



joan Díaz i Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Setiembre 2005

SUMARIO

- *COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS*
- *NUEVO PLAZO DE OPCIÓN PARA LA COBERTURA DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES DE LOS AUTÓNOMOS.*
- *RELACIÓN LABORAL Y MERCANTIL CON EL PERSONAL COMERCIAL.*

■ *COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.*

Al igual que en años anteriores por estas mismas fechas, los trabajadores autónomos deberán solicitar el cambio de su base de cotización con efectos el próximo uno de enero.

La novedad para este año consiste en el plazo para realizar esta solicitud, ya que de manera excepcional, el plazo ordinario para la elección de la base de cotización por las personas incluidas en este régimen queda ampliado hasta el 31 de octubre.

Por otra parte, la Disposición Transitoria Primera de la Orden TAS/77/2005, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización para el año 2005, permitió que los trabajadores ya incluidos en este régimen que vinieran cotizando por la base máxima, pudiesen cambiar su base de cotización durante los dos primeros meses del presente ejercicio, siempre que la nueva base se encontrara entre la que venían cotizando y el límite máximo que les fuese de aplicación.

Además, en la actualidad, es posible solicitar que la base de cotización se incremente de manera automática, en el mismo porcentaje en que se aumenten las bases de cotización reglamentariamente.

A modo de recordatorio, detallamos los límites de las bases de cotización establecidos para este año 2005 y que, presumiblemente, se aumentarán en el mismo porcentaje que la inflación para el próximo año:

- Trabajadores menores de 50 años: La base de cotización es la elegida por ellos entre la base mínima y máxima.

* Base máxima: 2.813,40 euros mensuales.



Joan Diaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

* Base mínima: 770,40 euros mensuales.

- Trabajadores con 50 o más años: Pueden elegir una base de cotización comprendida entre 781,90 y 1.465,60 euros mensuales, salvo que:
 - * Se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 45 o más años de edad. En este supuesto, la base está comprendida entre 770,40 y 1.465,50 euros mensuales.
 - * Que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado por una base superior en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social 5 o más años. En este caso pueden mantener durante 2005 la base de cotización del año 2004 incrementada en un porcentaje comprendido entre los que hubiese aumentado la base mínima y la máxima de cotización de este Régimen.
No obstante, los trabajadores que sin cumplir la condición de venir cotizando durante 5 o más años por una base de cuantía superior, así lo vinieran haciendo durante el año 2004, podrán mantener, sin incrementar, su importe.

- Trabajadores que en el momento del alta inicial en el RETA, tengan 30 o menos años de edad: La base de cotización durante los 3 años inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta puede estar entre los siguientes límites:
 - * Base máxima: 2.813,40 euros mensuales.
 - * Base mínima: 598,50 euros mensuales.Las mujeres que en el momento del alta inicial en el RETA, tengan 45 o más años de edad, también pueden su base de cotización dentro de estos límites, salvo que sea de aplicación el límite de 1.465,60 euros para trabajadores autónomos mayores de 50 años.

Por lo que respecta a los tipos de cotización, para el año 2005 están establecidos los siguientes:

- Con cobertura de Incapacidad Temporal: 29,80%.
- Sin cobertura de Incapacidad Temporal: 26,50%.

Asimismo, y siempre que hayan optado por la cobertura de la prestación de Incapacidad Temporal (IT), los trabajadores autónomos podrán incluir la cobertura de contingencias profesionales al ámbito de la acción protectora de su régimen especial.

En este caso deberán ingresar las cotizaciones correspondientes a las mismas, que serán calculadas aplicando a la base de cotización por contingencias comunes los siguientes tipos de cotización en función del epígrafe que le pertenezca al trabajador por la actividad que éste desarrolla.



Joan Diaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Epígrafe	Tipo de cotización		
	I.T.	I.M.S.	Total
01	0,65%	0,55%	1,20%
02	0,95%	0,70%	1,65%
03	1,25%	1,00%	2,25%
04	1,40%	1,25%	2,65%
05	2,00%	2,55%	4,55%
06	3,65%	3,60%	7,25%
07	4,00%	4,95%	8,95%

Los trabajadores que decidan cubrir la prestación de IT, deberán tener en cuenta que la obligación de cotizar por esta contingencia nace a partir:

- Del primer día del mes en que se dé de alta el trabajador, si la solicitud se presenta junto con el alta del mismo.
- Del 1 de enero del año siguiente al de la solicitud, si el trabajador ya estaba incluido en este régimen especial cuando solicitó la inclusión de esta cobertura.

