

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



2 / 2015

Índice

Artículos doctrinales

- 4 Novedades en materia social para 2015
Susana de Mena Sánchez

Novedades jurisprudenciales

- 6 Sobre la posibilidad de descontar las pensiones derivadas de la muerte de un trabajador en accidente de trabajo de la indemnización de daños y perjuicios
Pablo Olábarri Candela
- 7 El tiempo de descanso durante la jornada laboral computará como tiempo de trabajo efectivo con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores
Ángel Castro Temes
- 8 La Jurisdicción Social tiene competencia para verificar la adecuación a la legalidad de los organismos de la Seguridad Social en la aplicación de embargos o retenciones
Aymara Santamaría
- 9 La readmisión provisional no se puede realizar en un centro de trabajo distinto que implique un cambio de residencia
M^a Eugenia de la Cera Guerrero

NOVEDADES DE MATERIA SOCIAL PARA 2015

Susana de Mena Sánchez • Abogada

Como todos los años, entre el mes de diciembre de 2014 y el mes de enero de 2015 se han aprobado varias normas, entre las que destaca la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 (la “Ley de Presupuestos Generales”), que tienen una incidencia directa en las relaciones laborales.

A continuación pasamos a exponer los aspectos más destacados de estas normas.

I. SMI e IPREM

El Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, ha fijado el salario mínimo interprofesional para el 2015 en 9.080,40 euros anuales, 648,60 euros mensuales y 21,62 euros diarios.

Por su parte, la Ley de Presupuestos Generales ha mantenido el indicador público de renta de efectos múltiples en 6.390,13 euros anuales, 532,51 euros mensuales y 75 euros diarios.

II. Seguridad Social

(i) Bases de cotización

La Ley de Presupuestos Generales, desarrollada por la Orden ESS/86/2015, ha establecido una base máxima de 3.606,00 euros mensuales, lo que supone un incremento del 0,25% respecto de 2014.

Por otra parte, las bases mínimas se han incrementado en el mismo porcentaje que el S.M.I., de manera que ahora oscilan entre 756,60 y 1.056,90 euros, en función de la categoría profesional.

(ii) Tarifa plana en las cotizaciones por contingencias comunes

El Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, ha prorrogado la tarifa plana aprobada por el Real Decreto-ley, de 28 de febrero, para las empresas que formalicen contratos de duración indefinida hasta el 31 de marzo y mantengan el empleo durante tres años.

Si recordamos, la tarifa es de 100 euros al mes para contratos a tiempo completo, 75 euros al mes para contratos a tiempo parcial de más de un 75% de la jornada a tiempo completo y de 50 euros al mes para contratos a tiempo parcial de más de un 50% y menos de un 75% de la jornada a tiempo completo.

(iii) Reducciones

La Ley de Presupuestos Generales ha prorrogado por este año la reducción del 50% en las cuotas empresariales satisfechas a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas durante el período de estancia en un nuevo puesto de trabajo, por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, así como por enfermedad profesional para el desarrollo de una función distinta y compatible con su estado.

Se mantiene también la bonificación del 50% de la cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y por formación profesional, para aquellas empresas que se dediquen a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y a la hostelería durante los meses de marzo a noviembre de cada año, que contraten a trabajadores bajo la modalidad de fijo discontinuo mientras inicien y/o los mantengan dados de alta durante dichos meses.

III. Interés legal del dinero

Después de seis años al 4,0%, la Ley de Presupuestos Generales ha reducido el interés legal del dinero al 3,5%.

Por su parte, el interés de demora al que se refieren la Ley General Tributaria y la Ley General de Subvenciones, se ha establecido en el 4,375%.

IV. Permiso de paternidad

La Ley de Presupuestos Generales ha acordado un nuevo aplazamiento en la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas que propuso la Ley 9/2009, de 6 de octubre. Por tanto, la duración continúa siendo de trece días.

V. Formación

La Ley de Presupuestos Generales establece que las empresas que desarrollen acciones de formación continua para sus empleados, mantendrán la concesión de crédito de formación si cotizan por la contingencia de formación profesional. La manera de calcular este crédito formativo será la que resulte de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2015 los porcentajes de bonificación previstos en el capítulo II del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que oscilan entre el 50 y el 100% en función del tamaño de la empresa.

