

NOVETATS LABORALS JULIOL 2004

NOVA QUANTIA DEL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (S.M.I.): El Reial Decret Llei 3/2004, de 25 de juny, per a la racionalització de la regulació del salari mínim interprofessional, publicat al BOE el dia 26 de juny, n'estableix l'increment, a partir de l'1 de juliol, en els següents imports: 16,36 euros/dia, 490,80 euros/mes i 6.871,20 euros/any. El S.M.I. manté el seu caràcter de garantia salarial mínima per per els límits de responsabilitat en el pagament dels Fons de Garantia Salarial, pel el concepte d'ocupació adequada del sistema de protecció de l'atur i per les bases mínimes de cotització a la Seguretat Social, entre d'altres.

Paral·lelament es crea un "Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples" (IPREM) que substituirà al SMI com a referència del nivell de rendes que serveix per a determinar la quantitat de determinades prestacions o per accedir a determinades prestacions, beneficis o serveis públics. La quantitat de l'IPREM, entre l'1 de juliol i el 31 de desembre de 2004, és la del SMI anterior a l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei, és a dir, 15,35 euros/dia, 460,50 euros/mes, 6.447,00 euros/any.

La fixació d'un nou SMI va acompanyat per l'establiment d'unes noves bases mínimes de cotització en els diferents règims de la seguretat social, l'import de les quals no pot ser inferior a 572,70 euros mensuals. Aquest canvi produirà un increment dels costos socials en relació amb aquells treballadors que cotitzen per la base mínima, veient-se augmentat el cost total de seguretat social que haurà de liquidar, a partir del mes d'agost, per els treballadors afectats.

NOU REGLAMENT GENERAL DE RECAPTACIÓ DE LA SEGURETAT SOCIAL: El Reial Decret 1415/2004, d'11 de juny, BOE del 25/06/2004, aprova aquest nou Reglament els objectius del qual és incentivar el pagament immediat establint un sistema de recàrrec més progressiu que l'anterior i afavorint la regularització de les situacions de morositat mitjançant la concessió d'ajornaments de pagament. Les principals novetats de la reforma en l'àmbit de la gestió recaptadora son el nou sistema de recàrrecs, la introducció de l'interès de demora, així com la modificació de la regularització dels ajornaments.

La reforma en matèria de recàrrecs i interessos de demora s'aplicarà a les quotes que es meritin des de juny de 2004, és a dir, a partir de les quotes del període de liquidació de juny, que s'ingressen al juliol, excepte per el Règim Especial de Treballadors Autònoms que s'ingressen en el mateix juny.

Els recàrrecs que seran d'aplicació a partir d'aquesta reforma, en el supòsit de que els butlletins de cotització es presentin en el termini reglamentari, seran els següents: 3%, si s'abonen les quotes dintre del primer mes següent al venciment del termini reglamentari d'ingrés, 5%, si s'abonen les quotes dintre del segon mes següent al venciment del termini reglamentari d'ingrés, 10%, si s'abonen les quotes durant el tercer mes següent al venciment del termini reglamentari i 20%, si s'abona un cop transcorregut el tercer mes des del venciment del termini reglamentari d'ingrés. Amb l'anterior regulació s'aplicava: 5%, els dos primers mesos següents al termini reglamentari d'ingrés i el 20%, a partir del tercer mes.

Referent a això, és important destacar que les empreses que gaudeixen de bonificacions per l'aplicació de programes de foment de l'ocupació han de trobar-se al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i de seguretat social tant en la data de concessió de les bonificacions com durant la percepció de les mateixes. La falta d'ingrés de les quotes en el termini reglamentari dóna lloc a la pèrdua automàtica de les bonificacions respecte al període no ingressat.

S'ha simplificat el règim legal dels ajornaments, desapareixent la distinció entre ajornament ordinari i extraordinari. La concessió de l'ajornament, sempre i quan es reuneixin els requisits establerts reglamentàriament, donarà lloc, en relació amb el deute ajornat, a que el deutor sigui considerat al corrent de les seves obligacions amb la Seguretat Social en ordre a la obtenció de subvencions i bonificacions.

NOU MODEL DE FORMACIÓ CONTÍNUA: L'Ordre Ministerial TAS/500/2004, BOE del 01/03/04, estableix un nou model de formació contínua mitjançant el qual les empreses disposen d'un crèdit de formació que es fa efectiu mitjançant l'aplicació de bonificacions a la seguretat social un cop realitzada la formació. Es tracta d'accions formatives per als treballadors de la seva empresa i dóna la possibilitat al treballador d'adquirir nous coneixements i millorar el seu rendiment professional, i a l'empresari d'aconseguir una plantilla més qualificada a base d'oferir formació específica de forma gratuïta. Per això, disposaran d'un percentatge dels diners que van abonar l'any anterior en concepte de "formació professional" a través del TC1, percentatge que vindrà determinat per el nombre d'empleats en plantilla.

Aquestes bonificacions seran aplicables a partir del butlletí de cotització corresponent al mes en que hagi finalitzat la formació. Per a la seva aplicació s'exigirà que l'empresa es trobi al corrent de pagament en les seves obligacions de cotització a la seguretat social.

