

BOLETIN ACTUALIDAD LABORAL PARA EL AÑO 2018

- [Ley de Reformas Urgentes del Trabajador Autónomo](#)

- [Orden que posibilita adaptar la fecha de devengo de las prestaciones en el RETA tras la modificación de la reforma del trabajo autónomo que posibilita realizar hasta tres altas y bajas anuales en el Régimen Especial con efectos desde el día en que concurran](#)

- [Calendario Laboral 2018](#)

- [Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2018.](#)

- [Nueva Ley de Contratos del Sector Público](#)

- [El Gobierno aprueba la Estrategia de Economía Social y modifica los reglamentos de la Inspección de Trabajo](#)

- [Medidas tributarias e incorporación de las normas europeas sobre funcionamiento y gestión de los mercados financieros](#)

- [Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018](#)

- [Características y regulación de la gestión colectiva de contrataciones en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios para 2018](#)

- [Se eleva la exención fiscal en el IRPF de los cheques y tarjetas de comida de 9 a 11 euros](#)

Ley de Reformas Urgentes del Trabajador Autónomo

Tras una prolongada espera, el 26 de octubre ha entrado en vigor la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que se han empezado a aplicar a partir del día 1 de enero de 2018. A continuación destacamos las novedades más relevantes, cuyo objetivo es fomentar y facilitar la iniciativa emprendedora de los profesionales por cuenta propia:

– Se modifica, a partir del 1 de enero de 2018, en los siguientes aspectos, la tarifa plana, que permite pagar 50€ de cuota por contingencias comunes, o bien aplicar una reducción del 80% cuando la base de cotización escogida superior a la mínima:

- Amplía su duración de 6 a 12 meses.
- Disminuye el tiempo de espera necesario para volver a disfrutar de la misma en caso de reemprender una actividad profesional, que pasa de 5 a 2 años.

– Jubilación activa: Permite cobrar el 100% de la pensión, en lugar del 50% que se cobra con carácter general, para los casos en que el profesional tenga a un trabajador contratado.

– Variación de la base de cotización: Podrá modificarse hasta 4 veces al año (en lugar de dos como hasta ahora).

– Efectos afiliación, altas y bajas:

- Tendrán efectos desde el momento del inicio o cese, con independencia de que se trate o no de meses completos.
- Asimismo, se permite un total de 3 altas y 3 bajas dentro de cada año natural.

Estas dos últimas medidas también entrarán en vigor el 1 de enero de 2018.

– Pluriactividad con trabajo por cuenta ajena: la devolución del exceso de cotización realizado se devuelve de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social.

– Recargos: A partir del 1 de enero 2018, los recargos aplicables en caso de retrasos en el pago de las cuotas de Seguridad Social pasan de un 20% a un 10% cuando se abonen en el primer mes.

– Accidente “in itinere”: el accidente en desplazamiento al trabajo tendrá la consideración de accidente de trabajo.



– Contratación de familiares:

Se reduce el grado de discapacidad -del 65 al 33 por ciento- exigido para contratar por cuenta ajena a los hijos del trabajador autónomo afectados por una discapacidad.

Se incluye a la pareja de hecho en la bonificación del 100% durante 12 meses por colaboración con el profesional, en régimen de autónomo, además del cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

Se bonifica al 100% la contratación por cuenta ajena de cónyuges, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, durante 12 meses.

– Medidas conciliación:

- Bonificación del 100% durante bajas maternidad, paternidad, adopción, acogida y riesgo durante el embarazo o lactancia que duren como mínimo un mes.
- Tarifa plana de 50€ durante 12 meses (o bonificación del 80% si optan por una base de cotización superior a la mínima), para las mujeres que vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia tras haber cesado por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, si el cese se ha producido en los 2 años anteriores.
- Bonificación del 100% durante 12 meses cuando se tiene un hijo de hasta 12 años.

Asimismo, la ley reconoce otras ventajas, como la deducibilidad a partir de enero de 2018 de determinados gastos, añadiendo al gasto en primas de seguro de enfermedad, los gastos de suministro de la vivienda cuando se trabaja desde casa, etc., así como dietas diarias de manutención.

Por otro lado, también se aprovecha la ocasión para mejorar los derechos colectivos y de formación de los autónomos.

No cabe duda pues, de que las medidas introducidas por esta nueva ley suponen una serie de ventajas y protecciones para los trabajadores autónomos, que se espera sirvan para fomentar el empleo por cuenta propia, así como para satisfacer las necesidades y requerimientos de los actuales profesionales autónomos.



Sin perjuicio de las bondades de la norma, existen voces que opinan que esta reforma era una oportunidad para regular otras cuestiones históricamente solicitadas. Entre otras, una mejora en la protección por cese de actividad o una mayor regulación en materia de prevención de riesgos laborales para estos profesionales.

