|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Novedades Laborales para 2017**  **(OJO la letra en azul son links para ir directamente a las leyes, pulsa encima control + mouse izquierdo)** |  | |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | En este apartado, y como es ya habitual, facilito a un resumen de las principales novedades que se vayan produciendo a lo largo de año 2017, dando cumplida cuenta de los cambios normativos que se aprueben en materia Laboral y de Seguridad Social.  A pesar de que, dada la existencia de un Gobierno en funciones, no se han producido demasiados cambios normativos, voy a seguir dedicando mi esfuerzo y recursos en contar todas las novedades que se vayan produciendo en materia laboral y de Seguridad de cara al año 2017.  **REAL DECRETO 742/2016, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2017. info**  El [Real Decreto 742/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12598), de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017.  El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 23,59 euros/día o 707,70 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses; y sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 9.907,80 euros.  Además, y como novedad, este año el [Real Decreto 742/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12598) cuenta con dos disposiciones transitorias.  La primera establece que dado el carácter excepcional del incremento del  SMI para 2017, las cuantías del salario mínimo interprofesional para 2016 continuarán siendo de aplicación durante 2017 a los convenios colectivos vigentes a la fecha 1 de Enero de 2017 que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales, salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.  Asimismo, cuando la vigencia de dichos convenios exceda de 2017, salvo acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida, para los años siguientes, a la fijada para 2016 en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada según el objetivo de inflación del Banco Central Europeo.  La segunda señala igualmente que dado el carácter excepcional del incremento del SMI para 2017, que es de un 8%, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación a las normas vigentes a la entrada en vigor del [Real Decreto 742/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12598) de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.  Tampoco se aplicarán las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional a los contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de del [Real Decreto 742/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12598) que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.  No obstante, en estos casos, y salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2017 a la fijada en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada para los años siguientes en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).  **NOVEDADES EN MATERIA DE COTIZACIÓN PARA 2017.**info  El [Real Decreto-ley 3/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-11475), de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social regula, en espera de los Presupuestos Generales del Estado para 2017, algunas novedades en materia de cotización.  Asimismo, también se pueden consultar las bases de cotización y los topes mínimos de cotización, aunque con carácter provisional hasta que se apruebe la Norma Anual de Cotización.    **REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. info**  [Real Decreto 746/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12605), de 30 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017; que establece que, en líneas generales, experimentarán en 2017 un incremento del 0,25 por ciento.  **AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD A 28 DÍAS. info**  Entrada en vigor el 1 de enero de 2017 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, cuya vigencia se había retrasado en varias ocasiones.  Dicha ampliación es aplicable solo a los padres de niños nacidos, adoptados o acogidos desde el 1 de enero de 2017.  **EXTRANJERÍA - CONTRATACIONES EN ORIGEN** info  [Orden ESS/1975/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12463), de 27 de diciembre, por la que se prorroga la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012.  **REAL DECRETO-LEY 6/2016, DE 23 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL IMPULSO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.** info  El [Real Decreto-ley 6/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12266), de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil introduce modificaciones significativas a la [Ley 18/2014](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-10517), de 15 de octubre, para favorecer el acceso y la inscripción de jóvenes al Sistema Nacional de Garantía Juvenil.  Para ello, se simplifican los requisitos para poder ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y se posibilita que todos los jóvenes inscritos como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, que cumplan con los requisitos de la Garantía Juvenil, sean inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, incluso con efectos retroactivos, en el caso de que hubieran participado o estén participando en alguna de las actuaciones previstas por el Sistema.  Por otra parte, se establece la conversión de reducciones a la cotización a la Seguridad Social en bonificaciones, con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando se trate de medidas en beneficio de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Para ello, introduce modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.  **REAL DECRETO-LEY 3/2016, DE 2 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EN EL ÁMBITO TRIBUTARIO DIRIGIDAS A LA CONSOLIDACIÓN DE LAS FINANZAS PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL.** **http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif**  El [Real Decreto-ley 3/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-11475), de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social, avanza algunos cambios importantes en materia laboral para 2017.  Conforme al Artículo 9, las cuantías del tope máximo de la base de cotización a la Seguridad Social en aquellos regímenes que lo tengan establecido y de las bases máximas de cotización aplicables en cada uno de ellos se incrementarán, a partir del 1 de enero de 2017, en un 3 por ciento respecto a las vigentes en el año 2016.  Por su parte, el Artículo 10 contempla que los incrementos del tope máximo de la base de cotización y de las bases máximas de cotización en el sistema de la Seguridad Social, así como del límite máximo para las pensiones causadas en dicho sistema, que se realicen con posterioridad al establecido en el Artículo de este real decreto-ley se ajustarán a las recomendaciones efectuadas en tal sentido por la Comisión Parlamentaria Permanente de Evaluación y Seguimiento de los Acuerdos del Pacto de Toledo y los acuerdos en el marco del diálogo social.  Finalmente, la Disposición adicional única recoge que el Gobierno fijará el salario mínimo interprofesional para 2017 con un incremento del 8 por ciento respecto del establecido por el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016. Asimismo, el Gobierno determinará la afectación de dicho incremento a las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor del real decreto que apruebe el salario mínimo interprofesional para 2017, así como en normas no estatales y en contratos y pactos de naturaleza privada.  **CALENDARIO LABORAL 2017** **http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif**  Aprobación oficial por el Ministerio de Trabajo del **Calendario Laboral 2017** por la Resolución de 4 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2017**.**  Todos los años, normalmente a lo largo del mes de Octubre, aunque algún año se haya ido a los primeros días de Noviembre, el Ministerio de Empleo, con la información que le facilitan las distintas Comunidades Autónomas, y las Ciudades de Ceuta y Melilla, inserta en el BOE, a través de la Dirección General de Empleo, una Resolución por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año siguiente. **Es lo que se conoce como el Calendario Laboral Oficial.**  La publicación en el BOE viene obligada por disponerlo así el Art. 45.4 del [Real Decreto 2001/1983](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-20906), de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.  Según este precepto, a la relación de las fiestas que las Comunidades Autónomas deben remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se le debe dar publicidad a través del «Boletín Oficial del Estado», con la finalidad de facilitar el general conocimiento en todo el territorio nacional del conjunto de las fiestas laborales.  En la tabla que le mostramos a continuación puede consultar el Calendario Laboral para 2017:   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **CALENDARIO LABORAL 2017** | | | | | | | | | | | | | | **COMUNIDADES AUTÓNOMAS** | **ENERO** | **FEBRERO** | **MARZO** | **ABRIL** | **MAYO** | **JUNIO** | **JULIO** | **AGOSTO** | **SEPTIEMBRE** | **OCTUBRE** | **NOVIEMBRE** | **DICIEMBRE** | | **Andalucía** | 2. Lunes siguiente a Año Nuevo | 28. Día de Andalucía |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 6. Día de Reyes | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad | | **Aragón** | 2. Lunes siguiente a Año Nuevo |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 8. La Inmaculada Concepción | | 6. Día de Reyes | 24. Día de Aragón | 25. Día de Navidad | | **Asturias** | 2. Lunes siguiente a AñoNuevo |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen | 8. Día de Asturias | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 6. Día de Reyes | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad | | **Islas Baleares** | 6. Día de Reyes |  | 1 Día de Baleares | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 8. La Inmaculada Concepción | | 17. Lunes de Pascua | 25. Día de Navidad | | **Canarias** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 30. Día de Canarias | 25. Día de Navidad | | **Cantabria** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  | 28. Día de las Instituciones de Cantabria | 15. Asunción de la Virgen | 15. Festividad de la Bien Aparecida | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad | | **Castilla-La Mancha** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo | 15. Corpus Christi |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 31. Día de Castilla-La Mancha | 25. Día de Navidad | | **Castilla y León** | 2. Lunes siguiente a Año Nuevo |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 8. La Inmaculada Concepción | | 6. Día de Reyes | 24. Día de Castilla y León | 25. Día de Navidad | | **Cataluña** | 6. Día de Reyes |  |  | 14. Viernes Santo | 1. Fiesta del Trabajo | 24. San Juan |  | 15. Asunción de la Virgen | 11. Fiesta Nacional de Cataluña | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 17. Lunes de Pascua | 25. Día de Navidad | | 26. San Esteban | | **Comunidad Valenciana** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 9. Dia de la Comunitat Valenciana | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 12. Fiesta nacional de España | 8. La Inmaculada Concepción | | 17. Lunes de Pascua | 25. Día de Navidad | | **Extremadura** | 6. Día de Reyes |  | 20. Lunes siguiente a San José | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen | 8. Día de Extremadura | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad | | **Galicia** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  | 25. Santiago Apostol. Día Nacional de Galicia | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 17. Día de las Letras Gallegas | 25. Día de Navidad | | **Madrid** | 6. Día de Reyes |  | 20. Lunes siguiente a San José | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 2. Fiesta de la Comunidad de Madrid | 25. Día de Navidad | | **Murcia** | 2. Lunes siguiente a Año Nuevo |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo | 9. Día de la Región de Murcia |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 6. Día de Reyes | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad | | **Navarra** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  | 25. Santiago Apostol. | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 8. La Inmaculada Concepción | | 17. Lunes de Pascua | 25. Día de Navidad | | **País Vasco** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  | 25. Santiago Apostol. | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 8. La Inmaculada Concepción | | 17. Lunes de Pascua | 25. Día de Navidad | | **La Rioja** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo | 9. Día de La Rioja |  | 15. Asunción de la Virgen |  | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 14. Viernes Santo | 8. La Inmaculada Concepción | | 17. Lunes de Pascua | 25. Día de Navidad | | **Ceuta** | 6. Día de Reyes |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen | 1. Festividad de la Pascua del Sacrificio (Eidul Adha)  2. Día de Ceuta | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad | | **Melilla** | 2. Lunes siguiente a Año Nuevo |  |  | 13. Jueves Santo | 1. Fiesta del Trabajo |  |  | 15. Asunción de la Virgen | 1. Fiesta del Sacrificio (Aid El Keebir) | 12. Fiesta nacional de España | 1. Todos los Santos | 6. Día de la Constitución | | 8. La Inmaculada Concepción | | 6. Día de Reyes | 14. Viernes Santo | 25. Día de Navidad |   En este Calendario Laboral se contemplan las fiestas de carácter o ámbito nacional, que son de carácter retribuído y no recuperable. Dentro de estas fiestas de carácter nacional unas no pueden ser modificadas por las Comunidades Autónomas y otras, sin embargo, sí pueden ser sustituidas, de modo que una Comunidad Autónoma puede optar por no celebrar una fiesta de carácter nacional (sustituible); y celebrar en su lugar una fiesta más propia de la Comunidad Autónoma. Ejemplo de lo que decimos es la opción de celebrar el *Corpus Christi* en Castilla-La Mancha.  Las fiestas nacionales con carácter sustituible son Jueves Santo, el día 6 de enero, Epifanía del Señor, el día 19 de marzo, San José, o el día 25 de julio, Santiago Apóstol.  Entre las facultades reconocidas a las Comunidades Autónomas en el artículo 45.3 del [Real Decreto 2001/1983](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-20906), se encuentra también la posibilidad de sustituir el descanso del lunes siguiente a las fiestas nacionales que coinciden en domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales, así como la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio.  