La obligación de cotizar por la cobertura de IT se prolonga por un período mínimo de tres años naturales completos y se prorroga automáticamente por períodos iguales. Se extinguirá por los siguientes motivos:

- Renuncia del trabajador, con efectos desde el 1 de enero del año siguiente al de la presentación de la renuncia.
- La baja en este régimen especial, con efectos desde el día primero del mes siguiente.

Por último, hacemos mención a la exención de cotizar a la Seguridad Social excepto, por IT y contingencia profesionales, para los trabajadores mayores de 65 años que acrediten, como mínimo, 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

Esta misma exención se aplicará, desde el momento en que se reúna este requisito, a quienes no teniendo acreditados al menos 35 años de cotización al cumplir 65 años, los acreditara posteriormente.

NUEVO PLAZO DE OPCIÓN PARA LA COBERTURA DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES DE LOS AUTÓNOMOS.

Mediante el Real Decreto 1273/2003, que entró en vigor el 1 de enero de 2004, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos podían mejorar de forma voluntaria el ámbito de la acción protectora que les dispensa dicho régimen, incorporando la correspondiente a las contingencias profesionales, siempre que tales trabajadores hubiesen optado por incluir también, previa o simultáneamente, dentro de dicho ámbito, la protección por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Se estableció un plazo de dos meses, contados a partir de su entrada en vigor, para que los trabajadores por



joan Diaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

cuenta propia o autónomos pudieran optar por la cobertura de las contingencias profesionales, surtiendo efectos desde el día de dicha opción y hasta el día en que finalizase la opción por incapacidad temporal por contingencias comunes.

No obstante dicho plazo, ha sido reducido el número de trabajadores que se han incorporado a la cobertura de las contingencias profesionales, circunstancia que pudo haberse debido al reducido espacio de tiempo disponible para ejercitar la opción. De otra parte, al no ejercer la opción en el plazo previsto, los interesados han de aguardar el transcurso de un período de tres años para ejercer de nuevo la opción.

En función de lo anterior, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos han venido reclamando del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la posibilidad de establecer un nuevo plazo, al margen de los establecidos con carácter ordinario, para que los interesados puedan ejercer la opción por la cobertura de las contingencias profesionales, plazo que interesa sea amplio en orden a que la opción del autónomo sea ejercida con conocimiento de los derechos y obligaciones que de aquella derivan.

De acuerdo con lo anterior, este real decreto establece un nuevo plazo de opción para la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores autónomos en alta, de forma que los trabajadores que figuren en el citado régimen a 8 de julio de 2005, y que en tal fecha hubieran optado ya por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, puedan ejercer a su vez la opción por la protección de las contingencias profesionales entre el 1 de julio y el 31 de octubre de 2005, con efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se ejercite dicha opción y hasta el día en que finalice la realizada por la cobertura de la incapacidad temporal, aunque no coincida con un período de tres años.

■ *RELACIÓN LABORAL Y MERCANTIL CON EL PERSONAL COMERCIAL.*

En la actualidad, existen diferentes posibilidades a la hora de contratar a personal comercial. Conviene conocer las características y requisitos de cada una de ellas para utilizar la contratación más adecuada.

Básicamente existen tres tipos de relación: La mercantil y la laboral común y especial. A continuación, exponemos sus principales diferencias, así como sus principales consecuencias jurídicas.

Relación mercantil

La Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia, regula la figura de los agentes comerciales. En su artículo 1 define al agente como una persona natural o jurídica, que se obliga frente a otra de manera continuada o estable a cambio de una remuneración, a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones.

El Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial de las Personas que intervengan en Operaciones Mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, en su artículo 1 define al representante de comercio de manera muy similar.



Joan Diaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Han sido los Tribunales los que han establecido que la principal diferencia entre ambas figuras radica en la independencia del trabajador para realizar su labor. Es decir, es un agente comercial aquel que realiza su actividad de forma autónoma, planificando y utilizando sus recursos conforme a su propio criterio. Ante la falta de esta independencia, nos hallaríamos ante la figura del representante de comercio.

La propia Ley 12/1992, en su artículo 2, establece que no existirá esta independencia cuando el agente no pueda organizar su actividad profesional ni el tiempo dedicado a la misma conforme a sus propios criterios.