Orden que posibilita adaptar la fecha de devengo de las prestaciones en el RETA tras la modificación de la reforma del trabajo autónomo que posibilita realizar hasta tres altas y bajas anuales en el Régimen Especial con efectos desde el día en que concurran.

Entre las modificaciones pendientes de reglamentación concreta tras la publicación de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo, se encontraba la que permitiese que los trabajadores por cuenta propia incluidos tanto en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos como en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar pudiesen causar, desde el 1 de enero de 2018, hasta tres altas y bajas en el año con efectos desde el día en que concurran, en la persona de quien se trate, los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en uno u otro régimen, para las altas, y desde la fecha del cese en la actividad, para las bajas.

Esta modificación supone una importante reforma, puesto que hasta ahora la normativa aplicable a los trabajadores por cuenta propia únicamente les permitía cotizar por meses completos, es decir, que las altas surtían efectos desde el día primero del mes natural en que se produjeran los requisitos determinantes de la inclusión del trabajador en el respectivo régimen especial y las bajas desplegaban sus efectos al vencimiento de último día del mes natural en el que el trabajador autónomo hubiera cesado en su actividad. En coherencia con la regulación de las altas y bajas antes expuesta se desarrolló la regulación relativa a la acción protectora de la Seguridad Social de estos trabajadores, que fija la fecha de devengo de las prestaciones desde el día primero del mes siguiente al que concurran los requisitos necesarios para causar el derecho.

Las modificaciones previstas por la norma de reforma del trabajo autónomo en el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, hacían necesario revisar el contenido de la Orden



de 24 de Septiembre de 1970 (Normas para aplicación y desarrollo del RETA), en lo referente a los efectos económicos de las prestaciones de la Seguridad Social, posibilitando que haya una correspondencia con la fecha del cese en la actividad.

La modificación de la Orden de 24 de septiembre de 1970, es suficiente para la aplicación de estas medidas a los trabajadores por cuenta propia comprendidos dentro del campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, puesto que la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, en el título relativo a la acción protectora y en el artículo referido a cada una de las prestaciones, hace una remisión expresa a la normativa reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Con efectos desde el día 1 de enero de 2018, la Orden de 24 de Septiembre de 1970 (Normas para aplicación y desarrollo del RETA), queda modificada como sigue:

- Uno. El apartado 1 del artículo 61 queda redactado del siguiente modo:

«1. Las prestaciones económicas de carácter periódico se devengarán desde el día siguiente a la fecha en que se entiendan causadas las mismas, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los tres meses siguientes a la referida fecha. En otro caso, sólo se devengarán con una retroactividad máxima de tres meses contados desde la fecha de la presentación de la solicitud.»

- Dos. El artículo 76 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 76. Hecho causante.

La fecha del hecho causante de las prestaciones de incapacidad permanente se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996, para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.

Para quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la prestación se entenderá causada el día de la presentación de la solicitud.»

- Tres. El artículo 90 queda redactado en los siguientes términos:



«Artículo 90. Hecho causante.

La pensión de jubilación se entenderá causada:

- a) Para quienes se encuentren en alta, el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del cese en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.
- b) Para quienes se encuentren en alguna de las situaciones asimiladas a la de alta, el último día del mes en que tenga lugar la presentación de la solicitud.
- c) Para quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la pensión se entenderá causada el día de la presentación de la solicitud.»

- Cuatro. El artículo 98 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 98. Hecho causante.

Se entenderán causadas las prestaciones por muerte y supervivencia el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del fallecimiento.

Si las prestaciones se causan por quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento.

En todo caso, para el auxilio por defunción el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento, y para la pensión de orfandad, cuando el beneficiario sea hijo póstumo, el día de su nacimiento.»

Calendario Laboral 2018

El calendario laboral para el 2018, publicado en el Boletín Oficial del Estado, BOE, nº 245 de 11 de octubre, tendrá 13 días festivos.

Nueve de los diez festivos que hay comunes en todas las Comunidades Autónomas, serán festivos no sustituibles. 1 de enero (lunes), 30 de marzo (Viernes Santo), 1 de



mayo (martes), 15 de agosto (miércoles), 12 de octubre (viernes), 1 de noviembre (jueves), 6 de diciembre (jueves), 8 de diciembre (sábado) y 25 de diciembre (martes).

El 6 de enero será festivo también en toda España ya que ninguna Comunidad Autónoma ha decidido cambiar este festivo a otro día.

Además de estos diez festivos comunes, figuran tres que las regiones pueden sustituir, el 19 de marzo (San José), el 29 de marzo (Jueves Santo) y el 25 de julio (Santiago Apóstol).

El 19 de marzo solo será festivo en la Comunidad Valenciana y Murcia, el 29 de marzo será festivo en toda España menos en Cantabria y Cataluña, y el 25 de julio solo será festivo en Galicia.

