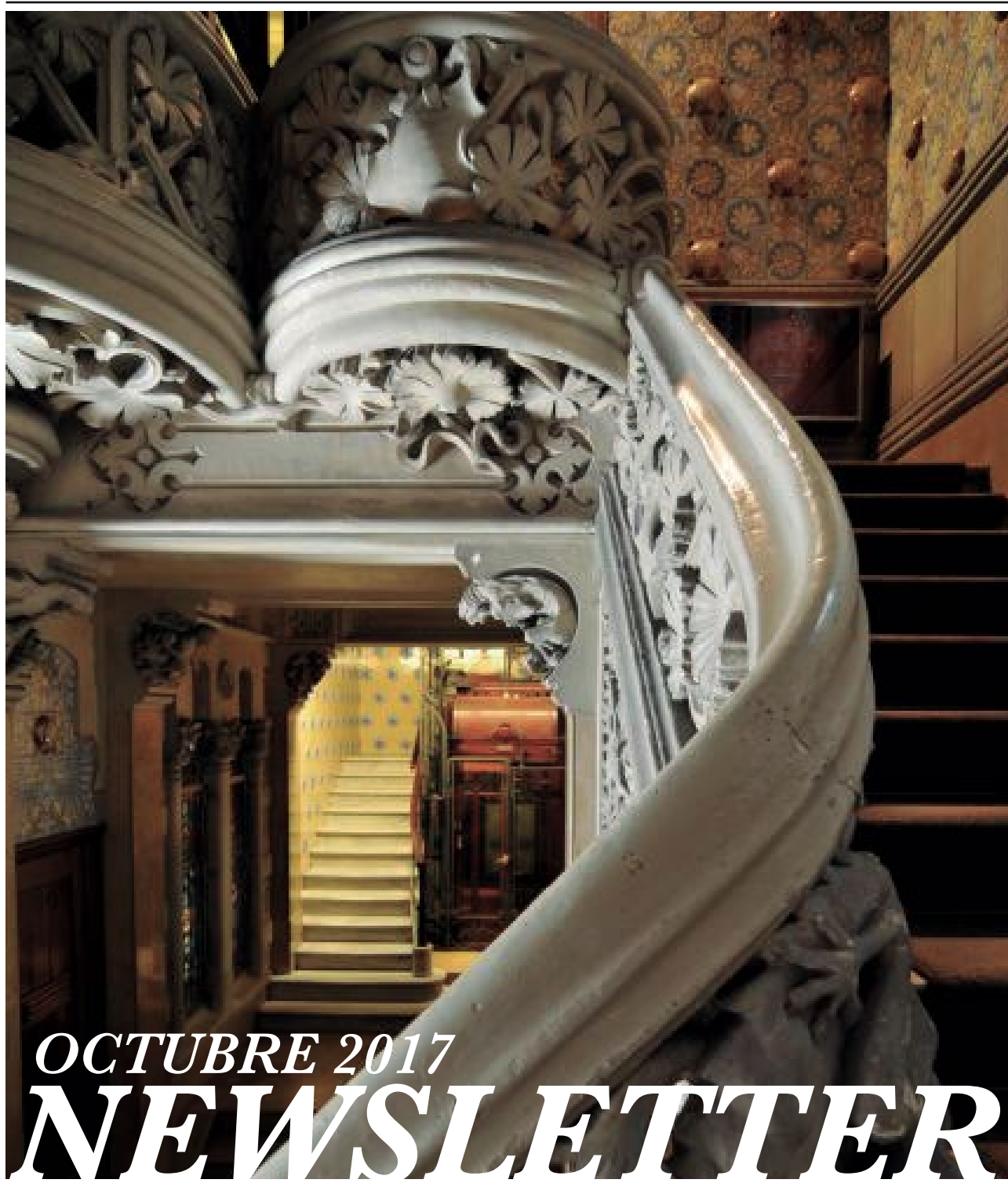


75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



OCTUBRE 2017

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Octubre 2017



Novedades en la normativa del trabajo autónomo.

En el pasado BOE de 25 de octubre se publicaba, por fin, la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. La norma que ya había sido aprobada por las Cortes Generales el pasado 11 de octubre, introduce diversas modificaciones (hasta 16) que pretenden, según la norma, la mejora de las condiciones en que desarrollan su actividad dicho colectivo de trabajadores.