Asimismo, el apartado 2 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, faculta en su último párrafo a aquellas Comunidades Autónomas que no pudieran establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales para añadir, en el año que así ocurra, una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.  En consecuencia, la Resolución que se publica en el BOE anualmente contiene la relación de fiestas laborales de ámbito nacional y las fijadas por cada Comunidad Autónoma y por las Ciudades de Ceuta y Melilla.  Finalmente, hay que señalar que el Art. 46 del [Real Decreto 2001/1983](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-20906), de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos establece que serán también inhábiles para el trabajo retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de **fiestas locales que por tradición le sean propias en cada municipio**, determinándose por la autoridad laboral competente –a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente– y publicándose en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» de la provincia.  **PROGRAMA PREPARA PARA PERSONAS QUE AGOTAN LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO** **http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif**  Se prorroga nuevamente y hasta el 15 de Febrero de 2017, el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo Programa PREPARA, más conocido como la **ayuda de los 426 euros**  [Resolución de 29 de Julio de 2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-7931), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la [Resolución de 1 de Agosto de 2013](http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/16/pdfs/BOE-A-2013-9017.pdf), por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el [Real Decreto-ley 1/2013](http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/26/pdfs/BOE-A-2013-755.pdf), de 25 de enero.  Puede consultar el [Modelo de Solicitud del Programa Prepara](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/programa_prepara/impreso_solicitud_prepara.pdf), para su cumplimentación.  **PRÓRROGA DEL PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO** **http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif**  Se prorroga hasta el 15 de Abril de 2017, el Programa de Activación para el Empleo, cuya cuantía también es de **426 euros.**  [Real Decreto-ley 1/2016](http://www.boe.es/boe/dias/2016/04/16/pdfs/BOE-A-2016-3647.pdf), de 15 de abril, por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo.  Puede consultar el [Modelo de Solicitud del Programa](https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/pdf/Impreso_solicitud_ayudactiva.pdf), para su cumplimentación.  **NUEVO MODELO DE DILIGENCIA DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO** **http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif**  Por la [Orden ESS/1452/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8361), de 10 de Junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.  Con la aprobación de esta Orden se suprime definitivamente el Libro de Visitas, tanto en papel como electrónico.  Puede ampliar información en el siguiente enlace: Nuevo Modelo de Diligencia para actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que sustituye al Libro de Visitas.  Ha sido publicada la [Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social](http://www.supercontable.com/envios/legislacion/BOE-A-2016-8361.pdf), modelo cuya utilización pasa a ser efectiva a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), es decir, 13 de Septiembre de 2016.             De todos los empresarios y trabajadores es conocida la obligación de atender debidamente a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores Laborales, acreditando su identidad, colaborando con ellos con ocasión de visitas u otras actuaciones inspectoras.             Consecuencia de estas visitas o comparecencias ante la Inspección de Trabajo, **la norma obliga a extender diligencia sobre cada una de las actuaciones** que se realicen (visita, comprobación, etc.); de esta forma **las empresas ya no tendrán que tener a disposición de la Inspección el denominado *libro de visitas*** en el que se recogían las inspecciones que les realizaba la Inspección de Trabajo.             Así, ha de ser la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la que documente y deje constancia de las actuaciones inspectoras realizadas en las visitas a las empresas o en las comparecencias de éstas en las oficinas de inspección, sin necesidad de que las empresas dispongan del referido libro, aunque como veremos, eso no implica que hayan de conservarse las copias de las referidas diligencias durante un tiempo determinado.             Hemos de recordar como así hace la propia Orden ESS/1452/2016, *que en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*, **se elimina la obligación** **de que las empresas tuviesen**, **en cada centro de trabajo, un libro de visitas** a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En su lugar, se refleja que ha de ser la Inspección de Trabajo la que se encargue de mantener esa información a partir del **libro electrónico de visitas** que desarrolle la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; ahora bien,  el Acuerdo de Consejo de Ministros, de 10 de julio de 2015, **propone la supresión de la obligatoriedad del libro de visitas electrónico para 2017**, por lo que habremos de ver si finalmente se produce de forma efectiva.             Teniendo en cuenta que el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social establece que, aunque en la medida de lo posible se utilicen medios electrónicos, no se impongan a los interesados obligaciones a la hora de adquirir o diligenciar cualquier clase de libros o formularios para recoger estas diligencias, el modelo presentado podrá ser utilizado con los contenidos establecidos o bien un documento oficial sustitutivo.             El contenido del [nuevo modelo de Diligencia](http://www.supercontable.com/envios/legislacion/Modelo_de_Diligencia.pdf), viene regulado en el artículo 2 de la Orden inicialmente referida, y básicamente establece la obligación de contener:   1. Lugar y fecha de expedición de la diligencia. 2. Identificación del funcionario actuante y cuerpo al que pertenece. 3. Datos de la empresa y centro de trabajo. 4. Nombre, apellidos y DNI/NIE de la persona que atiende/comparece ante el funcionario. 5. Materias o aspectos examinados y demás circunstancias concurrentes. 6. Otros dependiendo del objeto de la diligencia.              Tal y como señala la [Orden ESS/1452/2016](http://www.supercontable.com/envios/legislacion/BOE-A-2016-8361.pdf), este modelo de diligencia también **podrá ser utilizado** para los requerimientos de subsanación que los técnicos habilitados **en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, realicen en el ejercicio de sus funciones de comprobación.   |  | | --- | | Hemos de reseñar que “***cada ejemplar de la diligencia*** *entregado o remitido a la empresa,* ***deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad social durante el plazo de cinco años****, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos”.