

## **NOVETATS LABORALS 2003**

**Cotització de vacances retribuïdes i no gaudides:** A partir de l'1 de gener les percepcions corresponents a vacances anuals retribuïdes i no gaudides liquidades en la quitança, seran objecte de liquidació i cotització complementària al mes de l'extinció de la relació laboral.

**Nou model de comunicat de baixa per Accident de Treball:** S'ha modificat el model de comunicat de baixa en cas d'accident de treball en el que es demanen noves dades referents a les causes que han motivat l'accident i si l'empresa té concertada o no la prevenció de riscos laborals, ja sigui a través d'un servei de prevenció aliè o per el mateix empresari. Si és dona el cas que l'empresa no té feta l'avaluació de riscos, la Mútua quan li arriba el comunicat passa notificació a Inspecció de Treball i aquesta actua imposant elevades sancions, ja que a aquestes alçades exigeixen que totes les empreses tinguin l'avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, formació i informació dels treballadors, així com la vigilància de la salut. Si encara no tenen res concertat pel que fa a aquesta matèria, caldria que es possessin en contacte amb nosaltres per tal de posar-ho en marxa.

**Extensió de l'acció protectora per contingències professionals (accident de treball i malaltia professional) als treballadors autònoms:** Els treballadors autònoms podran optar per incloure voluntàriament la cobertura de les contingències d'accident de treball i malalties professionals, sempre que tinguin coberta la prestació econòmica per incapacitat temporal o bé s'inclouguin ambdues simultàniament. En aquest cas les prestacions que es derivin per aquesta contingència així com els requisits exigits, s'estarà a les condicions que reglamentàriament s'estableixin. Aquesta cobertura s'ha de dur a terme amb la mateixa entitat gestora amb qui s'hagi formalitzat la cobertura d'incapacitat temporal.

**Pagament de les quotes de Seguretat Social del règim general mitjançant càrrec en compte:** Aquest sistema de càrrec en compte és un sistema mitjançant el qual es poden pagar les assegurances socials domiciliant-les a l'entitat i al compte bancari que vostè triï. No s'haurà de desplaçar a la seva entitat per a realitzar el pagament i pot escollir cada mes l'entitat i el numero de compte on vol que li carreguin les quotes, sempre que es sol·liciti amb una certa antelació. Si vol optar per aquest sistema de pagament cal que ens ho comuniquin per a demanar-los les dades que es necessiten i explicar-los amb més exactitud els requisits de l'esmentat sistema.

**Deducció per a dones treballadores amb fills menors de 3 anys:** Les dones amb fills menors de 3 anys que treballin per compte pròpia o aliena, donades d'alta a la seguretat social o mutualitat laboral, podran rebre una deducció de 1200 €/any per fill menor de 3 anys. Hi ha dos sistemes per rebre la deducció: incloure-la en la declaració anual de l'IRPF o bé de forma anticipada que permet el cobrament, cada mes que es compleixin els requisits, de 100 euros per fill. Per a qualsevol consulta així com per sol·licitar el cobrament mensual de l'esmentada deducció, poden adreçar-se a nosaltres i farem les gestions oportunes.

## **ALTRES TEMES LABORALS D'INTERÈS**

**Treballadors fixos discontinus que no es reincorporen a l'empresa en la temporada:** Les empreses que tinguin treballadors fixos discontinus per temporada cal que tinguin en compte que si el treballador demana voluntàriament no incorporar-se a l'empresa un cop rebuda la carta de crida, s'haurà de comunicar a l'Oficina de Treball de la Generalitat que el treballador no s'incorpora, ja que si no és així l'O.T.G. demana responsabilitat a l'empresa de la no incorporació.

**Contractes eventuais per excés de feina:** Com cada any els informem que els contractes eventuais per circumstàncies de la producció o excés de feina només es poden formalitzar en aquells casos en els que s'ha de satisfer l'increment temporal i excepcional del volum de feina que no pot ésser cobert per la plantilla fixa de l'empresa. La causa de l'eventualitat ha de constar amb precisió i claredat i no serveix una remissió genèrica "d'excés de feina", per tant si no es dona aquesta circumstància d'excepcionalitat el contracte s'entén efectuat en frau de llei i té la mateixa consideració que un contracte indefinit i en cas d'Inspecció de Treball va acompanyat de sanció per la realització de contractes en frau de llei. Tanmateix si l'O.T.G. constata que en els quatre anys immediatament anteriors a una sol·licitud de prestacions, el treballador ha percebut prestacions per finalització de varis contractes temporals amb la mateixa empresa, es dirigirà d'ofici a l'autoritat judicial demandant a l'empresari que serà el responsable de l'abonament d'aquestes prestacions. La gran majoria de les demandes dels treballadors que impugnen aquests contractes són desfavorables a l'empresa ja que és difícil de demostrar documentalment l'excés de feina i es consideren indefinits, per tant aconsellem que abans de fer aquests contractes es comprovin els requisits exigits ja que si no és així derivaran totes les causes abans esmentades.