A todos estos festivos al calendario laboral 2018 hay que añadirle las festividades propias de cada Comunidad Autónoma y los festivos locales de cada ciudad.

Puede acceder al calendario laboral 2018 pinchando en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/boe/dias/2017/10/11/pdfs/BOE-A-2017-11639.pdf>

Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2018.

En el Boletín Oficial del Estado, BOE, nº 306, de 18 de diciembre de 2017, se publicó el calendario de días inhábiles correspondiente al año 2018, para la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, a efectos de cómputos de plazos.

Son días inhábiles:

- a) En todo el territorio nacional: los sábados, los domingos y los días declarados como fiestas de ámbito nacional no sustituibles, o sobre las que la totalidad de las Comunidades Autónomas no han ejercido la facultad de sustitución.
- b) En el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas: aquellos días determinados por cada Comunidad Autónoma como festivos.
- c) En los ámbitos territoriales de las Entidades que integran la Administración Local: los días que establezcan las respectivas Comunidades Autónomas en sus correspondientes calendarios de días inhábiles.



Los días inhábiles a que se refieren los puntos a) y b) de este apartado se recogen, especificado por meses y por Comunidades Autónomas, en el anexo adjunto a dicha Resolución la cual podrá acceder pinchando en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/18/pdfs/BOE-A-2017-14913.pdf>

Nueva Ley de Contratos del Sector Público

La nueva Ley de Contratos del Sector Público que entrará en vigor el próximo día 9 de marzo, suprime la posibilidad de contratación sin publicidad, obligación de la factura electrónica, funcionario responsable del contrato y la posibilidad de pago directo de la Administración a los subcontratistas.

Así figura en el texto de la ley, publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y que establece que la norma entrará en vigor a los cuatro meses de su publicación, tras haber sido aprobada en el Congreso y el Senado con amplio consenso político, al incorporar 975 enmiendas del total de 1.081 presentadas por los partidos.

La norma busca dotar de una mayor transparencia en la contratación pública y conseguir una mejor relación calidad-precio para los contratos del sector público, que supone aproximadamente un 20% del PIB: unos 200.000 millones de euros.

Por primera vez se establece la obligación de los órganos de contratación de velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita obtener obras, suministros y servicios de gran calidad, concretamente mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato.

Simplificación de la burocracia

Asimismo, se acomete una simplificación de los trámites y con ello, de imponer una menor burocracia para los licitadores y mejor acceso para las pymes para reducir las cargas administrativas de todos los operadores económicos intervinientes en este ámbito.

Se introducen normas más estrictas y se fija que los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque no cumplan las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral.



Funcionario responsable del contrato

Entre las principales novedades de esta norma se contempla la prohibición de las indemnizaciones por expectativas de mercado no cumplidas, lo que dificultará la asunción de responsabilidades patrimoniales por parte de la Administración pública ante proyectos fracasados.

El texto recoge otras enmiendas acordadas por los grupos para garantizar un mayor control en los procesos de adjudicación, ya que incluso se crea la figura de responsable del contrato, funcionario o empleado público designado para ello, para que el adjudicatario sepa a qué persona dirigirse y que también se ocupará de vigilar la ejecución de los trabajos.

Otra de las novedades introducidas es la reducción del margen de las administraciones para adjudicar directamente contratos a un prestador de servicio en los conocidos como contratos menores.

Contratos no sujetos a la regulación armonizada

En concreto, la ley establece una nueva adjudicación de contratos no sujetos a regulación armonizada, de forma que estos contratos serán aquellos de valor estimado inferior a 40.000 euros, cuando se trate de contratos de obras, de concesiones de obras y concesiones de servicios, o a 15.000 euros, cuando se trate de contratos de servicios y suministros, frente a los 50.000 euros y 18.000 euros, respectivamente, fijados hasta ahora.

Estos contratos menores podrán adjudicarse directamente a cualquier empresario con capacidad de obrar y que cuente con la habilitación profesional necesaria para realizar la prestación objeto del contrato.

Se reducen los límites para obras y publicidad

Igualmente, se reducen hasta 40.000 y 15.000 euros los límites vigentes de 50.000 euros para contratos de obras y 18.000 euros para el resto (IVA excluido) y tampoco podrán adjudicarse contratos sin publicidad.

Fraccionar los grandes contratos

Asimismo, la nueva ley recoge la obligatoriedad de fraccionar en lotes los grandes contratos, en caso de que no sea posible la administración deberá justificarlo,



flexibiliza los requisitos de solvencia a las características y circunstancias de las empresas y no se exigirá a las sociedades con menos de cinco años la acreditación de trabajos previos, como sucedía hasta ahora.