* |              También deberán conservarse durante este período de tiempo los Libros de Visitas y modelos de Diligencias anteriores a la Orden aquí estudiada.  Modelo_Diligencia  **CRITERIOS TÉCNICOS Y OTRAS NORMAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.** http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif  24/06/2016 Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 [Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_98_2016.pdf)  15/06/2016 Criterio Técnico DGITSS nº  97/2016 [Sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_97_2016.pdf)  **NORMAS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN.** http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif  Publicada la [Orden ESS/1588/2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-9073), de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.  Publicada la [Resolución de 6 de octubre de 2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-9316), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.  **¿QUÉ INDEMNIZACIÓN SE PAGA AHORA AL FINALIZAR UN CONTRATO TEMPORAL?** http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif  He tratado de responder en este Comentario por la duda que ha suscitado en muchas empresas, asesorías y departamentos de recursos humanos la reciente [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016](http://www.supercontable.com/envios/sentencias_boletin/CURIA%20-%20Documentos.pdf), que considera contrario al Derecho de la UE que el contrato de interinidad (y también el de formación) no tengan contemplada indemnización alguna cuando se extinguen.  La pregunta anterior refleja la duda que ha suscitado en muchas empresas, asesorías y departamentos de recursos humanos la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, que considera contrario al Derecho de la UE que el contrato de interinidad (y también el de formación) no tengan contemplada indemnización alguna cuando se extinguen; y sobre ella voy a tratar de arrojar algo de luz en este Comentario.  En nuestro ordenamiento laboral han venido coexistiendo distintas modalidades de contratos de duración determinada, cuya regulación es distinta en cada uno de los tipos de contrato. Así, existen contratos temporales que tienen prevista una indemnización de 12 días por año a su finalización (contrato eventual por circunstancias de la producción o contrato de obra o servicio); pero también existen contratos temporales, como el de interinidad o los contratos formativos, que no tienen prevista indemnización alguna a su finalización, salvo que se trate de un despido.  Centrándonos en el contrato de interinidad  debemos empezar señalando que tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.  Suele emplearse para sustituir a trabajadores en baja por incapacidad temporal, descanso por maternidad, riesgo durante del embarazo o excedencia forzosa, entre otros supuestos.  Se regula en el **Art. 15**, apartado 1º, letra c), del Estatuto de los Trabajadores; y en  el **Art.** **4** y siguientes del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el **Art. 15** del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.  Las causas de extinción del contrato de trabajo (y, en este caso concreto del contrato de interinidad) vienen recogidas tanto en el Art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (que recoge las causas generales de extinción de los contratos de trabajo) como en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (que recoge las causas concretas de extinción del contrato de interinidad). En este comentario vamos a centrarnos en analizar solo las causas concretas de extinción del contrato de interinidad; puesto que las otras son de aplicación general a cualquier tipo de contrato.  Las causas específicas de extinción del contrato de interinidad, vienen establecidas en el Art. 8, apartado 1º, letra c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del E.T., en materia de contratos de duración determinada, y son las siguientes:      1- En los supuestos de contratos de interinidad en sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo el contrato se extinguirá:      a).- Por la reincorporación del trabajador sustituido dentro del plazo legal o convencionalmente establecido.      b).- Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación del trabajador sustituido sin que ésta se haya producido.      c).- Cuando desaparezca la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.  En estos supuestos, para que se produzca la extinción del contrato será necesario que exista denuncia por una de las partes comunicada a la otra en un plazo de preaviso mínimo de 15 días.          2.- En los supuestos de contratos de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante, se extinguirán:      a).- Por la incorporación del nuevo trabajador seleccionado o promocionado.      b).- Por el transcurso del plazo máximo de tres meses o del que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.  En estos supuestos también será necesaria denuncia por una de las partes para la extinción del contrato, si bien en estos casos habrá que estar al plazo de preaviso mínimo que se hubiera pactado.  Debemos tener en cuenta, para los casos en que no haya sido pactado plazo de preaviso, que el Art. 49, 1º, c) del E.T. dispone que cuando los contratos de duración determinada tengan una duración superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.  Tanto en los supuestos de extinción del grupo 1, como en los del grupo 2, el incumplimiento del plazo de preaviso por el empresario, dará lugar a una indemnización en favor del trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo hubiera sido incumplido.  Por su parte, el incumplimiento de la obligación de denuncia expresa por alguna de las partes, sí continúa el trabajador prestando sus servicios, implica que el contrato se entienda tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Así se establece en el Art. 8, apartado 2º del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.  Y, para entender bien el significado de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, debe tenerse en cuenta que la normativa estatal señala que, tanto los empresarios como los trabajadores unidos por una relación laboral en virtud de un contrato de duración determinada, van a gozar de los mismos derechos y van a tener las mismas obligaciones que los unidos con contratos por tiempo indefinido.  Así, por ejemplo, tendrá el empresario, entre otras, la obligación de informar a los trabajadores que tenga en su empresa con contratos temporales, de la existencia de puestos de trabajo vacantes, mediante anuncio público en la empresa o centro de trabajo, o por los medios que para asegurar la información establezcan los convenios colectivos. De esta manera se les garantizarán, a estos trabajadores, las mismas oportunidades de acceder a los puestos permanentes que al resto de trabajadores.  Además de esta igualdad de oportunidades, **el trabajador tendrá derecho a la formación profesional**, estableciendo a tal objeto los convenios las medidas oportunas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.  Sin embargo, y conforme  señala el Art. 49, apartado 1º, letra c) del E.T., a la finalización del contrato de interinidad, **no tendrá el trabajador derecho a recibir indemnización alguna**; y aquí es donde toma importancia la sentencia citada.  