**Comunicació de dades dels treballadors per el càlcul del percentatge de l'IRPF:** És important que els treballadors comuniquin qualsevol variació en la seva situació familiar a efectes de que el percentatge de l'IRPF que se'ls apliqui a la seva nòmina sigui el correcte i l'ajustat a la seva situació familiar. Els treballadors nous que s'incorporin a l'empresa també hauran de complir aquesta comunicació, i com ja hem dit abans, és important que donin les dades correctes a efectes del càlcul de l'IRPF.

### **NOVEDADES LABORALES 2003**

**Cotización de vacaciones retribuidas y no disfrutadas:** A partir del 1 de Enero las percepciones correspondientes a vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas liquidadas en el finiquito, serán objeto de liquidación y cotización complementaria al mes de la extinción de la relación laboral.

**Nuevo modelo de comunicado de baja por Accidente de Trabajo:** Se ha modificado el modelo de comunicado de baja en caso de accidente de trabajo en el que se piden nuevos datos referente a las causas que han motivado el accidente y si la empresa tiene concertada o no la prevención de riesgos laborales, ya sea a través de un servicio de prevención ajeno o por el mismo empresario. En el caso de que la empresa no tenga la evaluación de riesgos, la Mutua cuando le llega el comunicado pasa notificación a Inspección de Trabajo y esta actúa imponiendo elevadas sanciones, ya que a estas alturas exigen que todas las empresas tengan la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información de los trabajadores, así como la vigilancia de la salud. Si aún no tienen nada de esto concertado sería necesario que contactaran con nosotros para ponerlo en marcha.

**Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) a los trabajadores autónomos:** Los trabajadores autónomos podrán optar por incluir voluntariamente la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, siempre que tengan cubierta la prestación económica por incapacidad temporal o bien se incluyan ambas simultáneamente. Las prestaciones que se deriven por esta contingencia así como los requisitos necesarios para acceder a ellas, dependerán de las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Esta cobertura debe llevarse a cabo con la misma entidad gestora que haya formalizado la cobertura de incapacidad temporal.

**Pago de las cuotas de Seguridad Social del régimen general mediante cargo en cuenta:** Este sistema de cargo en cuenta es un sistema mediante el cual se pueden pagar los seguros sociales domiciliándolos en la entidad y en la cuenta bancaria que usted elija. No se tendrá que desplazar a su entidad para realizar el pago y puede escoger cada mes la entidad y el número de cuenta donde quiera que le carguen las cuotas, siempre que se solicite con cierta antelación. Si quiere optar por este sistema de pago nos lo deberá comunicar para facilitarnos los datos que se necesitan y así poderles explicar con más exactitud los requisitos de dicho sistema.

**Deducción para mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años:** Las mujeres con hijos menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, dadas de alta a la seguridad social o mutualidad laboral, podrán recibir una deducción de 1200 €/año por hijo menor de 3 años. Hay dos sistemas para recibir dicha deducción: incluirla en la declaración anual del IRPF o bien de forma anticipada que permite el cobro, cada mes que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hijo. Para cualquier consulta así como para solicitar el cobro mensual de dicha deducción, pueden ponerse en contacto con nosotros y haremos las gestiones oportunas.

### **OTROS TEMAS LABORALES DE INTERÉS**

**Trabajadores fijos discontinuos que no se reincorporan a la empresa en la temporada:** Las empresas que tengan trabajadores fijos discontinuos por temporada deben tener en cuenta que si el trabajador solicita voluntariamente no incorporarse a la empresa una vez recibida la carta de llamada, se tendrá que comunicar a la Oficina de Trabajo de la Generalitat esta circunstancia, ya que si no es así la O.T.G. pide a la empresa responsabilidad de la no incorporación.

**Contratos eventuales por exceso de trabajo:** Como cada año les informamos que los contratos eventuales por circunstancias de la producción o exceso de trabajo sólo pueden formalizarse en aquellos casos en los que se debe satisfacer el incremento temporal y excepcional del volumen de trabajo que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa. La causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad y no vale una remisión genérica “de exceso de trabajo”, por tanto si no se da esta circunstancia de excepcionalidad el contrato se entiende efectuado en fraude de ley y tiene la misma consideración que un contrato indefinido y en caso de Inspección de Trabajo va acompañado de sanción por la realización de contratos en fraude de ley. Asimismo si la O.T.G. constata que en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestación por desempleo, el trabajador ha recibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con la misma empresa, se dirigirá de oficio a la autoridad judicial y demandará al empresario que será el responsable del abono de estas prestaciones. La gran mayoría de demandas de trabajadores que impugnan estos contratos son desfavorables a la empresa ya que es difícil demostrar documentalmente el exceso de trabajo y se consideran indefinidos, por tanto aconsejamos que antes de hacer estos contratos comprueben los requisitos exigidos ya que si no es así pueden darse las causas antes mencionadas.

**Comunicación de datos de los trabajadores para el cálculo del porcentaje del IRPF:** Es importante que los trabajadores comuniquen cualquier variación en su situación familiar a efectos de que el porcentaje del IRPF que se les aplique en su nómina sea el correcto y el más ajustado a su situación familiar. Los trabajadores nuevos que se incorporen a la empresa también deberán cumplimentar esta comunicación, y como ya hemos dicho antes, es importante que den los datos correctos para el cálculo del IRPF.