De igual manera, gozarán de créditos a la formación las empresas que a lo largo del año 2015 abran nuevos centros de trabajo, también aquellas empresas de nueva creación en los casos que incorporen a su plantilla nuevos empleados. El importe del crédito de bonificaciones resultará de aplicar al número de empleados de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Asimismo, la concesión de permisos individuales de formación a sus empleados por parte de la empresa supondrá la concesión, de manera adicional al crédito anual, de un crédito de hasta un 5% respecto de su crédito anual para la formación continua.

A lo largo de este año, es posible que algunas de estas medidas se vean alteradas en el supuesto de que nuevas normas sean aprobadas.

Especialmente, nos estamos refiriendo a la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega al Gobierno la potestad de refundir, en el plazo de doce meses desde su aprobación, entre otras, la Ley General de la Seguridad Social.

SOBRE LA POSIBILIDAD DE DESCONTAR LAS PENSIONES DERIVADAS DE LA MUERTE DE UN TRABAJADOR EN ACCIDENTE DE TRABAJO DE LA INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Pablo Olábarri Candela • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014 (Recurso de casación para la unificación de la doctrina 2059/2013)

El Tribunal Supremo analiza en esta Sentencia la posibilidad de descontar las cuantías a las que tienen derecho los herederos del trabajador fallecido en accidente de trabajo en concepto de pensiones de viudedad y orfandad a la indemnización a abonar por la empresa por la muerte del trabajador, calculado conforme a la Tabla I anexa a la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor.

El Supremo, además de rechazar los argumentos de la empresa por falta de contradicción, estima el recurso planteado por los herederos del trabajador, que consideran que no se debió descontar a la indemnización las cuantías correspondientes a las pensiones de viudedad y orfandad a las que los herederos tenían derecho.

La Sentencia empieza recordando su doctrina en materia de indemnizaciones por daños y perjuicios, mediante la que es posible acudir a la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor para fijar la cuantía de la indemnización de daños y perjuicios, pero que su aplicación no es obligatoria ni las reglas contenidas en dicha Ley vinculantes para los tribunales del Orden Social.

También recuerda que cuando un mismo hecho da lugar a varias indemnizaciones estas son compatibles pero complementarias, de forma que hay que deducir del monto total de la indemnización las cuantías que ya se hayan cobrado de otras fuentes a raíz de esos mismos hechos. Sin embargo, la Sentencia matiza lo anterior al señalar que esas cantidades solo serán compensables cuando deriven de conceptos homogéneos, no pudiendo compensarse entre sí el lucro cesante, el daño emergente y el daño moral.

En este sentido, señala la Sentencia que dado que la indemnización se fijó conforme a lo previsto la Tabla I anexa a la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, que solo prevé las indemnizaciones por daño emergente y moral en caso de muerte, no cabe compensar ésta con las pensiones de viudedad y orfandad, que indemnizan un concepto distinto como es el lucro cesante.

EL TIEMPO DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL COMPUTARÁ COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO CON INDEPENDENCIA DE LA FECHA DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Ángel Castro Temes • Abogado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2014 (Recurso 308/2013)

En la sentencia de referencia, el Tribunal Supremo aborda los descansos de los empleados durante su jornada laboral, cuestión que ha tenido una gran repercusión mediática debido a su impacto sobre multitud de trabajadores.

El problema planteado ante el Alto Tribunal versa sobre la posibilidad de que el tiempo de descanso de 30 minutos –que se venía contemplando como tiempo de trabajo efectivo de forma ininterrumpida por los sucesivos convenios colectivos- pueda dejar de computarse como tal, en virtud de la aplicación del convenio colectivo firmado para el período 2010-2012 (el “**Convenio 2010-2012**”), para todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados a partir de su entrada en vigor.

El sindicato demandante solicita que se compute siempre como tiempo de trabajo efectivo el descanso de 30 minutos al que tienen derecho todos los trabajadores cuya jornada diaria excede de seis horas. Así, entiende que lo dispuesto en el Convenio 2010-2012, según el cual el tiempo de descanso no computa como tiempo de trabajo efectivo para los trabajadores contratados con posterioridad a su entrada en vigor, constituye una discriminación injustificada que vulnera el principio de igualdad recogido, entre otros, en el artículo 14 de la Constitución Española.