Esta última previsión legal, que se ha mantenido en nuestro ordenamiento laboral desde tiempos inmemoriales, ha sido puesta en jaque por el Tribunal de Justicia de la UE en la ya citada Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, de Diego Porras).  En esta resolución, el TJUE cuestiona que exista razón objetiva que permita justificar la ausencia de indemnización a la finalización de la relación laboral en los contratos de interinidad y de formación.  El Tribunal también señala que la normativa comunitaria (Directiva 1999/70/CE) garantiza la aplicación del principio de no discriminación entre los trabajadores y que, por tanto, la legislación laboral española, en cuanto que discrimina a los trabajadores interinos y en formación con respecto a los indefinidos, no es acorde al Derecho Comunitario.  Aún es pronto para saber qué repercusión puede tener esta Sentencia, cuya aplicación es, no obstante, vinculante para los Juzgados y Tribunales españoles y con primacía sobre el Derecho Estatal, pero sí que se están generando ya distintos puntos de vista entre la comunidad jurídica.  Así, hay juristas que consideran que los jueces y magistrados españoles deben reconocer una indemnización de 20 días por año a los contratos eventuales, tanto a los que no tienen ninguna (interinidad y formación), como aquellos que tienen fijados 12 días por año, cuando la finalización del contrato tenga lugar por una causa objetiva; pues no existe razón alguna que sostenga esta distinción, basada únicamente en el hecho de la temporalidad.  Asimismo, y dado el sentido del fallo, la legislación estatal debe ser modificada, para ajustarla a lo que dispone el derecho de la UE y evitar la discriminación en la que, según la Sentencia, incurre nuestro Estatuto de los Trabajadores.  Sin embargo, desde otro punto de vista, hay juristas que sostienen que la equiparación debe hacerse entre el contrato de interinidad (y el de formación) y el resto de contratos temporales, es decir, igualando todos los contratos temporales en la indemnización actual de 12 días.  Como puede verse, la polémica está servida, y habrá que ver que aplicación realizan de ella los juzgados y tribunales españoles (porque los sindicatos han asegurado que va a pedir la aplicación de la misma, incluso con efectos retroactivos de un año hacia atrás) y, sobre todo, qué cambios legislativos se llevan a cabo para dar cumplimiento a este fallo. Estaremos pendientes e iremos informando puntualmente de los cambios que se produzcan.  Lo que sí está claro es la decisión adoptada por el TJUE, que ha sido confirmada recientemente en un Auto, dictado con posterioridad a la Sentencia mencionada; y en el que vuelve a señalar que no es posible establecer condiciones discriminatorias entre trabajadores fijos y eventuales basadas únicamente en la temporalidad del contrato.  Se inicia aquí una controversia importante, no exenta de incertidumbre, especialmente para las empresas a la hora de adoptar decisiones sobre contratación y sobre extinción de contratos.  **APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA 2016** http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif  [Resolución de 22 de Agosto de 2016](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8107), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.  **EL REGISTRO DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES: ¿UNA NUEVA OBLIGACIÓN PARA LA EMPRESA?**http://www.supercontable.com/img/index/novedad_v2.gif  He tenido conocimiento de que por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social se está exigiendo, en las visitas que se realizan a las empresas, no sólo el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, sino de todos, es decir, también de los trabajadores a tiempo completo.  Por eso, y para dar respuesta a las consultas de nuestros usuarios y suscriptores respecto a si la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social puede exigir dicho registro y a si el hecho de tener que elaborarlo y conservarlo supone realmente una nueva obligación para la empresa, hemos elaborado un Comentario que contiene toda la información y que puedes consultar a continuación.  Con motivo de la aprobación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, desde Supercontable.com hacíamos un análisis sobre uno de los cambios de más interés suscito; la obligación que impone a la empresa de registrar día a día la jornada que realizan los trabajadores a tiempo parcial.  El citado Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, modificó el régimen legal del contrato a tiempo parcial, de tal forma que en la letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores establece ahora:  "c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.  La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.  En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.  A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.  El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.  En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios."  Es decir, además de establecerse que en el contrato de trabajo debe reflejarse de forma expresa la distribución de la jornada, se impone a la empresa **la obligación de registrar día a día el número de horas que realiza cada trabajador a tiempo parcial**y, asimismo, **la obligación de entregar al trabajador, junto con su nómina, una copia del cómputo de horas del mes, tanto las ordinarias como las complementarias.**  Por último, las dos anteriores obligaciones - de registro diario de la jornada y de entrega del resumen mensual al trabajador - se complementan con una tercera; la de conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.  Y como en todas las obligaciones, su incumplimiento tiene prevista una consecuencia jurídica. Señala la norma que en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro de la jornada, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.  Sin embargo, a raíz de este cambio normativo, que sí suponía una relativa nueva obligación para la empresa, hemos tenido conocimiento de que por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social se está exigiendo, en las visitas que se realizan a las empresas, no sólo el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, sino de todos, es decir, también de los trabajadores a tiempo completo.  Respecto a si la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social puede exigir dicho registro y a si el hecho de tener que elaborarlo y conservarlo supone realmente una nueva obligación para la empresa.  En este sentido tenemos que decir que antes de la reforma citada del artículo 12, ya existía en nuestro ordenamiento laboral el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que señala:  "5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente."  En este precepto se contempla la obligación con carácter general, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias, de registrar dia a dia la jornada de cada trabajador, así como de entregar una copa del resumen mensual junto con la nómina. Sin embargo, esta obligación nunca se ha cumplido, ni se ha exigido, al menos de forma generalizada, en la práctica.  