La duración del contrato será la que pacten las partes, pudiendo ser temporal o indefinida. A la rescisión del mismo, el empresario no deberá abonar indemnización por despido, aunque sí que existe una regulación específica para la indemnización por razón de clientela y para la indemnización de daños y perjuicios.

El artículo 28 de la Ley 12/1992, regula la indemnización por clientela a la que tiene derecho el agente a la extinción de su contrato. A su vez, el artículo 29 de la citada norma, establece que el empresario que denuncie unilateralmente el contrato de agencia de duración indefinida, vendrá obligado a indemnizar los daños y perjuicios que, en su caso, la extinción anticipada haya causado al agente, siempre que la misma no permita la amortización de los gastos que el agente haya soportado durante el contrato.

Por lo que respecta a la remuneración del agente, la misma consistirá en una cantidad fija, en una comisión o en una combinación de los dos sistemas anteriores. En defecto de pacto, la retribución se fijará de acuerdo con los usos de comercio del lugar donde el agente ejerza su actividad. Este aspecto de la relación entre empresario y agente, queda regulado ampliamente en la Sección III de la Ley 12/1992.

Relación laboral especial

Tal y como hemos mencionado anteriormente, el Real Decreto 1438/1985 regula la relación laboral especial de los representantes de comercio. Esta relación laboral especial se produce cuando el representante lleva a cabo su actividad cumpliendo las instrucciones del empresario, pero fuera de su organización y si estar sujeto a un horario determinado.

Los siguientes supuestos, no se considerarán representantes de comercio con relación laboral especial:

- a) Los trabajadores que aun dedicándose a promover o concertar operaciones mercantiles para la misma lo hagan en sus locales o teniendo en ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la Empresa.
- b) Quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiéndose por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios.
- c) Los trabajadores incluidos en el ámbito de la de la normativa específica sobre producción de seguros y corresponsales no banqueros siempre que, de acuerdo con dicha normativa, se configuren como sujetos de una relación mercantil.

La duración del contrato será pactada por ambas partes, pudiendo ser de duración determinada o indefinida. Los contratos de duración determinada no podrán exceder de tres años y si se concertan por un plazo



Joan Diaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

inferior prorrogarse una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda superar los tres años.

En los casos de despido improcedente, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 45 días de salario por año trabajado. El salario mensual se obtendrá del promedio de ingresos obtenidos durante los dos años anteriores al despido.

Además, el trabajador tendrá derecho a una indemnización especial distinta de la anterior, en consideración al incremento de clientela conseguido por él, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la extinción del contrato no se hubiere debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden.
- b) Que una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo.

La retribución de los representantes de comercio estará constituida por comisiones sobre las operaciones en que hubiesen intervenido o por una parte fija y otra por comisiones sobre dichas operaciones, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato. Por último, la retribución también podrá consistir exclusivamente en una cantidad fija.

Los representantes de comercio deben cotizar al Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

- El representante de comercio es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y debe abonar la aportación propia y la del empresario.
- El empresario deberá abonar al representante de comercio su parte de cuota, en el momento del pago del salario. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario, no exime al representante de ingresar la totalidad de la cotización.
- La base de cotización incluye todas las retribuciones percibidas o que tuviera derecho a percibir durante el período al que se refiera la cotización, con el tope de 2.731,50 euros/mes para contingencias comunes.

Relación laboral común

Por último, existe una relación laboral común, cuando el trabajador que realiza tareas comerciales tiene su puesto de trabajo en la empresa y realiza su labor sujeto a un horario determinado y siguiendo las instrucciones del empresario. Esta relación laboral vendrá regulada por el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo aplicable a la Empresa y resto normativa laboral.

La duración del contrato podrá ser indefinida o de duración determinada. Sin embargo, en este último supuesto, las posibilidades de contratación eventual quedan limitadas a las modalidades vigentes que, como característica principal, requieren la existencia de una causa que justifique la eventualidad.

En los casos de despido improcedente, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.



joanDiazAssociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Por lo que respecta al salario a percibir, se deberá tener en cuenta el salario mínimo establecido en el Convenio aplicable a la empresa, para la categoría del trabajador, o, en su defecto, el salario mínimo interprofesional. Asimismo, cabe la posibilidad de establecer una retribución variable consistente en comisiones en función de las operaciones llevadas a cabo u otros incentivos similares.

Por último, en materia de Seguridad Social el trabajador se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social, cotizando en las mismas condiciones que el resto de trabajadores de la empresa.