiva
- Inscrits a l'atur, durant un termini al menys de 6 mesos immediatament anteriors a la sol·licitud de jubilació.
- Que la baixa a l'empresa, com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball, s'hagi produït per **causa no imputable a la lliure voluntat del treballador.**

JUBILACIÓ PARCIAL

- 61 anys, 30 anys de cotització, treball a temps complet i antiguitat a l'empresa de 6 anys.
- Reducció de la jornada, un mínim de un 25 per cent i un màxim del 75 per cent, encara que existeix un període transitori d'aplicació paulatina d'aquet requisit de reducció màxima del 75% (pot arribar al 85% en el cas de que el treballador rellevista formalitzi contracte de duració indefinida i a jornada complerta).

COMPATIBILITATS I INCOMPATIBILITATS

- És **compatible** amb el treball en els casos de jubilació activa.
 - ✓ També és compatible amb el treball per compte pròpia si els ingressos per aquesta activitat no superen el límit del SMI i no se'ls obliga a donar-se d'alta en el RETA.
 - ✓ Jubilació flexible: el treball a temps parcial és compatible amb la jubilació (mínim del 50% i màxim del 75%), reduint-se en proporció l'import a abonar de pensió.
- És **incompatible** amb:
 - ✓ Qualsevol treball que no respecti els límits de reducció de jornada establerts en l'art.12.6 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
 - ✓ Treballs fixes discontinus que no es repeteixin en dates certes.
 - ✓ Rendiment de un lloc de treball en el sector públic delimitat en l'art.1.1 paràgraf 2º de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, i rendiment dels alts càrrecs a que es refereix l'art.1 de la Llei 25/1983, de 26 de desembre (art.5.2 RD 1132/2002 i art.165.2 i 3 LGSS).
 - ✓ Treball com conseller i administrador de societats mercantils capitalistes, assimilats a treballadors per compte aliena.

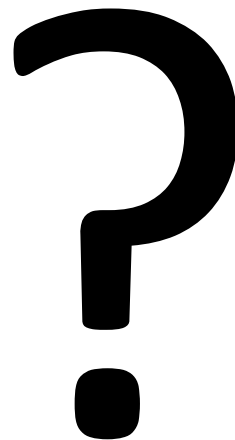
JUBILACIÓ FLEXIBLE

- Es considera Jubilació Flexible la derivada de la possibilitat de comptabilitzar, una vegada causada, la pensió de Jubilació amb un contracte a temps parcial, dintre dels límits de jornada establerts, amb la conseqüent minoració de la pensió. Està regulada en el RD 1132/2002 de 31 d'octubre.
- A partir de 17-03-2013, el límit de reducció es situa entre el 25% i el 50%.
- Conseqüentment, el jubilat ha de realitzar-se una jornada del 75% i el 50% de la jornada en relació a la de un treballador a temps complert comparable.
- Qualsevol jornada que es situï fóra dels esmentats límits donarà lloc a la incompatibilitat prevista en l'art.16 de l'Ordre de 18-01-1967, quedant ens suspès el dret a la pensió de jubilació.

COMPLEMENT PER MÍNIMS

- Els complements no formen part de la pensió ni tenen caràcter consolidable, són absorbibles amb qualsevol increment futur que puguin experimentar les percepcions de l'interessat, o desapareguin, si no es compleixen els requisits que determinen el seu reconeixement.
- A partir de 1/01/2013 l' import màxim que es pot abonar en concepte de mínims és el que correspon al fixat cada anys de la pensió no contributiva. (364,90 € en el 2014).
- És obligatori residir en Espanya, excepte que el país de destí sigui de la UE o Suïssa.

Preguntes



DRET CONCURSAL



Universitat de Girona

Institut de Ciències de l'Educació
Josep Pallach



Generalitat de Catalunya
**Departament
d'Ensenyament**

Paula Vinyoles Juventench

Advocada

paula@parramon.net

Títol curs

Juliol 2014

Normativa

- *Llei 38/2011, de 10 d'octubre, de reforma de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, llei concursal.*

1. Què és un procediment concursal? Per a què serveix?

- És un procediment pel tractament de la insolvència i la satisfacció dels creditors o, si s'escau, la liquidació de l'empresa. Substitueix l'anterior regulació de suspensions de pagaments i fallides.
- Per a tramitar-los tenen competència exclusiva els Jutjats del Mercantil.
- És aplicable tant a empreses (persones físiques o jurídiques) com a particulars. No és aplicable en canvi a entitats sense personalitat jurídica com les Comunitats de Béns o les SCPs, encara que sí indirectament a través dels seus socis.