Pero, a raíz del establecimiento de la obligación de registro de la jornada para los trabajadores a tiempo parcial, la Inspección de Trabajo ha tomado la decisión de controlar también sí las empresas cumplen con la obligación preexistente del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en aquellas que no disponen de sistemas de control de presencia y horario tales como fichas, tarjetas o huellas.  Por tanto, y aunque hasta ahora el registro de la jornada en los contratos a tiempo completo no se realizaba, entendiéndose en la práctica que, si no se realizaban horas extraordinarias no era necesario llevar a cabo dicho registro, lo cierto es que la Inspección de Trabajo ha incluído en sus Planes Integrados de Actuación para 2015 2016 y 2017, la vigilancia del cumplimiento de esta obligación, como mecanismo de control de la realización de horas extraordinarias por los trabajadores y, por ende, de su correcta retribución y cotización.  En conclusión, si su empresa no dispone de sistemas de control de presencia y horario que permitan registrar la jornada diaria de los trabajadores, deberá elaborar y gestionar un registro de la jornada diaria que cada trabajador realiza, deberá totalizar la jornada efectuada por cada trabajador en función del periodo que se toma en cuenta para el abono de las retribuciones (normalmente mensual) y, por último, deberá entregar a cada trabajador una copia de dicho resumen de horas junto con su nómina.  Llegado a este punto, la cuestión que se plantea a continuación es: ¿y si en mí empresa no se realizan horas extraordinarias, también tengo que elaborar el registro de horas y entregar copia a los trabajadores?  Esta es la gran duda que suscita la redacción del artículo 35.5 del ET, pues el mismo se refiere "a efectos del cómputo de horas extraordinarias".  Sin embargo, no solo la Inspección de Trabajo, sino también la jurisprudencia de los Tribunales, han concluído que, aunque el precepto se refiera al cómputo de las horas extraordinarias, la obligación contemplada en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores solo puede cumplirse llevando un registro de la jornada diaria de cada trabajador; porque solo a partir de la determinación de cuál es la jornada efectivamente realizada se puede discriminar qué horas tienen la consideración de ordinarias y cuáles de extraordinarias; de modo que el trabajador sepa sí está o no realizando horas extraordinarias y pueda constatar también si supera o no el límite de las previstas legalmente en el año.  En este sentido, y a título de ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de Valladolid, de 13 de Marzo de 2006, establece:  “La doctrina jurisprudencial citada analiza el supuesto en el que el trabajador reclama horas extraordinarias concretas sin mayores especificaciones, sin que se impute al empresario incumplimiento alguno de su obligación de registro de la jornada. Las sentencias citadas por el recurrente son además anteriores a la Ley 11/1994, debiendo recordarse que el texto original del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980 obligaba a registrar día a día, exclusivamente, «las horas extraordinarias realizadas». Este sistema de registro diario solamente de las horas extraordinarias se modificó en 1994 por la citada Ley 11/1994, a partir de la cual la obligación de registro y totalización dejó de referirse solamente a las horas extraordinarias y pasó a referirse a toda la jornada realizada por cada trabajador, aún cuando la finalidad de tal registro sea el cómputo de las horas extraordinarias realizadas. Esta modificación es lógica y coherente con el resto de la reforma practicada en materia de jornada por dicha Ley, porque las horas extraordinarias no son solamente las que se llevan a cabo fuera del horario establecido, sino también las que superan los límites de jornada, que no se expresan solo ni necesariamente en términos diarios, sino que incluso la citada Ley 11/1994 abrió la puerta a su anualización, siendo por tanto obvio que hasta que no finalice el período de cómputo de cada concreto límite no podrá saberse en todo caso con seguridad si existen horas extraordinarias y cuántas, siendo necesario para ello restar del total de horas trabajadas durante el período el número de horas que forman la jornada máxima del período. ***El registro, por tanto, ha de referirse a la totalidad de las horas trabajadas y no solamente a las horas extraordinarias, porque este último registro sería incoherente con el sistema descrito.*** La obligación de registro de la jornada, introducida por la Ley 11/1994, pasó al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores actualmente vigente y es posterior a las sentencias del Tribunal Supremo alegadas por el recurrente, siendo básica la valoración de su incumplimiento en la aplicación de las normas sobre distribución de la carga de la prueba, esto es, el artículo 316 de la Ley de Enjuiciamiento Civil del año 2000, igualmente posterior a la jurisprudencia citada.”  Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Sevilla, en Sentencia de 16 de Marzo de 2001, señaló:  “En cuanto a la segunda de las infracciones, es cierto que, desde siempre se sintió la necesidad de preconstituir la prueba respecto a las horas extraordinarias, ya que, la falta de registro hacía prácticamente imposible para el trabajador cumplir en juicio con la carga de probar las horas extraordinarias. Para ello en la redacción original del articulo 35 se preveía un registro de horas extraordinarias, como aquí señala la actora; pero la alegación no tiene en cuenta el cambio sustancial introducido en la redacción articulo 35.5 del estatuto por la Ley 11/1994, ya que en el nuevo texto se establece la obligación de llevar, a efectos de dicho cómputo, un registro diario de jornada, que se totalizara en el periodo fijado para el abono de retribuciones, con obligación de entregar copia al trabajador. En definitiva, dada la dificultad del control del cumplimiento de la obligación de registrar, único medio de control y prueba de las horas extraordinarias, por cuanto que, al igual que aquí, bastaría negar la existencia de horas extraordinarias, para eludir la obligación de registrar, ***se establece ahora una obligación de registrar la jornada diaria (haya horas extraordinarias o no), con obligación de entregar al trabajador, junto con los documentos salariales, el resumen de horas.*** En definitiva, la flexibilidad que introduce la reforma, exigía esta nueva regulación del mecanismo de control.  En consecuencia, reconocido que no se llevaba registro de jornada respecto a los trabajadores que se dicen en el acta ni se le entregaba resumen de la jornada, estaríamos ante un incumplimiento de los previsto por el articulo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente al tiempo de los hechos. Por lo demás, tampoco podemos entender que los términos del precepto tras la reforma dejen lugar a la duda, ni los mismos han suscitado polémica en la doctrina de los autores y los tribunales.”  Asimismo, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 23 de Enero de 2001, señala que "...el empresario tiene la facultad y deber de controlar y realización de las horas extraordinarias por el trabajador registrándolas día a día y entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente lo que, en buena lógica y con deductivo razonar, cuando no consta que el empleador haya cumplido con tal deber pueda implicar ni hacer recaer sobre el empleado el deber de tal acreditación, considerándose entonces que la realización se contrae a justificar la existencia de esa superior jornada. ....."  