Pasamos a describirles el contenido de las principales modificaciones agrupándolas en torno a los objetivos declarados por la propia norma. Unas modificaciones que, salvo indicación en contrario, entrarán en vigor el 1 de enero de 2018:

A) Medidas para facilitar la cotización y reducir las cargas administrativas:

- Se reducen a la mitad los recargos por ingresos fuera de plazo de las cuotas a la Seguridad Social (de un 20% a un 10%) si se abonan dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento. Arts. 1 Disp. fin. 3ª.
- En los supuestos de trabajadores autónomos y de trabajadores del mar por cuenta propia del grupo 1º que coticen también en algún Régimen por cuenta ajena en régimen de pluriactividad, la TGSS devolverá de oficio la mitad del exceso de las cotizaciones ingresadas, antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente. Art. 2.

- Los trabajadores autónomos que desarrollen simultáneamente un trabajo por cuenta ajena por el que coticen por contingencias comunes en régimen de pluriactividad, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso sobre sus cotizaciones en la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas por contingencias comunes en el Régimen Especial de Autónomos.

B) Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo n del trabajo autónomo

- Extensión de la cuota reducida (la tarifa plana) para los autónomos que emprendan o reemprendan la actividad por cuenta ajena. Art. 3.
- Se amplía de 6 a 12 meses la duración del beneficio y se reduce de 5 a 2 años el periodo sin cotizar en el RETA exigido para poder beneficiarse de la misma (para el caso de haber disfrutado de la tarifa plana en un periodo de alta anterior, ese periodo será de 3 años).
- Consiste en una cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de una cantidad fija de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta si se opta por cotizar por



la base mínima o una reducción del 80% si optasen por una base de cotización superior a la mínima.

- Se aplica a los autónomos que, o bien causen alta inicial o bien no hubieran estado en situación de alta en los 2 años (3 si se había disfrutado anteriormente del beneficio) inmediatamente anteriores a la fecha de efectos del alta, en ese Régimen Especial.
- Se aplica asimismo a los trabajadores del mar por cuenta propia del grupo 1º, y a los socios de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el grupo 1º de Trabajadores del Mar.
- Se introduce un nuevo supuesto de tarifa plana, destinado a las trabajadoras autónomas que vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha de cese por descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela. Art. 7.
- Tendrán derecho a la reducción durante los 12 meses siguientes a su reincorporación al trabajo.
- Nueva bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100 por 100 durante un período de 12 meses para los supuestos de contratación indefinida como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive (Disp. adic. 7ª). Requisitos:
- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas, por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes, o por despidos colectivos declarados no ajustados a Derecho, en los

12 meses anteriores a la celebración del contrato.

- Mantener el nivel de empleo en los 6 meses posteriores a la celebración del contrato, sin que se computen a estos efectos las extinciones válidas y procedentes.
- Posibilidad de compatibilizar la realización de la actividad con el 100% de la pensión de jubilación. Disp. final 5ª.
- Siempre que se acredite tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena.
- La compatibilidad continuará en el 50% de la pensión cuando el autónomo no tenga asalariados a su cargo.

C) Medidas para favorecer la conciliación con la vida familiar

- Se incrementa de siete a doce años la edad de los menores a cargo que posibilitan el acceso a la bonificación, por un plazo de hasta doce meses, del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes.
- En cuanto a la bonificación del 100% de la cuota por motivo de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural (arts. 5 y 6):
- Se amplía al supuesto de guarda con fines de adopción.
- Se elimina el requisito de sustituir al trabajador autónomo mediante un contrato de interinidad con un desempleado.
- La bonificación es del 100% de la cuota resultante de aplicar a la base media de los 12 meses anteriores (hasta ahora era sobre la base mínima) el tipo mínimo de cotización vigente establecido, en cada momento, en el RETA.



- La ya comentada bonificación para las trabajadoras autónomas que se reincorporan tras la maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela (art.7).

D) Medidas para mejorar la cotización

- La base mínima de cotización de los autónomos que tengan o hayan tenido, en algún momento de cada ejercicio económico y simultáneamente, 10 trabajadores a su cargo, se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales (ya no necesariamente el Grupo I del Reg. Gral.). La medida se aplica también a los incluidos en el RETA en virtud del art. 305.2 b) y e) TRLGSS (consejeros o administradores de sociedades y socios trabajadores en sociedades laborales con más del 50% del capital) salvo los 12 meses siguientes al alta inicial. Art.12.
- Se amplía la posibilidad de cambiar la base de cotización de 2 hasta 4 veces al año. Disp. final 2ª.
- Altas y bajas: hasta tres altas y tres bajas en el RETA dentro de cada año natural tendrán efectos desde el momento de inicio

o de cese en la actividad, en lugar de por meses completos.

E) Otras.

- Medidas para clarificar la fiscalidad de los trabajadores autónomos. Art.11. Se establecen como gastos deducibles, en una cuantía topada, para la determinación del rendimiento neto en estimación directa en el IRPF:
- Las primas de seguro de enfermedad para la cobertura del autónomo, cónyuge e hijos menores de 25 años que convivan con él.
- Gastos de suministro de la vivienda habitual afectada parcialmente al desarrollo de la actividad.
- Gastos de manutención en establecimientos de hostelería y restauración abonados electrónicamente y con los límites cuantitativos establecidos reglamentariamente para las dietas y asignaciones para gastos normales de manutención de los trabajadores.
- Consideración expresa del accidente in itinere como accidente de trabajo. Art. 14.

Aprobado el calendario laboral de 2018.

En el BOE de 11 de octubre se publicó la Resolución de 9 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se aprueba la relación de fiestas laborales para el

año 2018. Deben tenerse en consideración las correcciones de errores publicadas en el BOE de 19 de octubre y, para la Comunidad Autónoma de Canarias, la de 25 de octubre.



La Ley de Contratos del Sector Público ¿una inminente Ley?.

El pasado 19 de octubre el Congreso de los Diputados aprobaba la importante Ley de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al Ordenamiento Jurídico Español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Sin embargo, transcurridos más de 11 días aún no ha sido publicada en el BOE. A la espera de que ello ocurra y que quepa considerarse vigente, destacar, a la espera de un comentario más detenido, que en ella se contienen mandatos importantes en materia laboral. Así, entre otros:

- Se establece que los pliegos de cláusulas administrativas particulares incluirán las consideraciones sociales, laborales y ambientales que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan y la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación (art. 122)

- En materia de subrogación se establecen obligaciones de información en relación al órgano de contratación y de éste en relación a la empresa entrante a la que se reconoce acción directa por los costes laborales superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista (art. 130.1 y 5)
- En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (art. 130.3).



Una interesante sentencia. Regulación convencional de la reducción de jornada por cuidado de familiares y de la utilización/control del correo sindical.

Queremos detenernos hoy en una sentencia que el Tribunal Supremo dictó el pasado mes de julio (STS 661/2017 de 24 de julio de 2017). Se trata de una sentencia en la que el Tribunal se pronuncia sobre la impugnación de dos preceptos de un convenio que nada tienen que ver entre sí salvo la importancia objetiva que reviste el pronunciamiento judicial. En el primero de los preceptos el convenio condicionaba a las necesidades de servicio de la empresa el disfrute de jornada continuada en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal/cuidado de familiares previsto en el art. 37 del TRLET. Los sindicatos impugnantes consideraban que supeditar la concreción horaria únicamente al interés empresarial, colisionaba con lo dispuesto en el 37.7 E.T. Sin embargo, el Tribunal Supremo valida la cláusula por cuanto considera que la reducción de la jornada no significa que automáticamente pueda convertirse la jornada en continuada, pues la reducción, como refiere la sentencia recurrida, operará sobre la jornada ordinaria del trabajador sin cambiar la conceptualización de ésta. Añade, a modo aclaratorio, que la conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET, y su éxito estará supeditado a lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respeto a la norma legal.

El segundo aspecto analizado por la sentencia se refiere a las condiciones de uso del sistema de correo corporativo y, en concreto, a la exigencia convencional de que el envío de correo por las Secciones sindicales o el Comité fuese previamente autorizado por la Dirección de Personal que debía de conocer los textos y contenidos de las comunicaciones. En este caso, el Tribunal Supremo, apartándose de la solución de instancia, va declarar la nulidad de la cláusula por considerarla contraria a los derechos constitucionales de libertad sindical y secreto de las comunicaciones.