1. Què és un procediment concursal? Per a què serveix?

- La finalitat del concurs és que l'empresa sobrevisqui i segueixi en funcionament en tot moment o sigui que, a no ser que el concurs ja s'enfoqui inicialment com un conveni de liquidació, no ha d'associar-se necessàriament amb l'aturada de l'activitat i el tancament de l'empresa.
- El poden instar tant l'empresari quan no pot o preveu no poder complir regular i puntualment amb les seves obligacions, com qualsevol creditor amb uns certs requisits. En funció d'això es parlarà de concurs VOLUNTARI o NECESSARI.

2. Si un client no em paga li puc instar un concurs?

- Si, però cal analitzar-ho i segons les circumstàncies pot ser més aconsellable la via extrajudicial, la judicial o, si es disposa d'un títol o unes evidències suficients, instar el concurs.

3. Que algú m'insti un concurs implica que ja estic en concurs ?

- No. Cal que el Jutge el declari, prèvia audiència al deutor, i verifiqui que es compleixen els supòsits que el justifiquen. La Llei enumera:
 - Existència de deutes amb constrenyiment sense que existeixin béns suficients.
 - El sobresseïment general en el pagament corrent de les obligacions del deutor.
 - Alçament de béns o liquidació apressada o ruïnosa de béns per part del deutor.
 - Incompliment generalitzat de tres mesos de les obligacions amb Hisenda i Seguretat Social o salaris.
- Com a creditor, cal tenir present que el creditor que sol·licita el concurs obté el benefici d'un privilegi pel 25% del seu crèdit. Caldrà però acreditar l'estat d'insolvència actual o imminent del deutor, no essent suficient els testimonis. Si en una demanda de concurs necessari el Jutge aprecia temeritat en el creditor podria declarar-lo responsable de danys i perjudicis.

4. I com a deutor, quan estic obligat a declarar-me en concurs ?

- El deutor ha de sol·licitar la declaració de concurs en els dos mesos següents a partir de quan hagi conegut o li hagués estat possible conèixer el seu estat d'insolvència actual o imminent.
- Si, existint motius, no es fa, pot desaparèixer el "paraigües" de la responsabilitat que representa la personalitat jurídica d'una societat, entrant-se en la via de la responsabilitat pels administradors o gerents de l'empresa a través del concurs culpable.

5. Quines diferències hi ha entre el concurs voluntari i el necessari ?

- Hi pot haver diferències importants. En el concurs necessari el Jutge sempre haurà d'entrar a valorar la possible existència de concurs culpable i l'administració de l'empresa serà reemplaçada per administradors concursals, perdent-se així el control del dia a dia de la companyia. O sigui que, com a deutor, avançar-se a una possible situació de crisi a través del concurs voluntari sembla una situació desitjable.

6. Quins són els requisits per a que la pròpia empresa insti un concurs ?

- Memòria de la història econòmica i jurídica
- Memòria de l'activitat dels darrers tres anys
- Relació d'establiments i explotacions amb la seva valoració
- Pla de viabilitat o proposta de liquidació
- Inventari de béns i drets amb estimació del seu valor real
- Relació de creditors amb identitat, quantia i venciment dels crèdits
- Comptes Anuals dels tres darrers exercicis
- Memòria de canvis significatius en el patrimoni en els tres darrers Comptes Anuals dipositats.

L'escrit de presentació s'ha de signat per advocat i representat per procurador.

7. Es pot veure afectat el patrimoni personal dels administradors ?

- Si. Quan el Jutge tingui raons per a qualificar el concurs com culpable. Aquest efecte pot donar-se al final del concurs però també a través de mesures cautelars sol·licitades per l'administració concursal o per un creditor.
- Cal tenir present que això no només afecta als administradors de dret sinó també als de fet.

