



PRINCIPALS NOVETATS EN MATÈRIA DE PROTECCIÓ PER ATUR - PART 2

Actualitza la regulació de la prestació per desocupació de nivell contributiu. La majoria de les modificacions es començaran a aplicar a partir del **01/11/2024**, amb alguna excepció. Destaquem les novetats següents:

✓ Pel que fa a la regulació de la **suspensió** del dret a la percepció de la prestació per desocupació, destaca l'ampliació del termini de sortida ocasional a l'estranger, que passa de 15 a 30 dies, la suspensió durant els períodes en què, d'acord amb la comunicació del Servei Públic d'Ocupació competent, s'incompleixi o suspengui l'acord d'activitat, o la suspensió quan els treballadors fixos discontinus que siguin cridats a reiniciar la seva activitat no es reincorporin al lloc de treball, llevat de causa justificada .

- ✓ El dret a la prestació per desocupació **s'extingirà** pel transcurs del termini de sis anys des de la data de baixa de la prestació sense haver reprès el dret.
- ✓ Les prestacions contributives per desocupació nascudes a partir de l'1 d'abril de 2025 amb període reconegut de dret superior a dotze mesos, una vegada meritats els primers nou mesos, **seran compatibles** amb el treball per compte d'altri a temps complet i a temps parcial, que es percebrà com un **complement de suport a l'ocupació**, amb una durada màxima de 180 dies, i una quantia en funció de la jornada realitzada. La prestació contributiva per desocupació **serà incompatible** amb el treball per compte d'altri quan el salari brut mensual sigui **superior al 375 % de l'IPREM** (2.250 € amb el vigent el 2024) de la manera que s'estableixi per reglament. Les prestacions contributives per desocupació nascudes abans de l'1 d'abril de 2025, el període de dret de les quals sigui superior a dotze mesos, a partir de la data esmentada, i una vegada meritats els primers nou mesos també seran **compatibles** amb el treball per compte d'altri a temps complet, prèvia sol·licitud del beneficiari.
- ✓ A partir de l'1 de novembre de 2024, els treballadors **residents** al Regne del **Marroc** que hagin exercit la seva última relació laboral a les ciutats de **Ceuta i Melilla**, emparats per autorització de treball per a treballadors transfronterers, podran accedir a la protecció per desocupació de nivell contributiu sense necessitat d'acreditar residència a Espanya, sempre que reuneixin tots els requisits establerts a la legislació aplicable i en les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

Estableix la competència de l'entitat gestora per poder concedir la **compensació parcial** mensual, així com el **fraccionament de pagament** per al reintegrament de les prestacions per desocupació indegudament percebudes, en els termes i les condicions que s'estableixin reglamentàriament, a sol·licitud del subjecte responsable del pagament, que haurà de ser presentada amb anterioritat a l'inici de la

seva recaptació en via executiva, quan la situació economicofinancera i altres circumstàncies concurrents, discrecionalment apreciades per l'òrgan competent per resoldre, ho aconsellin. Les mesures entren en vigor el 23/05/2024.

Entre les noves obligacions formals dels treballadors, sol·licitants i beneficiaris de prestacions per desocupació, a partir de l'01/11/2024, destaquem l'obligació de presentar anualment la declaració corresponent a l'IRPF.

En matèria d'infraccions i sancions en l'ordre social dels beneficiaris de prestacions o subsidis per desocupació, a partir del 01/11/2024, elimina com a infracció lleu la manca d'inscripció com a demandants d'ocupació per a la conservació de la percepció de la prestació per desocupació, i considera infracció greu no comunicar, excepte causa justificada, les baixes en les prestacions en el moment en què es produeixin situacions determinants **d'incompatibilitat**, suspensió o extinció del dret, **excepte la de no figurar inscrits com a demandants d'ocupació al servei públic d'ocupació competent**, o quan es deixin de reunir els requisits per al dret a percebre'ls sempre que per qualsevol d'aquestes causes s'hagi percebut indegudament la prestació, l'actual sanció d'extinció de la qual queda substituïda per una graduació d'aquesta, en establir una sanció de pèrdua de 3 mesos de prestació per a la primera infracció, 6 mesos per a la segona i l'extinció per a la tercera.

A partir de l'1 de juny de 2024 queda **modificada la regulació de l'Ingrés Mínim Vital** en relació amb la prestació d'IMV del col·lectiu de persones alliberades de presó per adequar-lo a eliminar les particularitats d'accés al subsidi per desocupació d'aquest col·lectiu. També modifica el **concepte de parella de fet** als efectes de la unitat de convivència per homogeneïtzar-lo amb la regulació del subsidi per desocupació. A partir del 22/11/2024 entra en vigor la modificació que té per objecte excloure de les rendes computables el subsidi no contributiu per desocupació, quan a la data de sol·licitud de la prestació s'hagués extingit, i la nova regulació del procediment de transició del subsidi per desocupació a la prestació d'IMV que elimina càrregues administratives en determinats supòsits i estableix un règim transitori.



