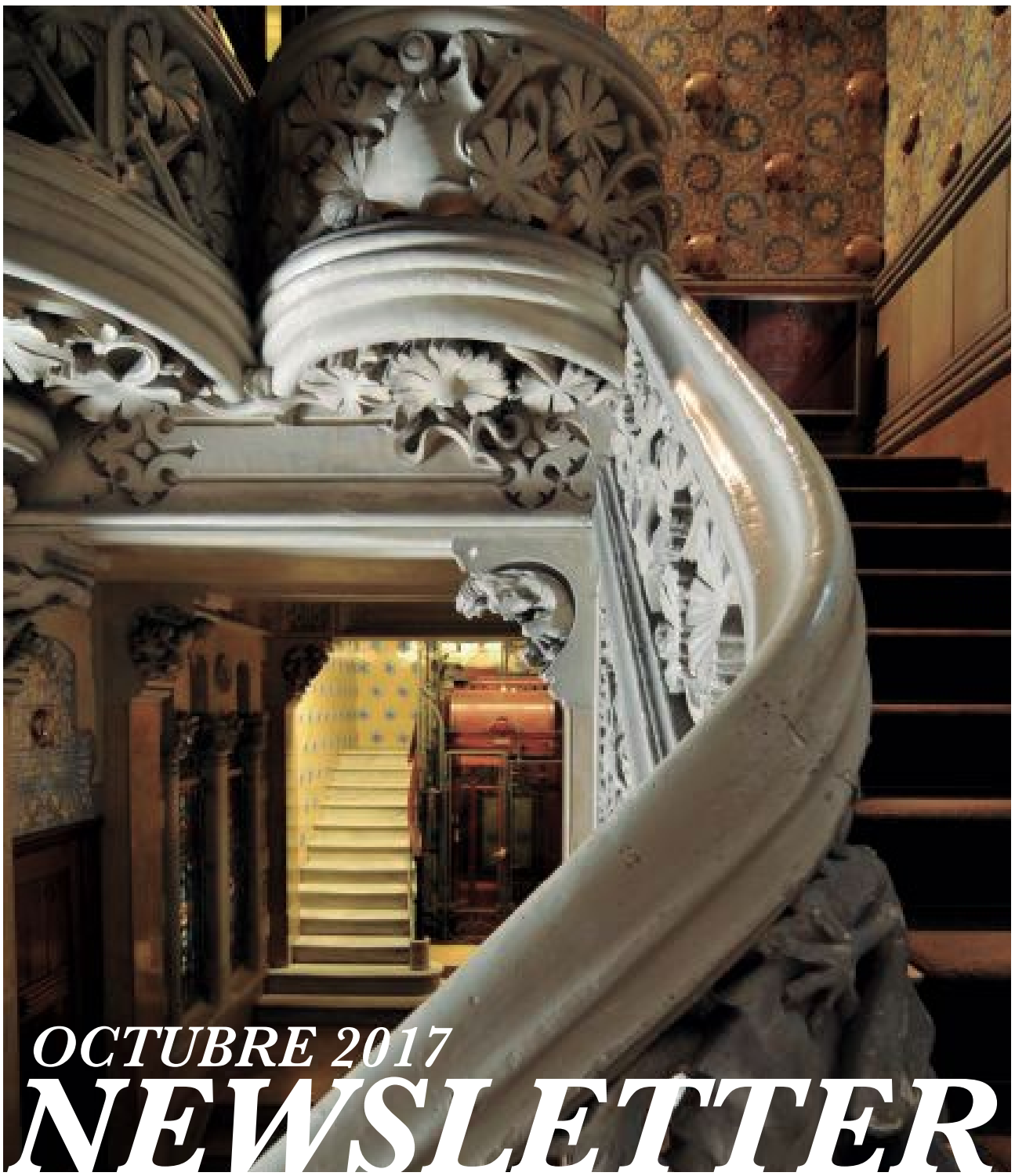


75
ANIVERSARI
1940 / 2015



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



OCTUBRE 2017

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Octubre 2017

**Novetats en la normativa del treball autònom.**

En el BOE del 25 d'octubre passat es publicava, per fi, la Llei 6/2017, del 24 d'octubre, de Reformes Urgents del Treball Autònom. La norma, que ja havia estat aprovada per les Corts Generals l'11 d'octubre passat, introdueix diverses modificacions (fins a 16) que pretenen, segons la norma, la millora de les condicions en què desenvolupen la seva activitat aquest col·lectiu de treballadors.