Limita la negociación por precio

Otro de los aspectos más relevantes de la norma es que se limita el uso del negociado por criterios de precio, y los órganos de contratación podrán acordar ahora la utilización de un procedimiento abierto simplificado en los contratos de obras, suministro y servicios cuando su valor estimado sea igual o inferior a dos millones de euros en el de los contratos de obras, y en el caso de contratos de suministro y de servicios, que su valor estimado sea igual o inferior a 100.000 euros.

También se exige que entre los criterios de adjudicación previstos en el pliego no haya ninguno evaluable mediante juicio de valor o, de haberlos, su ponderación no supere el 25% del total, salvo en el caso de que el contrato tenga por objeto prestaciones de carácter intelectual, como los servicios de ingeniería y arquitectura, en que su ponderación no podrá superar el 45% del total.

Supervisión independiente

Por otro lado, la reforma incluye la creación de un organismo de control de la contratación pública, la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión, que previsiblemente podrá emitir recomendaciones para el cumplimiento de los órganos de contratación.

Se saca así la supervisión de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), en cuya segregación trabaja desde hace meses el Ministerio de Economía, para constituir un organismo que, aun dependiendo del ministerio orgánicamente, se asemeje a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF).

Sus integrantes tendrán un mandato de seis años, rompiendo así el ciclo electoral y no podrán ser cesados por el Gobierno, salvo causas justificables ya tasadas. Esta oficina dependerá la Oficina Nacional de Evaluación, que se encargará de estudiar la rentabilidad socioeconómica de la contratación pública.



Ponencia permanente en las Cortes

Otro de los mecanismos de control será una ponencia permanente en las Cortes, en paralelo de la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, por lo que los partidos políticos también controlarán específicamente la contratación pública.

Mejoras en proyectos sociales

Además, el texto legal incluye mejoras en favor de centros especiales de empleo de iniciativa social y de empresas de inserción, al incluir una reserva de contratos para empresas de inclusión de personas con discapacidad que puede llegar hasta un 10% del total de volumen de contratación.

A su vez, contempla la definición legal por vez primera de centro especial de empleo de iniciativa social, único que podrá acceder a esta reserva, así como la no admisión como licitantes de empresas que estando obligadas no acrediten el cumplimiento de la reserva legal de empleo del 2% en favor de trabajadores con discapacidad.

Puede acceder a la Ley de Contratos del Sector Público, pinchando el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902.pdf>

El Gobierno aprueba la Estrategia de Economía Social y modifica los reglamentos de la Inspección de Trabajo

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta de la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, la primera Estrategia Nacional de Economía Social 2017-2020, que se vertebra en torno a 11 ejes y cuyo objetivo es consolidar y promocionar el modelo empresarial de la economía social para que el sector lidere la innovación frente a los cambios emergentes.

Su redacción ha estado coordinada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social incorporando propuestas de todos los ministerios, comunidades autónomas, entidades locales, organizaciones empresariales y sindicales, así como las de entidades representativas del sector.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2017, el Gobierno aprueba esta Estrategia para abordar con



mayor profundidad los cambios emergentes, el reto de la globalización, la era digital, el envejecimiento poblacional y la inclusión social.

Con la Estrategia, el Gobierno da un nuevo impulso a un sector que, según las asociaciones más representativas, representa un 12,5% del empleo y un 10% del PIB, y que ha demostrado ser pionero en la recuperación y el crecimiento económico sostenible en España, basándose en los principios de igualdad, solidaridad, compromiso con el desarrollo local y respeto al medioambiente.

En concreto, la Estrategia 2017-2020 contiene acciones dirigidas a la creación de empleo y de apoyo en el ámbito de la economía social, como la realización de análisis sobre el sector; la generación de incentivos tanto al empleo estable como al emprendimiento en este modelo empresarial; y una mayor presencia en sectores de actividad y de prestación de servicios vinculados a los pilares del Estado del Bienestar, como el del ámbito de la dependencia.

En la línea seguida en los últimos años, se seguirá potenciando la labor de los Centros Especiales de Empleo, de las Empresas de Inserción y de las Cooperativas de Iniciativa Social, para facilitar las posibilidades de inserción laboral de aquellos colectivos que presentan mayores dificultades de empleabilidad. La partida destinada al Programa de Oportunidades de Empleo para Personas con Especiales Dificultades es la que más ha crecido en materia de políticas activas desde 2012, con un incremento del 82,17%.

Registro Telemático de Cooperativas Estatales

Según Empleo, uno de los elementos más novedosos de esta Estrategia es la habilitación del Registro Telemático de Cooperativas de Ámbito Estatal, con el fin de eliminar trabas administrativas y agilizar la relación entre los ciudadanos y el Registro de Cooperativas. Asimismo, el documento avanza en medidas que puedan facilitar el relevo generacional apoyando la transformación de empresas mercantiles ordinarias en entidades de la economía social.