8. Qui són els administradors concursals ?

- D'acord amb l'article 27è de la Llei Concursal és necessari que siguis economista, titulat mercantil, auditor de comptes o advocat i que disposis de cinc anys d'experiència professional, amb especialització demostrable en matèria concursal.

9. Quins són els efectes del concurs sobre els creditors ?

- El concurs és un acte UNIVERSAL, o sigui, que reuneix a tots els creditors en un únic procés i una única massa (conjunt de béns i deutes del concursat). Qualsevol demanda haurà d'exercir-se llavors front al Jutge del concurs.
- Quan un creditor rebi la comunicació de que el seu deutor ha estat declarat en situació de concurs té un mes per a comunicar el crèdit als administradors concursals.
- Un cop declarat el concurs no podrà iniciar-se cap execució o apremi contra el patrimoni del deutor i els embargaments i execucions previs tenen un règim diferent si són sobre béns afectes a la producció o no.

9. Quins són els efectes del concurs sobre els creditors ?

- Els crèdits que es meriten després de la declaració del concurs són els anomenats crèdits contra la massa i el seu venciment determina la seva prioritat.
- L'execució de garanties hipotecàries (que són un crèdit privilegiat) queda paralitzada fins a l'aprovació del conveni o fins que transcorri un any des de l'inici del concurs però el conveni no afecta a la garantia hipotecària.

10. Quins tipus de crèdits existeixen i quina prioritats tenen ?

- **Crèdits contra la massa:** Són els posteriors a la declaració del concurs i tenen prioritats sobre els crèdits concursals.
- **Crèdits concursals:** Són els integrats a la massa del concurs. Alhora aquests es classifiquen:
 - En privilegiats (amb privilegi especial o general)
 - Ordinaris
 - Subordinats.
- Sense entrar en aquesta complexa classificació, considerem important esmentar que els crèdits que resultin d'operacions vinculades (amb persones o empreses relacionades per una sèrie de supòsits) seran sempre considerats com crèdits subordinats i s'extingirà qualsevol garantia que tinguessin.

11. Quins són els efectes del concurs sobre els empleats ?

- Amb algunes excepcions, el concurs no afecta a les relacions laborals, podent-se contractar o acomiadar personal, promoure expedients de modificació substancial de les condicions de treball i realitzar-se expedients de regulació d'ocupació, etc.
- Els crèdits laborals tenen la consideració de crèdits contra la massa en l'import dels salaris dels darrers trenta dies anteriors a la declaració del concurs i sempre que no superin el doble del salari mínim interprofessional. El mateix passa amb altres crèdits laborals com les indemnitzacions per extinció de contractes de treball acordats dins del procediment concursal. La resta de crèdits laborals tenen consideració de crèdits concursals amb diferent grau de privilegi (privilegi general o crèdits ordinaris) segons el seu import i naturalesa.
- El Jutge podrà també deixar sense efecte qualsevol "blindatge" en contractes d'alta direcció.

12. Quins són els efectes del concurs sobre els contractes ?

- La declaració de concurs no afecta, en principi, a la vigència dels contractes si bé poden ser resolts pel Jutge del concurs i en interès del concurs.
- Els lloguers i *leasings*, com exemples importants, no queden afectats pel concurs si bé s'han de pagar amb càrrec a la massa.
- Si una demanda de desnonament és prèvia al concurs tampoc queda afectada però, com en alguns altres contractes, el Jutge del concurs pot rehabilitar el contracte vençut amb unes certes condicions i sempre que es pagui la renda mensual.

12. Quins són els efectes del concurs sobre els contractes ?

- Poden ser rescindits els contractes celebrats dins dels dos anys anteriors a la declaració del concurs si es consideren perjudicials per a la massa del concurs en el que s'anomenen operacions de reintegració. Es tracta d'una espècie de "període de sospita" de dos anys en que tots els contractes són revisables i anul·lables si són perjudicials per a la massa del concurs, fet que es presumeix necessàriament en actes a títol gratuït (donacions), i es presumeix, però s'admet prova en contrari, quan es tracti d'operacions amb persones vinculades o especialment relacionades amb el deutor.