Finalmente, y de forma reciente, la Audiencia Nacional, en Sentencia de 4 de Diciembre de 2015, ha establecido que "el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada". Y, a mayor abundamiento, precisa que la inexistencia del registro "coloca a los trabajadores en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario".  En consecuencia, señala el Tribunal, que las empresas están obligadas a llevar a cabo un registro diario de las horas que realice cada empleado, a fin de poder asegurar el control de las horas extraordinarias; y ello incluso en aquellas empresas en las que no se hagan horas extra.  Por tanto, y en conclusión, entendemos que existen argumentos que permiten a la Inspección de Trabajo exigir el registro diario de la jornada, y la acreditación de la entrega del resumen correspondiente a los trabajadores, también respecto a los trabajadores a tiempo completo, no solo a los de tiempo parcial y, teniendo en cuenta que las actuaciones de control de esta obligación se han incluído, de manera expresa, en los últimos Planes Integrados de Actuación de la Inspección de Trabajo, es conveniente estar preparados para atender a dicho requerimiento; y ello a pesar de que, hasta ahora, la obligación prevista en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores no se haya exigido.  En esta línea, hay que precisar que, aunque no se realicen horas extraordinarias, **el incumplimiento de la obligación de registro, como obligación formal o documental que es, puede ser considerado como infracción administrativa leve**, conforme al artículo 6.6 de la LISOS.  Lo que no establece ni el artículo 35.5 del estatuto ni el RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, es la forma de llevar a cabo dicho registro, y, al menos hasta ahora, no se ha elaborado un modelo normalizado u oficial por parte del Servicio Público de Empleo.  Sin embargo, hemos elaborado dos formularios de registro, uno para contratos a tiempo parcial y otro para contratos a tiempo completo, que pueden descargarse desde aquí:  [**Registro de Horas para Contratos a Tiempo Completo**](http://supercontable.com/fprg/fprg15/registro-jornada-tiempo-completo.xlsx) (EXCEL)  [**Registro de Horas para Contratos a Tiempo Parcial**](http://www.supercontable.com/envios/formularios_boletin/Registro_Horas_CTP.pdf) (PDF)  [**Registro de Horas para Contratos a Tiempo Parcial**](http://supercontable.com/fprg/fprg15/registro-jornada-tiempo-parcial.xlsx) [**(II)**](http://www.supercontable.com/envios/formularios_boletin/Registro_Horas_CTP.pdf) (EXCEL)  Como puede verse, cada formulario permite hacer constar el recibí por el trabajador, para acreditar la obligación de entrega que marca la Ley.  Por último, recordar nuevamente la obligación de conservar dichas hojas de registro durante cuatro años.  **NUEVO TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE.**  El BOE de 24 de octubre de 2015 ha publicado el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11430).  El artículo Uno.d) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto era de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.  **REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE EMPLEO.**  En el mismo BOE de 24 de octubre de 2015 se publica también el [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431).  El artículo Uno.f) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado y las que, afectando a su ámbito material, puedan, en su caso, promulgarse antes de la aprobación por Consejo de Ministros del texto refundido que proceda y así se haya previsto en las mismas. El plazo para la realización de dicho texto es de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, de 29 de octubre, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.  **REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**  El BOE de 31 de octubre de 2015 se publica el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724).  El artículo uno.c) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto se fijó en doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, de 29 de octubre, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.  **IPREM**  Se determina el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2017, que se mantiene en los mismos términos del pasado ejercicio.  Así, el IPREM diario se fija en 17,75 euros, el mensual en 532,51 euros y el anual en 6.390,13 euros sin pagas extras y en 7.455,14 euros con las pagas extraordinarias.  **SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA - PROYECTO CRET@ DE LA TGSS**  Se acerca el momento en el que tendremos que afrontar uno de los cambios más significativos de los últimos ejercicios en la relaciones de las empresas con la Administración: el nuevo sistema de liquidación de las cotizaciones a la Seguridad Social, denominado **Sistema de Liquidación Directa o Proyecto Cret@**[.](http://www.supercontable.com/envios/articulos/BOLETIN_SUPERCONTABLE_36_2014_Articulo_3.htm)  Este nuevo sistema de liquidación directa de cotizaciones (Proyecto Cret@) a la Seguridad Social, que se va a aplicar a lo largo de 2017, permitirá a la TGSS adoptar un papel activo en el proceso de recaudación, pasando de un modelo de autoliquidación a un modelo de facturación, así como proporcionar mayor información sobre las cotizaciones a empresas y trabajadores a través de un modelo de atención personalizado y multicanal.  Este nuevo sistema supone modificaciones en el actual procedimiento de intercambio de información, tratamiento, estructura y formato de los ficheros con el que los usuarios del Sistema RED se relacionan con la TGSS.  Dada la complejidad del proyecto y los importantes cambios que supone, ***con carácter previo a su implantación se está realizando un Piloto***, con un número reducido y cerrado de participantes.  Se acerca el momento en el que tendremos que afrontar uno de los cambios más significativos de los últimos ejercicios en la relaciones de las empresas con la Administración: el nuevo sistema de liquidación de las cotizaciones a la Seguridad Social, denominado **Sistema de Liquidación Directa o Proyecto Cret@**.  En este sentido:   * **¿Qué es el Sistema Cret@?** * **¿A quién afecta?** * **¿Cuándo se empieza a aplicar el nuevo sistema?** * **¿Cómo será el nuevo procedimiento de liquidación?** * **Ajustes en las distintas Fases del Procedimiento** * **Debemos familiarizarnos con** * **Algunos Consejos Básicos.**   **¿Qué es el Proyecto Cret@?**  Es un **sistema de liquidación directa** en el que es la Seguridad Social quien factura las cotizaciones sociales a las empresas de acuerdo con la información que tenga en sus bases de datos.  Luego supone pasar de un sistema en el cual las empresas autoliquidaban las cotizaciones a un sistema en el cual la TGSS va a **facturar** a las empresas cotizantes.  El objetivo es simplificar los procesos, reducir los errores, reducir costes y tener un mayor control de la recaudación.  Básicamente supone:   * Sustitución de autoliquidación por facturación. * Sustitución total de soporte papel y atención presencial por servicios telemáticos. * Suprimir errores.   **¿A quién afecta?