

Área Laboral

Hasta el 30 de junio puede modificar la base de cotización como autónomo

Estimado/a cliente/a:

Como ya le hemos venido informando, desde el pasado 01-01-2018, se establece que los autónomos podrán cambiar de base de cotización hasta 4 veces al año (el día primero de abril, julio, octubre y enero). Hasta entonces, sólo se permiten 2 cambios al año (antes del 1 de mayo, con efectos desde el primero de julio siguiente; y antes del primero de noviembre, con efecto desde el primero de enero del ejercicio siguiente).

Pues bien, le recordamos que hasta el 30 de junio de 2018 inclusive, y con efectos para el 1 de julio, tienen la oportunidad de modificar la base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y la cuota a pagar, dentro de los límites permitidos según su edad.

Además, también puede solicitar que la cuantía por la que cotiza se vaya incrementando automáticamente cada año en la misma proporción que lo haya hecho la base mínima o máxima de cotización, o comunicar que renuncia a dicho incremento, todo lo cual deberá comunicarlo también antes del 1 de julio.

Adjuntamos, a título de ejemplo, escala comparativa con algunas opciones (*importes vigentes en 2018*):

Base de cotización €/mes	Tipo de Cotización <i>contingencias comunes</i> cobertura IT	Cuota a pagar €/mes
919,80 - mínima 2018 -	29,90 % *	275,02
992,10 <i>mínima para trabajadores de 48 o más a 01-01-2018, salvo excepciones</i>	29,90 %	296,64
1.000	29,90 %	299
1.202	29,90 %	359,40
2.023,50 <i>máxima para trabajadores de 47, 48 años o más, salvo excepciones</i>	29,90 %	605,03
3.751,20 - máxima en 2018 -	29,90 %	1.121,61

* 29,90 % = 29,80 % + 0,1 % (para los autónomos sin protección por contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y cese de actividad)

La **base mínima** de cotización del autónomo que en algún momento del año 2017 y de manera simultánea hay tenido contratado **10 o más trabajadores** por cuenta ajena, así como la del **autónomo societario** es de **1.199,10** euros mensuales (grupo de cotización 1 del Régimen General).

Asimismo, les informamos que los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2018, tengan **47 años** de edad **y cotizan** en el RETA por una base inferior a 2.023,50 € mensuales no podrán elegir una base superior a 2.023,50 €, **salvo que** ejerciten su opción en tal sentido **antes del 30 de junio de 2018**. Esta modificación tendrá efectos a partir del **1 de julio de 2018**.

Si está interesado en modificar la base de cotización (con la finalidad de aumentar la base de cálculo de la jubilación o la baja de incapacidad temporal), les agradeceríamos que nos lo hicieran saber con la máxima antelación posible.

¿Se puede reducir la duración de las vacaciones de un trabajador por haber faltado algunos días al trabajo?

Como ya sabrá, los días de vacaciones de los trabajadores se devengan de forma proporcional al tiempo trabajado. Por tanto, si un empleado no trabaja todo el año, no podrá disfrutar de los 30 días de vacaciones que fija el Estatuto de los Trabajadores (o los días que marque su convenio colectivo).

Pues bien, si uno de sus trabajadores ha tenido varias ausencias durante el año y quiere reducir sus vacaciones de forma proporcional a la duración de dichas ausencias, debe saber que **podrá reducir la duración de sus vacaciones en los siguientes casos:**

- Si ha estado durante una parte del año en excedencia (ya sea voluntaria, por cuidado de hijos...).
- Si su contrato ha estado suspendido por mutuo acuerdo entre ambas partes.
- Si se ha visto afectado por un ERE temporal de suspensión de los contratos.
- Si durante el año ha incurrido en ausencias no justificadas.
- Si ha tenido el contrato suspendido de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Si se despide a un trabajador al que se acaba readmitiendo, durante el período de inactividad no se devengan vacaciones a favor del empleado.

No obstante, **hay ausencias del trabajador que no permiten reducir la duración** de sus vacaciones. Esto ocurre en los siguientes casos:

- Si ha estado de baja (ya sea por contingencias comunes o profesionales) o en situaciones de maternidad o de paternidad.
- Si ha disfrutado de permisos retribuidos.
- Si se ha visto afectado por un ERE temporal de reducción de jornada. En este caso no se pueden reducir las vacaciones, ya que el empleado habrá trabajado todos los días.
- Si el afectado no pudo prestar servicios por causa imputable al empresario. Por ejemplo, si una empresa no pudo trabajar un día por problemas informáticos.
- Tampoco podrá minorar sus vacaciones si estuvo una parte del año a tiempo completo y otra a tiempo parcial. En ese caso se verá afectado su salario durante el mes de vacaciones, pero no su duración.

¿Y en caso de paro o desempleo?

Cuando un trabajador es despedido, y no ha disfrutado de todas las vacaciones, la empresa procederá a pagarles las vacaciones no disfrutadas, y a cotizar por esos días. Por lo que al finalizar el contrato, si tienen días de vacaciones no disfrutadas, se continuará de alta y cotizando esos días.

Por este hecho, el plazo de 15 días para pedir la prestación o el subsidio por desempleo empieza a contar en el momento en el que se agoten esas vacaciones no disfrutadas.

Una vez que se está en el paro, inscrito como demandante de empleo y recibiendo la prestación o el subsidio, no se tiene un derecho como los trabajadores a las vacaciones pagadas.

¿Pueden caducar?

Sí. En el caso de que alguno de los trabajadores *no disfrute de todos los días de vacaciones* por otros motivos (por ejemplo, porque le quedaban un par de días y pensó que los podría traspasar al año siguiente), ahora no podrá exigir su disfrute.

En general, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural en el que se devengan, por lo que el derecho a su disfrute **caduca a 31 de diciembre de cada año**. Por tanto, salvo que pacten lo contrario, el trabajador habrá perdido el derecho a disfrutar los días pendientes, y el empresario tampoco deberá compensarle económicamente por esos días no disfrutados.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.