



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



JULIO 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Julio 2018



Aspectos sociales de la Ley General de Presupuestos para 2018.

El pasado 4 de julio se publicaba en el BOE la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018. A continuación les reseñamos algunos de sus aspectos más destacados:

- **Ampliación a cinco semanas de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.**

Con efectos del 5 de julio y vigencia indefinida, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas (ampliable en partes múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo). Se establece que el período de suspensión se disfrutará de manera ininterrumpida salvo la última semana del período total al que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa por la que se acuerde la adopción o acogimiento. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

- **Bases de cotización del Régimen General.**

El tope máximo de la base de cotización de los diferentes regímenes del Sistema de Seguridad Social se fija en la cuantía de 3.803,70€ mensuales o 126,79€ diarios (incremento en un 1,39% respecto

a 2017). El tope mínimo general será de 963,26€ mensuales o 32,11€ diarios. Se mantienen los tipos de cotización por contingencias comunes y horas extraordinarias

- **Cambios en la cotización de los autónomos.**

La base máxima se incrementa hasta 3.803,70€ mensuales y la base mínima hasta 932,70€ mensuales, lo que implica un aumento de 4€ en la cuota a pagar por aquellos autónomos que coticen por la base mínima (pasarán a pagar 278,87 euros al mes).

Cotización de autónomos con trabajadores a cargo, autónomos societarios y sociedades laborales familiares: la base mínima de cotización aplicable a partir del 1 de agosto de 2018 será de 1.199,10€ para los trabajadores autónomos que:

- en algún momento del año 2017 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10;
- ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador;
- sean socios trabajadores de las sociedades laborales familiares, salvo los que causen alta inicial en el régimen especial de trabajadores autónomos durante los doce primeros meses



de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta.

• **Trabajo autónomo y tiempo parcial.**

La disp. adic. 126ª mantiene el aplazamiento de la posibilidad de trabajar a tiempo parcial para los trabajadores autónomos establecida en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

• **Tarifa plana e incentivación del trabajo autónomo en municipios pequeños (tarifa plana rural).**

En relación a la denominada tarifa plana (cuota reducida de 50 € durante 12 meses para los nuevos autónomos) se prevé que, en los supuestos que el trabajador autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de reducciones en las cuotas por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos la bonificación por el 50% se aplicará, una vez transcurridos los 24 meses iniciales, durante un periodo máximo de hasta 36 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

• **Mantenimiento de bonificaciones aprobadas por la LPGE 2017:**

- Se mantiene la bonificación del 50% de la aportación empresarial a la Seguridad Social durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo en los supuestos de riesgo durante el embarazo, lactancia natural y enfermedad profesional.

- Se mantienen las medidas de apoyo a la prolongación de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio y hostelería

vinculados a la actividad turística (disp. adic. 123ª): bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, Desempleo, FOGASA y FP de esos trabajadores. Esta bonificación tendrá efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018.

- A efectos de prestaciones, la cotización durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años se computa incrementada al 100% de la cuantía que hubiera correspondido de no haberse efectuado la reducción.

• **Nueva bonificación para la conversión de contratos para la formación en indefinidos.** Se crea una nueva bonificación para las empresas que conviertan en indefinidos y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de una nueva ayuda económica creada para fomentar el empleo juvenil.

La cuantía de la bonificación en las cuotas empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social ascenderá a 250€ mensuales (3.000 € anuales) y se aplicará durante un período de 3 años, computados a partir de la fecha de conversión en indefinido del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado con jóvenes beneficiarios de la ayuda de acompañamiento contemplada en la propia Ley de Presupuestos.

• **Se regula una ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil** con menor formación que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje (disp. adic. 120ª). Tendrá una cuantía del 80% del IPREM y la duración del contrato hasta un máximo de 18 meses. Es importante destacar que esta ayuda no cotiza.



- **Incremento general de las pensiones públicas.** Para 2018 la pensión contributiva máxima quedará fijada en 2.580,13€ mensuales o 36.121,82 anuales, incrementándose por tanto en un 1,35% adicional al 0,25% que venía aplicándose durante los últimos años. Las cuantías mínimas de algunas de las pensiones públicas en su modalidad contributiva se incrementan en un 2,75% adicional (3% total). Las pensiones mínimas no contributivas de jubilación e invalidez se sitúan en 5.178,60€ anuales. Se incrementa el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad, que en determinados supuestos será del 56% desde el 1 de agosto de 2018 y ascenderá al 60% el 1 de enero de 2019.
- **Creación de un nuevo subsidio extraordinario por desempleo** (disp. final 40^a). Se añaden las disp. adic. 27^a y disp. trans. 30^a a la LGSS que regulan este subsidio tras agotar Prepara y PAE. Tendrá una duración de 180 días y una cuantía del 80% IPREM.
- **El tipo de interés legal del dinero** queda establecido en el 3,00%, y el de **demora** en el 3,75% (disp. adic. 57^a).
- **Se mantiene la cuantía del IPREM** (disp. adic. 119^a): 17,93 euros/día, 537,84 euros/mes y 6.454,03 euros/año.
- **Contratación laboral en el sector público**

- En consonancia con el reciente II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo 2018-2020, las retribuciones del personal del sector público se incrementan un 1,5%, al que se sumará otro 0,25%, con efectos de 1 de julio de 2018, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) en 2017 alcanza o supera el 3,1% (art. 18.dos).

- Reconocimiento de una tasa de reposición del 100% con limitaciones para aquellas Administraciones Públicas que no cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria y del 115% para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales (art. 19). Se excluye del cómputo el personal incorporado en cumplimiento de una sentencia judicial. Limitaciones para aquellas Administraciones Públicas que no cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria (art. 19).

- Se establece una jornada de trabajo de 37,5 horas en el sector público (disp. adic. 144^a).

- La determinación o modificación de las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario requerirá informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

- No se podrá contratar a personal temporal salvo en casos excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

El derecho a la desconexión digital.

Uno de los múltiples aspectos en los que la digitalización de las relaciones laborales ha incidido es en la difuminación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio o personal. La posibilidad, cada vez más sencilla y económica, de estar conectado en tiempo real a la empresa a través de

herramientas tecnológicas diversas (tablets, ordenadores, teléfonos...) ha supuesto que el trabajo pueda ser desarrollado en coordenadas espaciales y temporales distintas a las del centro de trabajo y a las del horario de trabajo uniforme y general. Sin duda, ello plantea cuestiones importantes



en relación a aspectos fundamentales como son el cómputo, los límites y la distribución de la jornada de trabajo, la retribución de esos tiempos de trabajo o, en general, la conciliación de la vida familiar y personal y el trabajo.

En algunos ordenamientos jurídicos ha sido el legislador el encargado de tomar riendas en el asunto. Así, en Francia la Loi 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri, estableció la desconexión digital como uno de los aspectos a negociar anualmente en las empresas con más de 50 trabajadores. A falta de acuerdo, o en empresas de menor tamaño sin representación sindical, era el empresario el que, con audiencia de los trabajadores, debía establecer una “política de actuación” sobre las modalidades de ejercicio de ese derecho a la desconexión.

En España, no existe regulación legal específica sobre la cuestión, sin embargo no es posible olvidar que la normativa legal y convencional que regula la jornada, el horario de trabajo y los tiempos de descanso (descanso entre jornadas, descanso semanal, festivos y vacaciones) marcaría los límites a la disponibilidad del trabajador, sin perjuicio, de aquellas hipótesis en las que al trabajador le fuese aplicable un régimen de disponibilidad o guardias o, por tratarse de personal de alta dirección, no se hallase sujeto a los límites del Estatuto en materia de tiempo de trabajo.

Lógicamente, la inexistencia de normas legales específicas no impide que las

empresas puedan entrar a regular esta cuestión sea unilateralmente o en el marco de una negociación. Así por ejemplo, el reciente V Acuerdo Interprofesional de Catalunya 18-20 (preacuerdo firmado el 11 de julio, pendiente aún de publicación oficial) propone que en el ámbito del convenio colectivo se incorpore la siguiente cláusula: «Las personas trabajadoras tienen derecho a que una vez concluida su jornada laboral se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, lo que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose, no obstante, las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que pudiesen existir. En el ámbito de la empresa y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Así mismo, se desarrollarán actuaciones de comunicación y sensibilización, en las plantillas, mandos intermedios y con la propia dirección de la empresa respecto a las pautas de trabajo derivadas del protocolo y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales».

La existencia de un marco regulador, sea en el convenio o en un protocolo elaborado por la empresa, aportará, sin duda, mayor claridad y seguridad sobre una cuestión que, de otro modo, puede generar un malestar que, en casos extremos, puede conducirnos a situaciones de riesgo psicosocial o “tecnostress”.



Derecho al honor y publicidad de las sanciones impuestas en la empresa.

El pasado 27 de marzo una sentencia del Tribunal de Justicia del País Vasco condenaba al pago de una indemnización de 10.000 € a una empresa por vulnerar el derecho al honor de una trabajadora como consecuencia de una información publicada en el tablón de anuncios de la empresa. La conducta de la empresa consistió en publicar un texto en el que se limitaba a afirmar que “A modo aclaratorio e informativo para todos los trabajadores, la dirección de la empresa ha creído conveniente emitir un comunicado explicando los motivos del despido disciplinario ocurrido ayer, y del que todos sois conocedores.

Como se ha dicho anteriormente, se trata de un despido disciplinario por haber cometido una falta muy grave continuada en el tiempo. La dirección de la empresa tras las quejas recibidas por conducta inapropiada y faltas de respeto de dicha trabajadora, y tras comprobar los hechos, concluye que se trata de una falta grave inadmisibile.

Por este motivo, y con la intención de contribuir al bienestar y mejor convivencia de los trabajadores y mantener los valores y el respeto mutuo en la empresa, se decide sancionar y tomar dichas medidas”. Aún cuando no es una sentencia firme y algunos aspectos resultan discutibles conviene tener presente que determinadas actuaciones empresariales amparadas por la libertad de información pueden ser valoradas como una vulneración del derecho al honor y que, por ello, cualquier actuación en esa línea debe ser valorada con detenimiento.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.