



## *eNewsletter Laboral*

Octubre 2017

### TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El B.O.E. de 25 de octubre de 2017, ha publicado la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. De las novedades introducidas en el régimen legal de los trabajadores autónomos cabe destacar las siguientes:

- **Tarifa plana:** Se amplía de 6 a 12 meses la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social.
- **Conciliación familiar:** Bonificaciones durante los periodos de descanso por paternidad y maternidad; ampliación de la tarifa plana a la reincorporación tras periodos de cese de actividad por maternidad, adopción, etc.; exención de la cuota por cuidado de menores o dependientes.
- **Cotización:** Cambios anuales (máximo cuatro) en la base de cotización; recargos progresivos por ingresos fuera de plazo; cotización por días efectivamente trabajados; devolución de cotizaciones en supuestos de pluriactividad.
- **Jubilación:** Se amplía el porcentaje (del 50 al 100) de la pensión de jubilación que se puede compatibilizar con su actividad, en el supuesto que se contrate a un trabajador por cuenta ajena.
- **Familiares:** Bonificaciones y facilidades para la contratación de familiares
- **Fiscalidad:** Deducibles hasta el 30% de los gastos de suministros cuando la vivienda esté afecta a la actividad, así como los gastos de manutención, con los topes previstos para las dietas.

### CONTROL DE LA MENSAJERÍA ELECTRÓNICA

La Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de fecha 5 de septiembre de 2017 (Barbulescu vs Rumanía), ha considerado que **no es suficiente** que la empresa establezca unas normas que prohíban a los trabajadores el uso con fines personales de los medios informáticos que la empresa pone a su disposición. Para que se puedan controlar y acceder al contenido de los mensajes enviados por los trabajadores, éstos deben ser **previamente informados** de dicha posibilidad pues, de lo contrario, se vulnera su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

### CAMBIO DE HORARIO. CLÁUSULAS CONTRATO DE TRABAJO

La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 29 de septiembre de 2017 ha considerado **nula** la cláusula contenida en los contratos de trabajo del siguiente tenor: *“dadas las especialidades de las tareas a realizar, el horario se distribuirá en función de las necesidades del servicio a realizar, con la única limitación del respeto a la jornada máxima legal”*. El Tribunal consideró que el cambio de horario continuado a partido que la empresa -en base a dicha cláusula- había impuesto a los trabajadores debía declararse nulo, por no haberse seguido los trámites previstos en el art. 41 ET para la **modificación sustancial de condiciones de trabajo**.

### NO REINCORPORACIÓN TRAS DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE

La negativa a la reincorporación al puesto de trabajo, tras un periodo de incapacidad temporal y la subsiguiente denegación de la incapacidad permanente total, constituye una **dimisión tácita** (art. 49.1.d ET). Así lo ha declarado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 8 de junio de 2017, recordando la doctrina jurisprudencial que establece que para que la no reincorporación no sea considerada una dimisión tácita es preciso que el trabajador manifieste claramente su **voluntad de mantener la relación laboral** y que, además, **justifique** la imposibilidad de reincorporación.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento