

Índice de Contenidos

Cambio base cotización

En este número de nuestra news **ESPECIAL de septiembre:**

- * Cambio base cotización del **régimen Especial de trabajadores Autónomos**
- * Artículo: *David García*
- * Campaña Prevención de la Gripe A

Les comunicamos que durante el mes de **SEPTIEMBRE**, tienen la oportunidad de modificar la base de cotización del **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos** y la cuota a pagar.

Esta modificación tendrá **efectos** a partir del 1 de enero de **2010**.

Si están **interesados en modificar** la citada base o cuota (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.

Adjuntamos, a título de ejemplo, escala comparativa con algunas opciones (*importes vigentes en 2009*):

Base de cotización €/mes	Tipo de Cotización contingencias comunes – cobertura IT	Cuota a pagar €/mes
833,40 (138.666 ptas.) - mínima en 2009 -	29,90 % *	249,18 (41.460 ptas.)
885,30 (147.301 ptas. aprox.) <i>mínima para trabajadores de 50 años o más a 01-01-2009, salvo excepciones</i>	29,90 %	264,70 (44.042 ptas.)
1.000 (166.386 ptas.)	29,90 %	299 (49.583 ptas.)
1.202 (200.000 ptas. aprox.)	29,90 %	359,39 (59.599 ptas.)
1.649,40 (274.437 ptas. aprox.) <i>máxima para trabajadores de 50 años o más, salvo que con anterioridad vinieran cotizando por una base superior</i>	29,90 %	493,17 (82.056 ptas.)
3.166,20 (526.811 ptas. aprox.) - máxima en 2009 -	29,90 %	946,69 (157.515 ptas.)

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

La Tesorería General de la SS podrá **incrementar, anualmente y de forma automática**, su base de cotización en el mismo **porcentaje** en que se aumenten cada año las bases máximas de cotización en este Régimen Especial, **previa solicitud** antes del día **1 de octubre**.

Asimismo, les recordamos que hasta el próximo **30 de septiembre**, tienen la oportunidad de solicitar el cambio de Entidad Gestora o la ampliación de las **coberturas por contingencias profesionales** del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Esta modificación tendrá **efectos** a partir del 1 de **enero** de **2010**.

Si están **interesados en cambiar de Entidad Gestora o ampliar** la citada cobertura (con la finalidad de tener derecho al acceso a las prestaciones de la cobertura por Contingencias Profesional desde el primer día de baja), les agradeceríamos que nos lo hicieran saber con la máxima antelación posible.



David Garcia
Abogado
Area Procesal
Laboral

Usted tiene una empresa de limpieza que, principalmente, presta sus servicios en centros hospitalarios o en colegios. Por cuestiones de seguridad y/o salubridad, su cliente decide cerrar el hospital/colegio por un periodo de quince días ¿qué medidas puede adoptar la empresa ante esta situación coyuntural? ¿Puedo prescindir de mis trabajadores durante ese lapso de tiempo? ¿En qué condiciones y bajo qué circunstancias?

1 Situación

Una empresa que presta servicios de limpieza, principalmente en centros de enseñanza y hospitalarios, recibe una comunicación de uno de sus clientes –en este caso, por ejemplo, un centro escolar- comunicándole que durante quince días no tendrá que prestar servicios en ese centro de trabajo pues el mismo permanecerá cerrado durante ese periodo por motivos de seguridad y/o salubridad.

2 Respuesta legal ante la situación

La imposibilidad de prestar servicios como consecuencia de fenómenos naturales (lluvias extraordinariamente intensas, incendio del centro de trabajo...), sociales (paro del sector de transportistas que generan desabastecimiento) o administrativos (cierre del local por decisión del Ayuntamiento) se constituyen como situaciones de fuerza mayor que impiden temporalmente la continuación del trabajo. En este sentido, se podría considerar que la situación planteada, constituye una situación coyuntural que asimismo imposibilita continuar con la prestación de servicios por causas no imputables a la empresa.

En estas situaciones, la legislación laboral vigente permite plantear un expediente de regulación de empleo que suponga la suspensión de los contratos de trabajo durante el tiempo que concurran las causas impiden la continuación del trabajo.

Ahora bien, la suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor ha de ser autorizada por la Autoridad laboral (en este caso, por el Departament de Treball de la Generalitat), mediante la tramitación de un expediente de regulación de empleo (E.R.E.) con independencia del número de trabajadores afectados y aunque su alcance temporal sea mínimo (por ejemplo, una suspensión por un solo día).



En este sentido, la presentación de un E.R.E que suponga la suspensión de contratos de trabajo conlleva iniciar un procedimiento administrativo que exige, entre otros requisitos: presentar la correspondiente solicitud (a la que se deberá adjuntar la documentación justificativa de la causa alegada, una memoria explicativa, plan de acompañamiento social...) e iniciar un periodo de consultas de –como mínimo- 15 días naturales con los trabajadores o sus representantes legales. Esto es así, pues la Autoridad Laboral debe constatar la concurrencia de la causa que justifica la medida suspensiva que pretende adoptar la empresa y, sólo, previa autorización de la misma podrá la empresa proceder a la suspensión de los contratos de trabajo.

3 Otras opciones más flexibles

De esta manera y, conforme a lo expuesto, una vez que el empresario constata la realidad de la fuerza mayor que imposibilita temporalmente la prestación de trabajo, debe instar de la autoridad laboral la autorización para proceder a la suspensión de los contratos de trabajo, así como iniciar el período preceptivo de consultas. En caso contrario, esto es, de llevar a cabo unilateralmente la suspensión sin contar con la debida autorización, el trabajador podría reclamar judicialmente los salarios no abonados por el periodo durante el cual se ha suspendido la relación laboral o, incluso, solicitar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo ya sea, por impago de salario o por incumplimiento grave relacionado con el deber empresarial de ocupación efectiva.

Ahora bien, resulta evidente que cuando la suspensión afecta a pocos trabajadores o afecta a trabajadores durante un corto periodo de tiempo (unos pocos días de trabajo) iniciar un E.R.E. además de resultar poco operativo y práctico, supone unos elevados costes en tiempo y asesoramiento. Es por ello, que en estos casos resulta aconsejable que por la empresa se intente proceder a la suspensión de los contratos de trabajo de mutuo acuerdo con los trabajadores (estableciéndose las consecuencias que implicará esta suspensión), o contemplar esta circunstancia en los contratos de trabajos.

En este sentido, sería conveniente acordar con los propios trabajadores la suspensión de la relación laboral durante ese periodo de tiempo ya sea mediante figura tales como la creación de una figura específica de excedencia forzosa con reserva de puesta de trabajo, el permiso retribuido (donde se establezca la recuperación de las horas no trabajadas con posterioridad) e, incluso, el permiso no retribuido. En su defecto, cabe la posibilidad de contemplar tales situaciones en las cláusulas anexas de los contratos de trabajo, cuya licitud ha sido convalidada por algunas resoluciones judiciales. Ahora bien, puesto que no constituyen jurisprudencia, los trabajadores ante decisiones unilaterales adoptadas por la empresa, que supusiera el impago de salarios, podrían reclamar los mismos ante los Juzgados de lo Social y la empresa, incluso, podría ser sancionada por la Autoridad Laboral.

**Campaña
prevención de la
Gripe A**



Campaña de prevención de la Gripe A

Siguiendo las indicaciones de las Autoridades Sanitarias para prevenir la Gripe A, les hacemos llegar algunas recomendaciones de higiene:

- * Lavarse las manos con frecuencia.
- * Taparse la boca y la nariz con un pañuelo de papel al estornudar o toser y justo después tirar el pañuelo usado a la basura.
- * Limpiar frecuentemente las superficies de muebles, pomos de las puertas, objetos... y ventilar más a menudo abriendo las ventanas.
- * Si se está enfermo, evitar contagiar a otras personas siguiendo los consejos de los profesionales sanitarios.
- * Evitar los besos y contacto muy cercano, así como compartir vasos, cubiertos y otros objetos que hayan podido estar en contacto con saliva o secreciones.

Les adjuntamos un cuadro donde pueden distinguir los síntomas de una Gripe estacional y la Gripe A:



Diferencias entre los síntomas de la gripe estacional y la gripe A

Síntomas		Gripe estacional	Gripe A
	Fiebre	No llega a 39°	Inicio súbito a 39°
	Dolor de cabeza	De menor intensidad	Intenso
	Escalofríos	Esporádico	Frecuentes
	Cansancio	Moderado	Extremo
	Dolor de garganta	Pronunciado	Leve
	Tos	Menos intensa	Seca continua
	Moqueo	Fuerte y con congestión nasal	Poco común
	Dolores musculares	Moderado	Intenso
	Ardor de ojos	Leve	Intenso



Fuente del cuadro: Acindar

La prevención es la mejor medida frente a la gripe.