12. Quins són els efectes del concurs sobre els contractes ?

- En aquest sentit, aquell qui hagi comprat actius a una empresa que després ha estat declarada en concurs i aquesta operació sigui anul·lada per considera-se perjudicial per a la massa, simultàniament se li tornaran els diners. Però si en l'acte s'aprecia mala fe, i a més de les responsabilitats que se li pugui exigir, el seu crèdit quedarà com subordinat, és a dir, només cobrarà després de fer-ho els altres creditors amb major preferència.
- Cal tenir present que els béns de titularitat aliena que es trobin en poder del concursat i sobre els que no tingui un dret específic no queden afectes al concurs.

13. Com acaba un concurs ?

- Un concurs pot acabar un cop s'hagi complert un conveni de creditors o bé amb la liquidació de la companyia.
- Mitjançant el conveni de creditors es proposa al Jutge un "pacte" entre empresa i creditors sobre el imports, els terminis i les garanties de pagament dels crèdits, podent-se establir el que s'anomenen quitaments en els imports de com a màxim la meitat de cada crèdit i esperes en el termini de com a màxim cinc anys, entre altres limitacions (no es pot pactar qualsevol cosa).
- El conveni també pot ser ordinari o anticipat, podent-se presentar el conveni anticipat des de la mateixa sol·licitud del concurs. Per a l'aprovació o el rebuig dels convenis no anticipats s'haurà de reunir el que s'anomena la Junta de Creditors presidida pel Jutge.

13. Com acaba un concurs ?

- Si no es pot arribar a presentar, acceptar la Junta de Creditors o aprovar el Jutge cap conveni o l'empresa no té viabilitat s'haurà de sol·licitar la liquidació de l'empresa i la realització del tots els seus béns i drets pel pagament dels crèdits segons l'ordre de prioritat establert per la Llei Concursal:
 - Crèdits contra la massa
 - Crèdits privilegiats amb privilegi especial
 - Crèdits privilegiats amb privilegi general
 - Crèdits ordinaris
 - Crèdits subordinats

14. Què és la qualificació del concurs com a culpable o fortuït ?

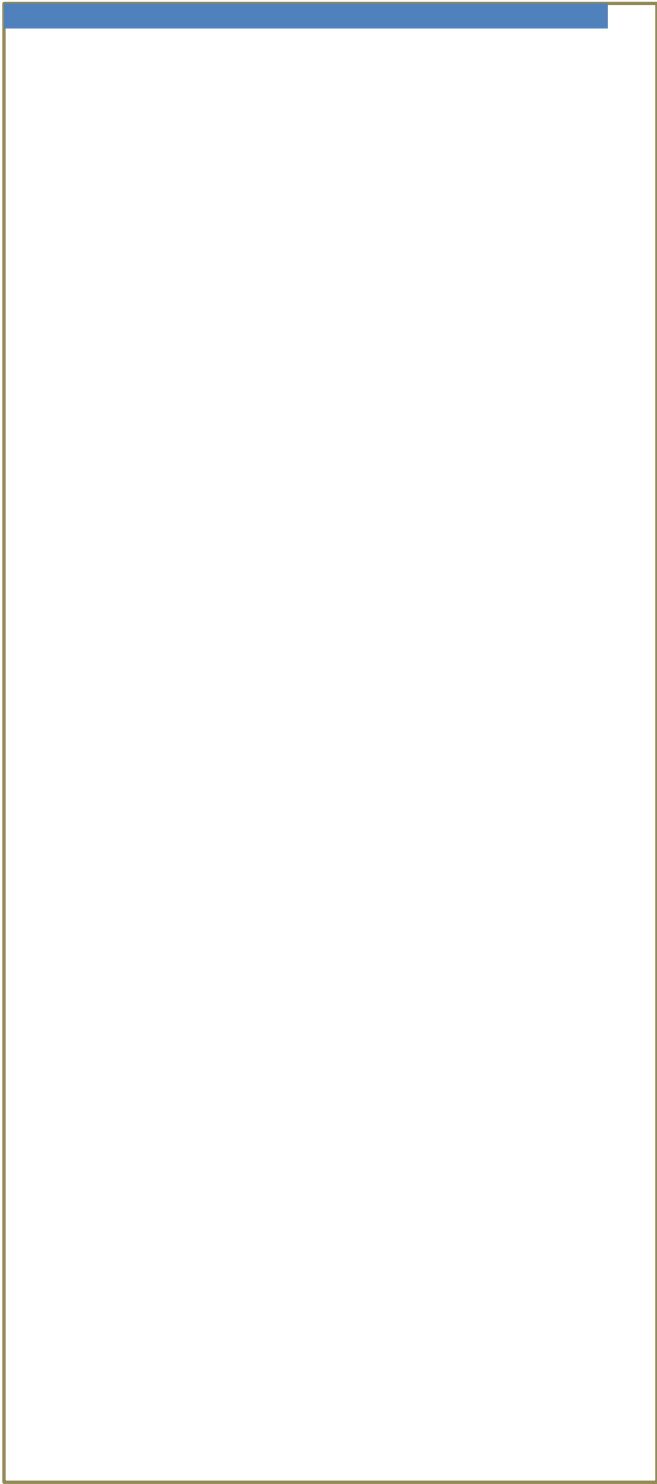
- En alguns casos el Jutge haurà d'entrar necessàriament a determinar si el concurs és fortuït o culpable, que lògicament és un punt molt important doncs la culpabilitat determina la responsabilitat i l'afecció del patrimoni particular al pagament de deutes de l'empresa per part dels administradors de dret o de fet o els seus còmplices, que serien aquells que hagin col·laborat amb el deutor en qualsevol acte en que es basi la qualificació de culpabilitat del concurs.
- Si el concurs és fortuït s'entén que no hi ha hagut culpa del deutor o dels seus administradors en la insolvència o que aquesta s'ha generat per les condicions de mercat sense la seva intervenció.