Apunt Jurídic. Marta Montserrat

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL A LES EMPRESES

Tal i com marca la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la Igualtat efectiva entre dones i homes en el seu article 48, estableix **la obligatorietat per totes les empreses a promoure condicions que eviten l'assetjament sexual i el assetjament per raó de sexe**, arbitrants procediments específics per la seva prevenció i per donar resposta a les denúncies o reclamacions que es puguin donar.

El que implica en la pràctica, la necessitat de disposar d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha de ser negociat amb els Representants dels Treballadors si n'hi ha.

Què ha d'incloure el protocol?

Tot protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe ha d'incloure necessàriament els següents punts:

Identificació. Motius de declaració d'intencions.

Presentació i àmbit. Què és i a qui afecta.

Objectius. Què protegeix.

Principis i garanties. Com actuarem i com controlarem els processos.

Prevenició. Mesures per evitar les situacions de manera prèvia.

Procés d'intervenció i diagrama.

Seguiment i avaluació.

Informació a la plantilla. Procés de comunicació al personal de l'entitat.

Model de **denúncia interna**. Exemple de model per posar en marxa un procediment.

Des del 2 de març de 2024 és obligatori que totes les empreses de més de 50 persones treballadores disposin d'un Protocol d'actuació per tractar la discriminació LGBTI que haurà de ser negociat amb la representació legal de les persones treballadores. En el cas d'empreses de menys de 50 treballadors els Protocols LGBTI seran de caràcter voluntari.

La negociació del Protocol en empreses de més de 50 persones treballadores s'haurà de fer amb els representants legals de les persones treballadores (Delegats de Personal/ Comitè d'Empresa) i en el cas que l'empresa no en disposés, amb Sindicats majoritaris del sector de l'empresa tal i com succeeix actualment en els Plans d'Igualtat.

La Constitució de la comissió negociadora del protocol LGBTI s'haurà de fer en el termini màxim de tres mesos a comptar des de l'entrada en vigor del Reglament (que es publicarà en breu segons es preveu).

Als efectes d'aprofundir en el marc legal i obligacions per a les empreses, el proper dia 16 de juliol a les 16.00 tindrà lloc a la seu de COELL en format presencial i virtual la jornada:

LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE GÈNERE, D'IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE O DE PREFERENCIA SEXUAL EN L'ÀMBIT EMPRESARIAL:

- Marc Legal

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI
- PROTOCOL: Concepte, legislació aplicable, contingut.

Apunt Fiscal. Joan Viaña



PRÒRROGA DE LA REBAIXA DE L'IVA DELS ALIMENTS

Hauran sentit als medis de comunicació que s'ha prorrogat la rebaixa del tipus d'IVA dels aliments bàsics: llet, pa, farina, fruita, verdura, formatge, ous... i, a més, de l'oli d'oliva. Aquests aliments passen a tributar al 0%. (l'oli es quedarà, després, al 4 %).

La rebaixa de l'IVA dels aliments tindrà dos fases fins recuperar els tipus normals. De l'1 de juliol al 30 de setembre, es mantindran els tipus del 0 i del 5 %. A partir de l'1 d'octubre i fins 31 de desembre el tipus del 0% dels aliments bàsics quedarà en el 2 % i el del 5 % en el 7,5 %. Si no ho tornen a canviar.

Vaja, un veritable mal de cap per empreses i assessors. I, a més, en definitiva, tinc la sensació de que no hi ha un trasllat d'estalvi a la butxaca del consumidor.

Però, a banda d'aquestes dades objectives, vull incidir en uns aspectes tècnics i pràctics en relació a aquest IVA. En primer lloc hi ha qui m'ha preguntat per què s'estableix un tipus zero. Sembla absurd. ¿No seria millor declarar-ho exempt? Doncs, no. Una exempció significaria una limitació del dret a deduir les quotes suportades, tal i com succeeix en l'aplicació de la prorrata general. Per tant, el manteniment del tipus de gravamen (encara que sigui a zero) no distorsiona tant i manté el dret a la deducció.

Però el que sí que és inevitable és que, en no repercutir IVA ens trobem amb menys liquiditat i amb que el resultat de les nostres liquidacions d'IVA sempre surt a retornar; i, a més, quantitats importants. Això està causant més requeriments per part de l'Agència Tributària i més retards a l'hora d'efectuar les devolucions. De manera que la falta de liquiditat i la càrrega financera augmenten. Sí, l'IVA és neutre però... té les seves cosetes.