Passem a descriure'ls el contingut de les principals modificacions, agrupant-les segons els objectius declarats per la mateixa norma. Unes modificacions que, excepte indicació en contra, entraran en vigor l'1 de gener de 2018:

A) Mesures per facilitar la cotització i reduir les càrregues administratives

- Es redueixen a la meitat els recàrrecs per ingressos fora de termini de les quotes a la Seguretat Social (d'un 20% a un 10%) si s'abonen dins el primer mes natural següent al del venciment. Art. 1 Disp. fin. 3a.
- En els supòsits de treballadors autònoms i de treballadors del mar per compte propi del grup 1r que cotitzin també en algun règim per compte aliè en règim de pluriactivitat, la TGSS retornarà d'ofici la meitat de l'excés de les cotitzacions ingressades, abans de l'1 de maig de l'exercici següent. Art. 2.
- Els treballadors autònoms que desenvolupin simultàniament una feina per compte

d'altri per la qual cotitzin per contingències comunes en règim de pluriactivitat, tindran dret al reintegrament del 50% de l'excés sobre les seves cotitzacions, en la quantia establerta per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici, amb el topall del 50% de les quotes ingressades per contingències comunes en el Règim Especial d'Autònoms.

B) Mesures de foment i promoció del treball autònom

- Extensió de la quota reduïda (la tarifa plana) per als autònoms que emprenguin o reprenguin l'activitat per compte d'altri. Art. 3.
- S'amplia de 6 a 12 mesos la durada del benefici i es redueix de 5 a 2 anys el període sense cotitzar al RETA exigint per poder-se'n beneficiar (per al cas d'haver gaudit de la tarifa plana en un període d'alta anterior, aquest període serà de 3 anys).
- Consisteix en una cotització per contingències comunes, inclosa la incapacitat temporal, d'una quantitat fixa de 50 euros mensuals durant els 12 mesos immediatament següents a la data d'efectes de l'alta si s'opta per cotitzar per la base mínima o una reducció del 80% si optessin per una base de cotització superior a la mínima.
- S'aplica als autònoms que, o bé causin alta



inicial o bé no haguessin estat en situació d'alta en els 2 anys (3 si s'havia gaudit anteriorment del benefici) immediatament anteriors a la data d'efectes de l'alta, en aquest Règim Especial.

- S'aplica així mateix als treballadors del mar per compte propi del grup 1r, i als socis de societats laborals i de cooperatives de treball associat enquadrats en el Règim Especial de Treballadors Autònoms o en el grup 1r de Treballadors del Mar

- S'introdueix un nou supòsit de tarifa plana destinat a les treballadores autònomes que tornin a realitzar una activitat per compte propi en els dos anys següents a la data de cessament per descans per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment o tutela. Art. 7.

- Tenen dret a la reducció durant els 12 mesos següents a la seva reincorporació a la feina.

- Nova bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social del 100 per 100 durant un període de 12 mesos per als supòsits de contractació indefinida com a treballadors per compte d'altri del cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament (disp. addic. 7a). Requisits:

- No haver extingit contractes de treball per causes objectives, per acomiadaments disciplinaris declarats judicialment improcedents, o per acomiadaments col·lectius declarats no ajustats a dret, en els 12 mesos anteriors a la celebració del contracte.

- Mantenir el nivell d'ocupació en els 6 mesos posteriors a la celebració del contracte, sense que es computin a aquests efectes les extincions vàlides i procedents.

- Possibilitat de compatibilitzar la realització de l'activitat amb el 100% de la pensió de jubilació. Disp. final 5a.

- Sempre que s'acrediti tenir contractat almenys un treballador per compte aliè.

- La compatibilitat continuarà en el 50% de la pensió quan l'autònom no tingui assalariats al seu càrrec.

C) Mesures per afavorir la conciliació amb la vida familiar

- S'incrementa de set a dotze anys l'edat dels menors a càrrec que possibiliten l'accés a la bonificació, per un termini de fins a dotze mesos, del 100% de la quota d'autònoms per contingències comunes.

- Quant a la bonificació del 100% de la quota per motiu de descans per maternitat, paternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o la lactància natural (arts. 5 i 6):

- S'amplia al supòsit de guarda amb fins d'adopció.

- S'elimina el requisit de substituir el treballador autònom mitjançant un contracte d'interinitat amb un aturat.

- La bonificació és del 100% de la quota resultant d'aplicar a la base mitjana dels 12 mesos anteriors (fins ara era sobre la base mínima) el tipus mínim de cotització vigent establert, en cada moment, en el RETA.

- La ja comentada bonificació per a les treballadores autònomes que es reincorporen després de la maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment i tutela (art.7).



D) Mesures per millorar la cotització

- La base mínima de cotització dels autònoms que tinguin o hagin tingut, en algun moment de cada exercici econòmic i simultàniament, 10 treballadors al seu càrrec, es determinarà anualment en la Llei de Pressupostos Generals (ja no necessàriament el Grup I del Règ. Gral.). La mesura s'aplica també als inclosos en el RETA en virtut de l'art. 305.2 b) i e) TRLGSS (consellers o administradors de societats i socis treballadors en societats laborals amb més del 50% del capital), excepte els 12 mesos següents a l'alta inicial. Art.12.
- S'amplia la possibilitat de canviar la base de cotització de 2 fins a 4 vegades a l'any. Disp. final 2a.
- Altes i baixes: fins a tres altes i tres baixes en el RETA dins de cada any natural tindran efectes des del moment d'inici o de cessament en l'activitat, en lloc de per mesos complets.