**  En principio a todos los obligados por ley a pagar las cotizaciones sociales propias y las de sus trabajadores, es decir, básicamente empresas y empresarios.  **¿Cuándo se empieza a aplicar el nuevo sistema?**  Inicialmente estaba establecido que a partir del último trimestre (Octubre) de 2014 las empresas inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social deberían comenzar a liquidar sus cotizaciones por este sistema, ampliando de forma progresiva su aplicación al resto de regímenes.  **¿Cómo será el nuevo procedimiento de liquidación?**  El empresario debe solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), entre los días primero y penúltimo natural del plazo reglamentario de ingreso, el cálculo de la liquidación de sus trabajadores.  De no hacerlo la TGSS facturará de oficio los días 24 y 28 del plazo reglamentario de ingreso y diariamente a partir de este día 28 y hasta el penúltimo día natural de dicho plazo (aunque podrá facturar en cualquier momento anterior si así lo pide el empresario).  Así, la TGSS emite un borrador previo de factura para su confirmación por parte de la empresa. Si falta información para realizar el cálculo comunicará los errores o carencias al empresario para que regularice la situación (pudiendo éste hacerlo hasta el penúltimo día del mes de presentación).  De esta forma la TGSS emite la factura en función de la información que conste en sus bases de datos, de la que obre en poder de otros organismos (Agencia Tributaria, INSS, Mutuas, SEPE, etc.) y de aquélla que deba aportar el empresario.  En este sentido, ***el éxito del nuevo sistema es que los datos utilizados para la facturación por la TGSS sean correctos***.  De una forma más sencilla, la Seguridad Social envía cada mes a las empresas un borrador parecido al que envía Hacienda para el IRPF, en el que constaría el detalle de la cotización que deberían pagar por cada trabajador y la cantidad total por todos ellos.  **Información a enviar por la empresa.-** Sólo deberá comunicar la información no disponible en las bases de datos a los que tiene acceso la TGSS: bases de cotización, horas extras, etc.  Otros efectos del procedimiento:   * Los cálculos se realizarán por cada trabajador mientras con el sistema actual se realizaban por Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.) * Deberán ser comunicados los datos en los plazos reglamentarios. * Habrán de enviarse las Bases de Cotización de cada trabajador "*por tramos*" (partes en que puede fraccionarse un período de liquidación) identificados con las correspondientes fechas desde/hasta.   **EN RESUMEN:**   * La Empresa/Empresario/Autorizado solicita la liquidación:   + Comunica datos de que no dispone la TGSS (bases por tramos, coeficientes a tiempo parcial, etc.)   + Acepta bases de trabajadores sin modificaciones en relación con el mes anterior. * Enviada la información se producirá el cálculo por la TGSS en base a la información de que dispone y los datos enviados, enviando al empresario un borrador de la factura con los cálculos realizados (el empresario debería solicitar conocer los datos antes de que se emita el recibo de liquidación para poder corregir cualquier incidencia lo antes posible). * La TGSS el día 24 y 28 y diariamente a partir del 28, cierra los borradores y emite los recibos de liquidación.   + Si no existen errores se producirá la facturación total de los trabajadores.   + Si existen errores, serán comunicados por la TGSS indicando la información que necesita para completar el cálculo. Se permite consultar los trabajadores que han sido calculados correctamente.     - Si son subsanados los errores que impiden el cálculo antes de finalizar el período de presentación, se emitirá el definitivo recibo de liquidación que contemplará los cálculos con los errores subsanados.     - Si no es posible corregir los errores a partir del día 24 la TGSS emite un recibo de liquidación parcial con los trabajadores que haya podido calcular siempre que así sea solicitado por el empresario.   **Ajustes en las distintas Fases del Procedimiento:**   * **Afiliación.**   Desde nuestro punto de vista, será este un aspecto fundamental a revisar para el éxito del procedimiento, debiendo fijar nuestra atención en aspectos tales como:   * Altas, bajas y variaciones del ***coeficiente de parcialidad***. * ***Movimientos de afiliación*** de empleados mensuales el último día del mes en meses de 31 días. * ***Particularidades en la cotización*** mensual tales como bonificaciones, exclusiones en la cotización, etc. * Disponer del ***margen de tiempo suficiente*** para cumplir los plazos establecidos por la Seguridad Social. * **Cálculo de las Nóminas y Seguros Sociales.**   Como hemos expresado el cálculo de las nóminas y seguros sociales que realice nuestro programa informático y el cálculo que a partir del sistema Cret@ realizará la TGSS, puede diferir en aspectos en los que básicamente habremos de estar pendientes de:   * ***Cálculo por tramos.-*** El cálculo de las retribuciones, que intervienen en la composición de las bases de cotización, deberá ser proporcional a los intervalos de tiempo de cada tramo ejemplo: un trabajador con contrato a tiempo parcial –media jornada- aumenta en 2 horas diarias su jornada el día 10 de junio; de esta forma tendrá dos tramos: el primero del 1 al 9 de Abril y el segundo del 10 al 30 de Abril). * ***Aplicación de las reglas de cálculo según la normativa.-*** La TGSS ha definido unas reglas de ajuste para empleados con cotización mensual en meses de 31 días. * ***Otros.*** * **Otros.**   **Debemos familiarizarnos con:**   * El TC2 será sustituido por RNT (Relación Nominal de Trabajadores). * El TC1 será sustituido por RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones). * La Winsuite será sustituida por Wincret@. * Sustitución del fichero FAN en formato texto por varios ficheros en XML. * No se enviarán cuotas, solo se enviarán bases de cotización. * La liquidación por CCC pasará a ser una liquidación por trabajadores que podrá ser total o parcial (todos los trabajadores o solamente de aquellos en que cuadren los datos).   **Algunos Consejos Básicos:**   * Comprobar la información de los trabajadores para que sea coherente con la información de que dispone la TGSS. * Solicitar los primeros días del mes la factura con el objetivo de disponer de más tiempo para subsanar las posibles discrepancias que pudieran darse antes de ser emitido el recibo de liquidación. * Comunicar, en plazo, los datos nuevos o las variaciones que se produzca en relación a los datos que constan en la TGSS, para de esta forma poder conciliar adecuadamente trabajadores y tramos. * Comunicar los datos bancarios online en pago con cargo en cuenta y para los saldos acreedores, debe hacerse previamente a la liquidación y se hará una sola vez. * …   **MODELOS DE CONTRATOS**  - [Reducción de los Modelos Oficiales de Contrato](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/indice_contratos.html), que pasan a ser 4 solamente, pero más extensos y con una complejidad mayor en su cumplimentación.  1.- Indefinido 2.- Temporal  3.- Formación 4.- Prácticas  **-** La guía de Bonificaciones a la contratación actualizada se puede consultar en el siguiente enlace:  [Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social por incentivos a la contratación](http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf) | |  | |