

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



06 / 2017

Índice

Artículos Doctrinales

- 4 A propósito de la publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2017
Blanca Liñán

Novedades Jurisprudenciales

- 7 El silencio del FOGASA es positivo
M^a Eugenia de la Cera
- 8 El seguro médico computa a efectos del cálculo de la indemnización por despido
Alberto Candil
- 9 La Audiencia Nacional recuerda la obligación de detallar los conceptos retributivos reflejados en las nóminas
Carlos Goñi Domínguez
- 10 Los jubilados parciales pueden acumular su prestación de servicios durante el primer año
Carlos Goñi Domínguez

A PROPÓSITO DE LA PUBLICACIÓN DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL EJERCICIO DE 2017

Blanca Liñán • Abogada

El pasado 28 de junio se publicó la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (“**LPGE 2017**”), siguiendo en términos generales lo ya estipulado para el ejercicio 2016.

El presente artículo tiene por objeto el recopilar aquellas cuestiones que, siendo de relevancia, han sufrido variaciones o modificaciones respecto del ejercicio anterior o bien gozan de una elevada trascendencia en materia laboral y de Seguridad Social.

1. Limitaciones al incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público (artículo 18 LPGE 2017)

En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

2. Revalorización de las pensiones (artículo 39 y siguientes LPGE 2017)

Con carácter general, las pensiones contributivas de Seguridad Social, así como las de clases pasivas, sufrirán un incremento del 0,25%, si bien el importe resultante de la revalorización no podrá suponer un valor íntegro anual superior a 36.031,80 euros.

3. Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2017 (artículo 106 LPGE 2017)

A continuación se exponen los tipos y bases máximas/mínimas de cotización para el presente ejercicio. No obstante, existen particularidades en función de determinadas circunstancias especiales que podrán ser consultadas en el siguiente enlace:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

3.1. Régimen General de la Seguridad Social

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.152,90	3.751,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	956,10	3.751,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	831,60	3.751,20
4	Ayudantes no Titulados	825,60	3.751,20
5	Oficiales Administrativos	825,60	3.751,20
6	Subalternos	825,60	3.751,20
7	Auxiliares Administrativos	825,60	3.751,20
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	27,52	125,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas	27,52	125,04
10	Peones	27,52	125,04
11	Trabajadores menores de 18 años	27,52	125,04

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	6,95
2	5,76
3	5,01

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	4,70	28,30
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	2,00	14,00
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	4,70	28,30
FOGASA	0,20		0,20
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	
MÁXIMO	MÍNIMO
3.751,20	825,60

3.2. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

Base Mínima euros/mes	893,10 euros /mes
Base Máxima euros/mes	3.751,20 euros /mes
Tipo con I.T.	29,80% o 29,30% con cese de actividad o con AT y EP
Tipo sin I.T.	26,50%
Tipo AT y EP (con I.T.)	Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre

4. Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 (Disposición Adicional 18)

Se autoriza el abono por las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran regularizado todas las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria y de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes.

5. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (“IPREM”) (Disposición Adicional 107)

Con efectos del 29 de junio de 2017, se incrementa en un 1% el IPREM, ascendiendo el importe anual a 6.454,03 euros (17,93 euros/día y 537,84 euros/mes).

En aquellos supuestos en los que la referencia al salario mínimo interprofesional (“SMI”) haya sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía anual de este último será de 7.519,59 euros cuando las normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que, expresamente, excluyeran las pagas extraordinarias, cuya cuantía, en este caso, será de 6.454,03 euros.

6. Prórroga de la entrada en vigor de la posibilidad de que los trabajadores autónomos trabajen a tiempo parcial (Disposición Final 17)

La posibilidad de trabajar a tiempo parcial para los trabajadores autónomos establecida en la Ley 20/2007 que vino a modificar el Estatuto del Trabajo Autónomo se ha visto de nuevo pospuesta hasta el 1 de enero de 2019.