Asimismo, la Estrategia Nacional de Economía Social 2017-2020 da respuesta a una demanda histórica del sector y da un primer paso para crear el primer catálogo nacional de las entidades de la economía social, que se elaborará en coordinación con las comunidades autónomas.



Además, el Gobierno aprobará una Orden Ministerial para crear un 'Sello de Entidad' de la Economía Social, que distinguirá a todas y cada una de las empresas que conforman el sector, y así dotarlas de una mayor visibilidad de manera que sean reconocidas por la sociedad en su conjunto.

Otra de las novedades en este sentido es la creación de un certificado de profesionalidad específico para la puesta en marcha y gestión de entidades de la economía social dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Igualmente, se institucionalizará el Día Europeo de las empresas de la Economía Social.

La Estrategia también promueve mecanismos comunes de coordinación en favor de la economía social y de su internacionalización entre los estados miembros, así como con países no pertenecientes a la UE, especialmente con Iberoamérica y del Mediterráneo. Para ello, se prevé la puesta en marcha de iniciativas de impulso, asistencia y asesoramiento para que las entidades de la economía social vean la salida al exterior como una oportunidad de negocio y de expansión.

Inspección de Trabajo

Por otro lado, el Consejo de Ministros ha aprobado, también a propuesta de la titular de Empleo y Seguridad Social el Real Decreto que modifica dos reglamentos en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 4 de febrero de 2000 (LA LEY 728/2000), y el Reglamento sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden Social, de 14 de mayo de 1998.

La norma aprobada este viernes tiene por objeto adaptar ambos reglamentos a una de las principales novedades que introdujo la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 21 de julio de 2015, que fue la creación de dos escalas especializadas dentro del Cuerpo de Subinspectores Laborales, la ya existente de Empleo y Seguridad Social aumentando las funciones de los subinspectores y la nueva escala de Seguridad y Salud laboral creada por la citada Ley.

Según Empleo, el objetivo de la creación de estas dos escalas especializadas fue aumentar y reforzar las actuaciones de la Inspección, tanto en materia de prevención de riesgos laborales como en materia laboral y de contratación.



Con estas medidas se persigue, por un lado, reforzar e incrementar la capacidad y eficacia en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en lo relativo a la preservación de la seguridad y la salud de los trabajadores y, por otro, evitar el fraude en la contratación, "los dos pilares más importantes de la calidad en el empleo".

Así, la función de los subinspectores de Seguridad y Salud irá dirigida, fundamentalmente, a la comprobación de que las condiciones materiales en las que tiene lugar la prestación de servicios se ajustan a la normativa preventiva en materia de condiciones de trabajo, equipos, herramientas, productos y sustancias existentes en los centros de trabajo (especialmente aquellos que conllevan riesgos específicos, como es el caso de agentes físicos, químicos o biológicos), medidas de protección tanto individuales como colectivas y reconocimientos médicos.

La ampliación de las funciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, por su parte, incluye competencias en materia de modalidades contractuales, contratos de duración determinada y contratos temporales celebrados en fraude de ley y en materia de trabajo de menores.

En ambos casos, la actuación de los subinspectores incluye, junto a la actividad sancionadora, la de informar y asesorar a trabajadores y empresarios, especialmente en el caso de pequeñas y medianas empresas.

Medidas tributarias e incorporación de las normas europeas sobre funcionamiento y gestión de los mercados financieros

El Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto Ley por el que se prorrogan y aprueban diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia social, entre ellas, la que contempla los coeficientes de actualización de los valores catastrales para 2018. También ha sido aprobada otra norma que incorpora las normas europeas sobre funcionamiento y gestión de los mercados financieros, con el objeto de cumplir los estándares internacionales sobre transparencia, eficacia y estabilidad.

En cuanto al primero de los Reales Decretos Leyes aprobados, que incluye la actualización de los valores catastrales, la medida ha sido solicitada por 1.830



municipios que cumplen los requisitos de aplicación previstos en la Ley del Catastro Inmobiliario.

La actualización de los valores se lleva a cabo a petición de los propios Ayuntamientos y tendrá efectos en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, que se devenga el 1 de enero, si bien no supone necesariamente una elevación del IBI, ya que son los Ayuntamientos los que deciden la cuota del Impuesto. La medida contribuye a aportar estabilidad presupuestaria a las Entidades Locales que la solicitan, ya que les permite cumplir con sus previsiones presupuestarias de cara al próximo ejercicio.

Régimen de módulos

Igualmente, el Real Decreto Ley aprobado hoy mantiene para 2018 los límites que delimitan el método de estimación objetiva en el IRPF y en el Régimen Especial Simplificado y el Régimen Especial de la Agricultura, Ganadería y Pesca en el IVA, al igual que en los ejercicios 2016 y 2017.