15. Quan un concurs pot ser declarat culpable ?

- Sempre s'entendrà que el concurs és culpable quan en la generació o agreujament de l'estat d'insolvència hi hagi dol o culpa greu del deutor o els seus representants i en tot cas quan:
 - El deutor legalment obligat a portar comptabilitat incompleixi substancialment aquesta obligació, la porti doble o hagi comes irregularitats rellevants per a la comprensió de la seva situació patrimonial o financera.
 - Quan hagi comes inexactitud greu en qualsevol dels documents acompanyats a la sol·licitud de declaració de concurs o presentats durant la tramitació del procediment o hagués acompanyat o presentat documents falsos.
 - Quan l'obertura de la liquidació hagi estat acordada d'ofici per incompliment del conveni per causa imputable al concursat.
 - Quan el deutor s'hagués alçat amb la totalitat o part dels seus béns en perjudici dels creditors.

15. Quan un concurs pot ser declarat culpable ?

- Quan durant els dos anys anteriors al concurs hagués extret fraudulentament del seu patrimoni béns o drets.
- Quan abans de la data de la declaració de concurs hagi realitzat algun acte jurídic dirigit a mostrar una situació patrimonial fictícia.



Justificació del mòdul, curs, cicle formatiu i continguts

Com a docent de l'especialitat de FOL i professora a l'Institut Salvador Espriu de Salt on tenim només un Cicle Formatiu de Grau Mitjà d'Informàtica, del contingut d'aquest curs, he triat la part de CONTRACTACIÓ LABORAL ja que és la que més treballem a l'aula.

- a) **NOM DEL CICLE FORMATIU:** Tècnic en Sistemes microinformàtics i xarxes
- b) **CODI I NOM DEL MÒDUL PROFESSIONAL:** 9 - Formació i Orientació Laboral
- c) **CURS DEL CICLE:** 1r curs
- d) **DURADA:** 99 hores
- e) **RELACIÓ DE LES UNITATS FORMATIVES I LA SEVA DURADA**

<i>Nom de la UF</i>	<i>Durada</i>
Unitat Formativa 1 - Incorporació al treball	66 hores
Unitat Formativa 2 - Prevenció de riscos laborals	33 hores

f) CURRÍCULUM PROFESSIONAL

UF 1. Incorporació al treball

Continguts sobre contractació laboral segons disseny curricular

1. Contractació:

1.1. Avantatges i inconvenients de les noves formes d'organització: flexibilitat, beneficis socials, entre d'altres.

1.2. El dret del treball: concepte i fonts.

1.3. Anàlisi de la relació laboral individual.

1.4. Drets i deures que es deriven de la relació laboral i de la seva aplicació.

1.5. Determinació dels elements del contracte de treball, de les principals modalitats de contractació que s'apliquen en empreses del sector informàtic i de les mesures de foment del treball.