7. Consideración como periodo de cotización efectiva de periodos de reducción de jornada (Disposición Final 31.4)

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo (esto es, reducción de jornada por cuidado directo de familiar discapacitado o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, no realizando ninguna actividad retribuida).

EL SILENCIO DEL FOGASA ES POSITIVO

M^a Eugenia de la Cera • Abogada

Sentencia del Tribunal Supremo número 332/2017, de 20 de abril

El Tribunal Supremo confirma en este recurso de casación para la unificación de la doctrina que, una vez transcurrido el plazo de tres meses de que dispone el FOGASA para dictar resolución, la solicitud del interesado debe entenderse estimada por silencio positivo.

Esta conclusión se fundamenta en el tenor literal del artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, donde se establece que lo único que puede impedir el juego del silencio positivo por el transcurso del plazo máximo para resolver, en los procedimientos iniciados de instancia o de parte, es que exista una norma con rango de Ley o de Derecho Comunitario que prevea el efecto negativo.

Así pues, en la medida en que en el caso de la actuación del FOGASA no se ha previsto una excepción a esta regla general, la solicitud formulada por el trabajador que no sea contestada en plazo resulta estimada.

Y ello con independencia de si la petición interesada es correcta o no lo es, tal y como declaró la Sala Tercera en su sentencia de 25 de septiembre de 2012 (rec. 4332/2011), donde se recordaba que, una vez operado el silencio positivo, no es posible efectuar un examen sobre la legalidad del acto presunto.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que el Tribunal Supremo finaliza el pronunciamiento recordando que existe un mecanismo para dejar sin efecto los actos administrativos tácitos: la revisión de actos declarativos de derechos regulada en el artículo 146 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, cuya acción tiene un plazo de prescripción de 4 años.

EL SEGURO MÉDICO COMPUTA A EFECTOS DEL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Alberto Candil • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social de 3 de mayo de 2017 (Rec. 385/201)

A la hora de configurar la noción de salario, nuestros tribunales han venido manteniendo un criterio muy amplio. Así, en la práctica, casi la totalidad de los emolumentos recibidos por los trabajadores en los 12 meses anteriores al despido deben computar para el cálculo de la correspondiente indemnización por despido.

La única excepción a esta regla la constituían los pagos de naturaleza extrasalarial y las denominadas “mejoras a la Seguridad Social” (es decir, seguros de vida y accidente, seguros médicos y aportaciones a planes de jubilación). Sin embargo, de manera casi simultánea a la reforma que se llevó a cabo mediante el Real Decreto-Ley 16/2013, en el que se impuso la obligación de cotizar por retribuciones en especie que hasta ese momento estaban exentas de cotización, el Tribunal Supremo (en su sentencia de de 2 de octubre de 2013) estableció una nueva limitación a esta excepción y declaró que las primas abonadas por los seguros de vida y accidente de los que eran beneficiarios los trabajadores debían computar también a efectos indemnizatorios.

La argumentación utilizada en ese caso por el Tribunal Supremo resultaba plenamente aplicable a otros beneficios en especie, también considerados como mejoras a la Seguridad Social, como los seguros médicos y las aportaciones a planes de jubilación. No obstante, el hecho de que no existiese un pronunciamiento expreso al respecto, unido a la existencia de una doctrina de suplicación contradictoria en esta materia, dejaba abierta la posibilidad de defender su exclusión de las indemnizaciones.

Ahora bien, esa puerta ya se ha cerrado. En su sentencia del pasado 3 de mayo, el Tribunal Supremo resuelve que las primas correspondientes a los seguros médicos y las aportaciones empresariales a los planes de jubilación deben ser también consideradas a efectos indemnizatorios. Y es que, para el Alto Tribunal, (i) todo lo que el trabajador recibe de su empresario durante el transcurso de la relación laboral retribuye, de una manera u otra, los servicios prestados, con independencia de su denominación formal, y (ii) la cualidad de mejora de la Seguridad Social sólo puede predicarse de las prestaciones obtenidas de los correspondientes aseguramientos pero no de las primas.