Así, se prorrogan los límites que estaban vigentes hasta ahora: para el volumen de rendimientos íntegros, se mantiene en 250.000 euros; los ingresos procedentes de facturas emitidas a otros empresarios, profesionales o personas jurídicas, en 125.000 euros; y el volumen de compras, en 250.000 euros.

Asimismo, en cuanto al plazo de renuncia, que habitualmente es durante el mes de diciembre del ejercicio anterior a la entrada en vigor, se establece que será de un mes a partir del día siguiente al de la publicación de este Real Decreto Ley.

Otra de las normas aprobadas mediante Real Decreto Ley se refiere a las medidas para la trasposición al derecho español de la Directiva Europea de Mercados e Instrumentos Financieros, conocida como MIFID II, en lo relativo a los centros de negociación.

Las sanciones se elevan hasta un máximo de cinco millones de euros o el 10 por 100 de la cifra de negocio para casos muy graves, mientras que las comisiones de los mercados regulados deberán ser transparentes, equitativas y no discriminatorias.

Con esta decisión, el funcionamiento de los mercados financieros en España se homologa con los estándares internacionales, lo que supone mejoras en aspectos como la transparencia, eficacia y estabilidad de los mercados. Se introducen, además, nuevos requisitos en materia de gobierno corporativo para los órganos rectores de



estos mercados en materias como nombramientos y conflictos de interés. Las sanciones por incumplimiento de la nueva normativa se elevan a un máximo de cinco millones de euros o el 10 por 100 del volumen de negocio anual en el caso de las muy graves. La entrada en vigor es el 3 de enero de 2018.

El Real Decreto Ley de medidas urgentes para la adaptación al derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de mercado de valores contiene una primera parte dividida en tres títulos que incluyen las normas de organización y funcionamiento de los mercados regulados, de los Sistemas Multilaterales de Negociación y de los Sistemas Organizados de Contratación, así como algunas disposiciones relativas a facultades de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) que afectan a todos los tipos de mercados. En una segunda parte se incluye el nuevo régimen sancionador.

Mercados regulados

Respecto a los mercados regulados, se recogen los requisitos de funcionamiento y organización impuestos por MIFID II para los propios mercados y los órganos rectores. Estos mercados son los que hoy se conocen como mercados secundarios oficiales; por ejemplo, las Bolsas de Valores, AIAF (renta fija), y MEFF (derivados). Los órganos rectores serán responsables del asegurar el cumplimiento de los nuevos requisitos impuestos bajo supervisión de la CNMV. Además, deberán contar con un comité de nombramientos.

Estos mercados deberán cumplir con nuevas obligaciones con el objetivo de hacerlos más transparentes y eficientes. En concreto, deberán implantar sistemas y procedimientos que permitan la detección de conflictos de interés ente sus miembros, el mercado y el organismo rector; asegurar una negociación ordenada; garantizar que haya suficientes creadores de mercado, lo que facilita la profundidad y liquidez del mercado; y permitir la gestión de los riesgos operativos a los que están expuestos, tales como las posibles anomalías provocadas por la negociación algorítmica (es decir, en la que las decisiones de inversión las toman máquinas según algoritmos) o los episodios de excesiva volatilidad.

Las comisiones de los mercados regulados deberán ser transparentes, equitativas y no discriminatorias. No se crearán incentivos para colocar, modificar o cancelar



órdenes o para ejecutar operaciones de forma que contribuyan a perturbar las condiciones de negociación o se fomenten prácticas de abuso de mercado.

En lo que se refiere a la negociación en mercados regulados, los organismos rectores tendrán que cumplir con obligaciones adicionales de comunicación de las suspensiones y exclusiones a las autoridades competentes, orientadas a garantizar la plena efectividad de la medida en distintos centros de negociación y distintas jurisdicciones. También deberán comunicar a la CNMV las infracciones significativas de sus normas, anomalías en las condiciones de negociación o posibles actuaciones prohibidas por la normativa sobre abuso de mercado.

Otros Sistemas

El Real Decreto Ley contempla también los requisitos de funcionamiento y organización impuestos por MIFID II a los Sistemas Multilaterales de Negociación (SMN) y a los Sistemas Organizados de Contratación (SOC), figura de nueva creación. Los SMN son sistemas multilaterales en los que se intercambian fundamentalmente acciones o renta fija entre distintos agentes. Funcionan como mercados alternativos con menores requisitos para los emisores y, por tanto, más accesibles para empresas de menor tamaño. En España son el Mercado Alternativo Bursátil (MAB) y el Mercado Alternativo de Renta Fija (MARF). Los SOC, por su parte, son un sistema multilateral, que no es un mercado regulado o un sistema multilateral de negociación, en el que interactúan los diversos intereses de compra y de venta de bonos y obligaciones, titulaciones, derechos de emisión o derivados de múltiples terceros para dar lugar a contratos.