1.6. Les condicions de treball: temps de treball, conciliació laboral i familiar.

1.7. Interpretació de l'estructura del salari.

1.8. Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball.

1.9. Organismes laborals. Sistemes d'assessorament dels treballadors respecte als seus drets i deures.

2. Prestacions socials:

- 2.1. Estructura del Sistema de la Seguretat Social. El règim general i el règim d'autònom.
- 2.2. Determinació de les principals obligacions d'empresaris i treballadors en matèria de Seguretat Social: afiliació, altes, baixes i cotització.
- 2.3. Diferents prestacions, requisits i durada.
- 2.4. La prestació d'atur: diferents situacions.

Continguts “CONTRACTACIÓ LABORAL” aplicats a l'aula

Una de les activitats que es podria plantejar és la resolució per part dels alumnes d'un test de repàs.

Pel contingut explicat en aquest curs sobre contractació laboral, les preguntes tipus test podrien ser les següents:

1. És el CEMAC un tribunal laboral?
 - a) No.
 - b) Sí.
 - c) És un organisme de naturalesa mixta, és mig tribunal, mig òrgan administratiu.
2. Quin organisme es fa càrrec del pagament de part de la indemnització que correspon a un treballador que ha estat acomiadat en cas d'insolvència de l'empresari, o sigui, que no tingui diners per pagar?
 - a) Cap organisme se'n fa càrrec.
 - b) La Tresoreria General de la Seguretat Social.
 - c) El FOGASA.
3. En el contracte a temps parcial, són compatibles les hores extraordinàries amb le hores complementàries?
 - a) No, de cap de les maneres.
 - b) Sí, sempre que les hores complementàries s'hagin pactat.
 - c) Només s'admet el pacte d'hores complementàries.
4. Un contracte de durada indefinida es caracteritza:
 - a) Per tenir una data de finalització.
 - b) Per tenir caràcter vitalici.
 - c) Per no tenir una data d'acabament.
5. El període de prova en un contracte de treball indefinit de suport als emprenedors...
 - a) És el mateix que en un contracte en pràctiques.

- b) És de sis mesos, amb caràcter general.
- c) És d'un any.
6. en un contracte per a la formació i l'aprenentatge es té dret a cobrar l'atur?
- a) No.
- b) Sí.
- c) Sí, però només dos mesos.
7. Es pot concertar un contracte en pràctiques sobre la base d'un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d'un contracte per a la formació i l'aprenentatge celebrat amb anterioritat en la mateixa empresa?
- a) No, la llei ho prohibeix expressament.
- b) Sí, dependrà del tipus de certificat obtingut.
- c) Sí, però ho haurà d'autoritzar el SEPE.
8. Un contracte de treball subscrit per un menor de més de 16 anys sense autorització és:
- a) Nul.
- b) Anul·lable.
- c) Fals.
9. un empresari que no proporcioni ocupació efectiva a un treballador, li podrà exigir la recuperació de les hores no treballades per aquesta causa?
- a) No, l'empresari no podrà, sota cap concepte, exigir la recuperació de les hores no treballades.
- b) Sí que les pot recuperar, aquestes hores no treballades.
- c) Depèn del tipus de contracte que el treballador hagi signat.
10. Una empresa del sector d'hostaleria que té activitat tot l'any, amb una plantilla de 4 treballadors. Durant els mesos d'estiu vol contractar 2 treballadors més. Quin contracte pot fer d'aquestes tres modalitats?
- a) Obra o servei determinat.
- b) Eventual per circumstàncies de la producció.
- c) Tarifa plana.

Altres supòsits que es podrien plantejar als alumnes:

- Identificar els aspectes generals que comporta tota contractació.

- Escollir la modalitat contractual adequada a cada situació.
- Indicar a quina indemnització tindrà dret el treballador quan finalitzi un contracte.
- Enquadrament dels drets i deures del treballador.
- Conceptes generals del contracte de treball i aplicació pràctica dels drets i deures del treballador.
- Conèixer els diferents tipus d'extinció d'un contracte de treball, acomidaments i càlcul de quitances i indemnitzacions.
- Conèixer les prestacions de la Seguretat Social.