En conclusión, esta nueva sentencia no sólo incrementa los costes del despido sino que obliga a las empresas a ser más cuidadosas a la hora de configurar la base salarial a efectos indemnizatorios. La no inclusión de cualquiera de estas partidas para el cómputo indemnizatorio en caso de despido objetivo ya no podrá ser calificada como un error excusable y puede suponer, por tanto, la automática declaración de improcedencia del despido.

LA AUDIENCIA NACIONAL RECUERDA LA OBLIGACIÓN DE DETALLAR LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS REFLEJADOS EN LAS NÓMINAS

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia de la Audiencia Nacional número 70/2017 de 16 de mayo

Este pronunciamiento analiza el caso de una empresa del sector de *contact center* que se refleja en las nóminas de sus trabajadores el montante total del complemento por incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo del sector, sin diferenciar las distintas cuantías resultantes de aplicar los porcentajes previstos en función de los días de baja.

La Audiencia Nacional rechaza esta práctica sobre la base de que este tipo de nóminas privan al trabajador de un conocimiento preciso del origen de los distintos conceptos retributivos devengados y añade que los trabajadores se verían obligados *“a efectuar complejos cálculos matemáticos a fin de cotejar si la retribución percibida coincide con la efectivamente devengada”*.

Por tanto, la solución aportada por la sentencia en el caso del complemento por incapacidad temporal analizado consiste en que las nóminas se diferencien los distintos tramos del complemento atendiendo al porcentaje que se debe aplicar a cada uno de ellos y se especifique el importe resultante.

De esta forma, la Audiencia Nacional recuerda una vez más la necesidad de que las nóminas de los trabajadores reflejen clara y detalladamente todos los conceptos retributivos devengados y abonados.

LOS JUBILADOS PARCIALES PUEDEN ACUMULAR SU PRESTACIÓN DE SERVICIOS DURANTE EL PRIMER AÑO

Carlos Goñi Domínguez • Abogado

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2017 (Rec. 2142/2017)

El Tribunal Supremo admite la posibilidad de que los trabajadores que solicitan la jubilación parcial anticipada acumulen su prestación de servicios en su primer año, a pesar de que, en principio, ésta debería distribuirse proporcionalmente hasta llegar a la edad de jubilación ordinaria del trabajador jubilado parcialmente.

La argumentación empleada por el Alto Tribunal para justificar su conclusión es la siguiente:

- (i) La duración de la jubilación parcial y el contrato de relevo (cuya suscripción es imperativa para la validez de esta modalidad de jubilación) no está vinculada por la ley.
- (ii) Esta acumulación no conculca los objetivos perseguidos por la normativa, ya que: (a) no implica la pérdida de empleo, dado que la obligación de mantener el contrato de relevo persiste, al menos, hasta que el trabajador jubilado parcialmente alcanza la edad ordinaria de jubilación; y (b) no se produce una merma en las cotizaciones sociales porque la empresa se encuentra obligada a seguir abonando las cuotas del trabajador jubilado hasta que éste alcance la edad de jubilación ordinaria.
- (iii) No existe una regulación expresa que impida esta acumulación y, en consecuencia, no puede considerarse como una conducta ilegal.

Esta es la segunda sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el mismo sentido y, por lo tanto, puede hablarse de jurisprudencia en el sentido técnico-jurídico del término. Así, a pesar de la falta de regulación legal, podemos considerar que el Alto Tribunal ha aportado luz a esta cuestión al validar esta práctica relativa frecuente en las empresas.

Socio de Laboral
Coordinador de la Newsletter

Luis Enrique Fernández Pallarés
lefernandez@perezllorca.com
Tel: +34 91 436 04 23
Fax: +34 91 423 04 30

Castellana 50
28046 · Madrid

—
Diagonal 640, 8^ªA
08017 · Barcelona

—
24 Monument Street, 8th floor
EC3R 8AJ · London

—
375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

—
www.perezllorca.com