La norma aprobada hoy permite que las empresas de servicios de inversión puedan establecer SOC, se aplican las normas hasta ahora vigentes sólo para los SMN también a los SOC y se determinan las normas de acceso y funcionamiento de estos ambos tipos de centros derivadas de la MIFID II.

Obligaciones

En general, se hace cumplir a SMN y SOC con algunas obligaciones relevantes que ahora se imponen a los mercados regulados. De esta forma, se aplican determinados requisitos de funcionamiento como los siguientes: obligación de resistencia de sistemas, implantación de mecanismos de gestión de volatilidad, disposiciones que



regulan la negociación electrónica y obligación de sincronización de relojes, previstos todos ellos para los organismos rectores de mercados regulados. También destaca la aplicación en SMN y SOC de las reglas sobre suspensión y exclusión de instrumentos financieros que deben cumplir los mercados regulados, y sobre la supervisión del cumplimiento de las normas de estos centros de negociación. Por último, se añaden obligaciones de información a la CNMV sobre el funcionamiento de SMN y SOC.

Requisitos y medidas preventivas

También son nuevos, y proceden íntegramente de la MIFID II, los requisitos específicos para SMN y los requisitos específicos para SOC que son de carácter organizativo y de suficiencia de recursos. Asimismo, se incorpora al ordenamiento jurídico español la denominación "mercado de Pyme en expansión" para aquellos en los que se coticen acciones de pymes y cumplan determinados requisitos. Estos centros de negociación tendrán un tratamiento regulatorio favorable en la normativa europea y les permitirá fomentar el acceso de las pymes al mercado de capitales, mejorando sus posibilidades de financiación.

Por último, se incluyen algunos artículos con las medidas preventivas que puede imponer la CNMV en relación con mercados de otros Estados miembros cuando estos operan transfronterizamente en España y estos no cumplen con la normativa, y la autoridad del Estado miembro de origen no toma medidas suficientes.

Régimen sancionador

La última parte del Real Decreto Ley desarrolla el régimen sancionador. En primer lugar, se aclara que continúan siendo de aplicación las disposiciones comunes a todas las sanciones que regulan aspectos tales como la instrucción o la prescripción de las sanciones. Posteriormente, se tipifican las infracciones en muy graves y graves y se establecen las sanciones.

El límite máximo de las sanciones muy graves se eleva siguiendo lo que establece la Directiva. Actualmente, este límite es de seiscientos mil euros, el quíntuplo del beneficio obtenido, el 5 por 100 de los recursos propios, o de los fondos empleados en la actividad que dio lugar a la infracción, lo que sea mayor. Se eleva a cinco millones de euros o el 10 por 100 del volumen de negocios total anual, lo que sea mayor. Se procede de modo similar con las infracciones graves: 2.500.000 euros o el 5 por 100



del volumen anual de negocios, frente a trescientos mil o el doble del beneficio obtenido o 2 por 100 de los recursos propios o de los fondos utilizados en el régimen actual.

REAL DECRETO 1077/2017, DE 29 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2018

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado para el año 2018 en 24,53 euros/día o 735,90 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses; y sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 10.302,60 euros.

Además, el Real Decreto 1077/2017, cuenta con dos disposiciones transitorias.

La primera establece que las cuantías del salario mínimo interprofesional para 2016, incrementadas en un dos por ciento, continuarán siendo de aplicación durante 2018 a los convenios colectivos vigentes a la fecha 1 de Enero de 2017 que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales, salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

Asimismo, en atención a lo dispuesto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 20/2017, en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes a 26 de diciembre de 2017, cuando utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales, salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa, las cuantías del salario mínimo interprofesional se entenderán referidas durante 2018 a las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017.

La segunda señala igualmente que las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación a las normas vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto 1077/2017 de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta



para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

Tampoco se aplicarán las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional a los contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1077/2017 que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

No obstante, en estos casos, y salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2018 a la fijada en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada para los años siguientes en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2018, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero del 2017, y a las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2017.

Características y regulación de la gestión colectiva de contrataciones en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios para 2018

La Orden ESS/1309/2017, de 28 de diciembre, prorroga para 2018 la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012.

El procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen, estará basado en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de trabajadores seleccionados en sus países, con la participación, en su caso, de las autoridades competentes. En la gestión del mismo se actuará coordinadamente con las Comunidades Autónomas competentes para la concesión de la autorización de trabajo inicial.

Ofertas de empleo y sujetos legitimados para realizarlas.