Si està interessat en aquest model de formació i vol posar-ho en pràctica en la seva empresa, els hi demanem que contactin amb el nostre departament laboral on l'informarem més detalladament al respecte i el posarem en contacte amb l'entitat que li gestionarà la formació contínua i que impartirà als seus treballadors el tipus de formació que vostè triï, sigui presencial, a distància, per teleformació o mixta.

Restem a la seva disposició per a qualsevol dubte o consulta al respecte. Rebin una cordial salutació,

NOVEDADES LABORALES JULIO 2004

NUEVO IMPORTE DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (S.M.I.): El Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio para la racionalización de la regulación del salario mínimo, publicado en el BOE el día 26 de junio, establece su incremento, a partir del 1 de julio, en las siguientes cantidades: 16,36 euros/día, 490,80 euros/mes y 6.871,20 euros/año. El S.M.I. mantiene su carácter de garantía salarial mínima para los límites de responsabilidad en el pago del Fondo de Garantía Salarial, el concepto de ocupación adecuada del sistema de protección por desempleo y las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social, entre otros.

Se crea paralelamente un "Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples" (IPREM) que sustituirá al SMI como referencia del nivel de rentas que sirve para determinar la cantidad de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos. La cantidad del IPREM, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2004, es la del SMI anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, es decir, 15,35 euros/día, 460,50 euros/mes, 6.447,00 euros/año.

La fijación de un nuevo SMI va acompañado al establecimiento de unas nuevas bases mínimas de cotización en los diferentes regímenes de la seguridad social, cuyo importe no puede ser inferior a 572,70 euros mensuales. Este cambio producirá un incremento de los costes sociales en relación a aquellos trabajadores que cotizan por la base mínima, incrementándose el coste total de seguridad social que tendrá que liquidar, a partir del mes de agosto, por los trabajadores afectados.

NUEVO REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: El Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, BOE del 25/ de junio, aprueba un nuevo Reglamento cuyo objetivo es incentivar el pronto pago incorporando un sistema de recargo más progresivo que el anterior, favoreciendo la regularización de las situaciones de morosidad mediante la concesión de aplazamientos de pago. Las principales novedades en el ámbito de la gestión recaudadora son el nuevo sistema de recargos, la introducción del interés de demora, así como la modificación de la regularización de los aplazamientos.

La reforma en materia de recargos e intereses de demora será de aplicación en las cuotas devengadas a partir de junio de 2004 que se ingresan en julio, excepto para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que se ingresan el mismo junio.

Los recargos que serán de aplicación a partir de esta reforma, siempre y cuando los boletines de cotización se presenten dentro del plazo reglamentario, son los siguientes: 3%, si se abonan las cuotas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario de ingreso, 5%, si se abonan las cuotas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario de ingreso, 10%, si se abonan las cuotas durante el tercer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario y 20%, si se abona una vez transcurrido el tercer mes desde la finalización del plazo reglamentario de ingreso. Con la anterior regulación se aplicaba: 5%, los dos primeros meses siguientes al plazo reglamentario de ingreso y el 20%, a partir del tercer mes.

Con referencia a esto último, merece la pena recordar que las empresas que tienen bonificaciones por la aplicación de programas de fomento del empleo deben estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social tanto en la fecha de concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso de las cuotas dentro del plazo reglamentario implica la pérdida automática de las bonificaciones respecto al periodo no ingresado.

Se ha simplificado el régimen legal de los aplazamientos, desapareciendo la distinción entre el aplazamiento ordinario y extraordinario. La concesión del aplazamiento, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos reglamentariamente, dará lugar, en relación con la deuda aplazada, a que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad social por lo que se refiere a la obtención de subvenciones y bonificaciones.

NUEVO MODELO DE FORMACIÓN CONTÍNUA: La Orden Ministerial TAS/500/2004, BOE del 01/03/04, establece un nuevo modelo de formación continua mediante el cual las empresas disponen de un crédito de formación que podrá hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la seguridad social una vez realizada la formación. Se trata de acciones formativas para los trabajadores de su empresa que ofrecen al trabajador la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y mejorar su rendimiento profesional y al empresario conseguir una plantilla más cualificada a base de brindar formación específica de forma gratuita. Para ello, dispondrán de un porcentaje del dinero que abonaron el año anterior en concepto de "formación profesional" a través del TC1, porcentaje que está determinado por la cantidad de empleados en plantilla.

Estas bonificaciones se aplicaran a partir del boletín de cotización correspondiente al mes en que haya finalizado la formación. Para su aplicación se exigirá que la empresa se halle al corriente de pago en sus obligaciones de cotización a la seguridad social.

Si está interesado en este modelo de formación y quiere aplicarlo en su empresa, les rogamos contacten con nuestro departamento laboral donde le informaremos detalladamente al respecto y lo pondremos en contacto con la entidad que le gestionará la formación continua y que impartirá a sus trabajadores el tipo de formación que usted elija, sea presencial, a distancia, por teleformación o mixta.

Quedamos a su entera disposición para resolver cualquier duda o consulta al respecto. Reciban un cordial saludo.