E) Altres.

- Mesures per aclarir la fiscalitat dels treballadors autònoms. Art.11. S'estableixen com a despeses deduïbles, en una quantia topada, per a la determinació del rendiment net en estimació directa en l'IRPF:
- Les primes d'assegurança de malaltia per a la cobertura de l'autònom, cònjuge i fills menors de 25 anys que convisquin amb ell.
- Despeses de subministrament de l'habitatge habitual afectat parcialment al desenvolupament de l'activitat.
- Despeses de manutenció en establiments d'hostaleria i restauració abonats electrònicament i amb els límits quantitius establerts reglamentàriament per a les dietes i assignacions per a despeses normals de manutenció dels treballadors.
- Consideració expressa de l'accident in itinere com a accident de treball. Art. 14.

Aprovat el calendari laboral del 2018.

Al BOE de l'11 d'octubre es va publicar la Resolució del 9 d'octubre de 2017, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual s'aprova la relació de festes laborals per a l'any 2018. S'han

de tenir en consideració les correccions d'errors publicades al BOE del 19 d'octubre i, per a la Comunitat Autònoma de Canàries, la de 25 d'octubre.



La Llei de Contractes del Sector Públic, una llei imminent?.

El 19 d'octubre passat, el Congrés dels Diputats aprovava la important Llei de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell, 2014/23/UE i 2014/24/UE, del 26 de febrer de 2014. No obstant això, al cap de més d'11 dies encara no ha estat publicada al BOE. Mentre esperem que això passi i que es pugui considerar vigent, cal destacar, a l'espera d'un comentari més detingut, que s'hi contenen mandats importants en matèria laboral. Així, entre d'altres:

- S'estableix que els plecs de clàusules administratives particulars han d'incloure les consideracions socials, laborals i ambientals que com a criteris de solvència, d'adjudicació o com a condicions especials d'execució s'estableixin i l'obligació de l'adjudicatari de complir les condicions salarials dels treballadors conforme al Conveni Col·lectiu sectorial d'aplicació (art. 122).

- En matèria de subrogació, s'estableixen obligacions d'informació en relació amb l'òrgan de contractació i d'aquest en relació amb l'empresa entrant, a la qual es reconeix acció directa pels costos laborals superiors als que es despreguessin de la informació facilitada per l'antic contractista (art. 130.1 i 5).
- En cas que una administració pública decideixi prestar directament un servei que fins a la data prestava un operador econòmic, estarà obligada a la subrogació del personal que el prestava si així ho estableix una norma legal, un conveni col·lectiu o un acord de negociació col·lectiva d'eficàcia general (art. 130.3).



Una sentència interessant. Regulació convencional de la reducció de jornada per tenir cura de familiars i de la utilització/control del correu sindical.

Volem aturar-nos avui en una sentència que el Tribunal Suprem va dictar el mes de juliol passat (STS 661/2017 del 24 de juliol de 2017). Es tracta d'una sentència en la qual el Tribunal es pronuncia sobre la impugnació de dos preceptes d'un conveni que no tenen res a veure entre si tret de la importància objectiva que revesteix el pronunciament judicial. En el primer dels preceptes, el conveni condicionava a les necessitats de servei de l'empresa el gaudi de jornada continuada en els supòsits de reducció de jornada per guarda legal/cura de familiars previst en l'art. 37 del TRLET. Els sindicats impugnants consideraven que supeditar la concreció horària únicament a l'interès empresarial xocava amb el que disposa el 37.7 ET. No obstant això, el Tribunal Suprem valida la clàusula, ja que considera que la reducció de la jornada no vol dir que automàticament pugui convertir-se la jornada a continuada, perquè la reducció, com refereix la sentència recorreguda, operarà sobre la jornada ordinària del treballador sense canviar la concepció d'aquesta. Afegeix, com a aclariment, que la conversió en jornada continuada de la que no ho és, així com l'horari flexible o altres maneres d'organitzar el temps de treball i els descansos que permetin una major compatibilitat entre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la millora de la productivitat en l'empresa, s'ha de emparar en el que disposa l'art. 34.8 ET, i el seu èxit estarà supeditat al que s'estableixi en la negociació col·lectiva o acord entre empresari i treballador amb respecte a la norma legal.

El segon aspecte analitzat per la sentència es refereix a les condicions d'ús del sistema de correu i, en concret, a l'exigència convencional que l'enviament de correu per les Seccions sindicals o el Comitè fos prèviament autoritzat per la Direcció de Personal, que havia de conèixer els textos i continguts de les comunicacions. En aquest cas, el Tribunal Suprem, apartant-se de la solució d'instància, va declarar la nul·litat de la clàusula per considerar-la contrària als drets constitucionals de llibertat sindical i secret de les comunicacions.