Serán sujetos legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros que no se hallan ni residen en España. A dichos efectos, los empleadores podrán presentar las correspondientes solicitudes por sí mismos o a través de las organizaciones empresariales. Las ofertas (Art. 1 Orden ESS/1/2012, de 5 de enero) tendrán que cumplir las siguientes características:

1. Con carácter general, las ofertas de empleo se formularán de forma genérica. Sin perjuicio de ello, se podrán presentar ofertas de empleo de carácter nominativo relativas a un trabajador extranjero concreto en los términos establecidos al respecto en la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero.

2. Podrán formularse en relación con las siguientes actividades:

- a) De temporada o campaña, de gestión ordinaria, con una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos. Para actividades en el sector agrícola, dicha gestión podrá ser, en su caso, unificada o concatenada.
- b) De obra o servicio, cuya duración no exceda de un año, para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de ferrocarriles y de suministros de gas, eléctricos y telefónicos, instalaciones y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones, entre otros.

3. Las ofertas de empleo, tanto las de carácter genérico como las de carácter nominativo, deberán contener un número mínimo de diez puestos de trabajo. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores, sumen dicho número. La Dirección General de Migraciones, excepcionalmente, podrá autorizar la gestión de ofertas que contengan un número mínimo de cinco puestos de trabajo.

Los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deberán reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada.



Condiciones garantizadas a los trabajadores.

A los efectos de ser autorizados para la contratación de trabajadores extranjeros, los empleadores deberán garantizar a aquéllos las siguientes condiciones :

1. En relación con cualquier oferta de empleo presentada se deberá garantizar:

- a) La actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada.

En el caso de ofertas de empleo temporal en el sector agrario se considerará continuada la actividad no inferior a un 75% del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas se corresponderá con este límite mínimo.

El cumplimiento de la garantía por el empleador podrá ser objeto de verificación por la Administración durante todo el periodo de vigencia de la autorización, en su caso, concedida.

- b) El cumplimiento de las condiciones de trabajo.

El contrato de trabajo que se suscriba deberá contener las mismas condiciones contenidas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa. Dicho contrato, con las condiciones referidas, será el que el empleador inscribirá en el Servicio público de empleo competente y respecto al que se producirá el alta del trabajador en Seguridad Social (apdo. 4, Art. 38 ,Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero).

Asimismo, el empleador deberá cumplir todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores.

2. Además, se deberá garantizar:

- a) La puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, debiendo quedar garantizada en todo caso la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento.

- b) La organización de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen. En relación con ello, el empleador asumirá, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.



- c) La actuación diligente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen una vez concluida la relación laboral.

Presentación de solicitudes y órgano de tramitación de solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo.

Las solicitudes se presentarán con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral ante la Oficina de Extranjería de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral, que será el órgano competente para la tramitación del procedimiento. igualmente se acompañará de la documentación especificada en el Art. 6 , Orden ESS/1/2012, de 5 de enero.

En el caso de que el solicitante proponga la realización de acciones de formación en el país de origen como parte del proceso selectivo, deberá hacer constar esta circunstancia en el modelo de solicitud, al que se acompañará además una memoria explicativa de la duración y el contenido de dicha formación, a fin de su coordinación con los procesos de preselección y selección de los trabajadores.

Una vez presentada la solicitud de gestión de oferta genérica de empleo, el órgano competente para su tramitación verificará de oficio:

- a) Que las condiciones fijadas en la oferta son las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría y ámbito territorial.
- b) Que los empleadores no tienen deudas tributarias o de Seguridad Social.
- c) Que la oferta tramitada por el Servicio Público de Empleo coincide plenamente con la de la solicitud presentada.

Requisitos de trabajadores extranjeros y empleados para acceder a la gestión colectiva de contrataciones en origen

La Secretaría General de Inmigración y Emigración especifica los siguientes requisitos:

-Trabajadores extranjeros



- No encontrarse ni residir en España.
- No ser ciudadanos de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiares de ciudadanos de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No tener prohibida la entrada en España.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.

Empresarios

- Presentar ofertas genéricas de empleo en las que los trabajadores se seleccionen en sus países de origen siguiendo lo establecido en los Art. 9, Art. 15, Art. 17, Orden ESS/1/2012, de 5 de enero (Prorrogada para el presente año).
- Los contratos de trabajo deberán ser firmados y contener, además de los elementos esenciales que exige la norma, una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

Se eleva la exención fiscal en el IRPF de los cheques y tarjetas de comida de 9 a 11 euros

El Ministerio de Hacienda ha elevado la exención fiscal de los cheques y tarjetas de comida, pasando de 9 a 11 euros diarios, lo que permitirá un ahorro de 600 euros anuales en el IPRF para los trabajadores que utilicen los vales de comida a diario. El aumento de la exención fiscal se acerca al coste medio del menú de mediodía en nuestro país, que en los últimos años se había visto incrementado por la inflación y por el aumento de los costes de producción para los restaurantes.