Por su parte, la Empresa alega que para todos aquellos trabajadores contratados con anterioridad al Convenio 2010-2012, el cómputo del período de descanso como trabajo efectivo era condición más beneficiosa y, en consecuencia, ninguna discriminación se produce si, en aplicación del Convenio 2010-2012, no se tiene en cuenta a partir de entonces como trabajo efectivo.

En este caso, el Tribunal Supremo entiende, en primer lugar, que no se puede justificar como condición más beneficiosa la consideración como tiempo de trabajo efectivo del descanso de 30 minutos, pues las condiciones más beneficiosas han de derivar de decisiones fruto de la libre voluntad del empresario y no de disposiciones convencionales.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo determina que la diferencia de trato respecto del descanso diario de los trabajadores en función de cuándo han sido contratados conculca el principio constitucional de igualdad, pues dicha diferencia no está justificada de forma objetiva y razonable, no siendo la fecha de contratación un criterio de distinción válido a estos efectos.

En conclusión, el descanso de 30 minutos al que tienen derecho los trabajadores se ha de computar como tiempo de trabajo efectivo, con independencia de la fecha de su contratación por parte de la empresa.

LA JURISDICCIÓN SOCIAL TIENE COMPETENCIA PARA VERIFICAR LA ADECUACIÓN A LA LEGALIDAD DE LOS ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA APLICACIÓN DE EMBARGOS O RETENCIONES

Aymara Santamaría • Abogada

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2014 (Recurso 2599/2013)

La cuestión que se debate en el caso enjuiciado consiste en determinar si el control y verificación de la aplicación, por parte de la Administración de la Seguridad Social, de los embargos decretados sobre prestaciones económicas, recaen en la jurisdicción social o, por el contrario, deberían dilucidarse ante la jurisdicción que hubiese ordenado esos embargos.

El supuesto planteado trata sobre una persona que viene percibiendo una pensión de incapacidad permanente, pensión sobre la cual recaen distintas retenciones por diferentes embargos que son realizadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). El pensionista muestra su disconformidad con las retenciones practicadas por lo que, tras las reclamaciones administrativas pertinentes, presenta la correspondiente demanda ante la jurisdicción social, que declara la excepción de incompetencia del orden jurisdiccional social y declara el derecho del demandante de interponer su pretensión ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, al ser órganos administrativos los entes que habían efectuado las órdenes de embargo.

El Tribunal Supremo, confirma la sentencia del TSJ de Madrid, al concluir que es el orden social el encargado de dirimir sobre si se han aplicado correctamente o no las previsiones legales en la práctica de embargo, deducciones o retenciones sobre los importes de la pensión reconocida por la Seguridad Social. El Alto Tribunal parte de la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que señala que como regla general son los jueces y tribunales del orden social quienes tienen asignado el conocimiento de todas las reclamaciones en materia de prestaciones de Seguridad Social, incluido el control de los actos de la Administración de la Seguridad Social, de modo que las excepciones a esta atribución general han de estar tasadas legalmente y, asimismo, deben ser objeto de una interpretación estricta.

En consecuencia, de la regla general, se deriva la declaración de la competencia del orden social para velar por el estricto cumplimiento de las garantías legales en el abono de las pensiones, dentro de los límites que establece el artículo 40 de la Ley General de la Seguridad Social, cuando se ha procedido a minorar una pensión con determinadas cantidades derivadas de embargos o retenciones sobre esa misma pensión, decretados respectivamente por Juzgados de lo Civil, Agencia Tributaria o la Tesorería General de la Seguridad Social, con la finalidad de verificar si se ha respetado o no la prohibición de inembargabilidad absoluta o los límites de inembargabilidad relativa que afectan a las pensiones, de acuerdo con la LEC.

Sin embargo, esa competencia no puede extenderse a controlar, ni a valorar, la legalidad de las órdenes de embargo o de las retenciones emitidos por otros órganos judiciales u Organismos de la Administración pública, correspondiendo a la Entidad gestora quien tendrá que dirigirse a aquellos cuando considere que las órdenes recibidas no pueden ser cumplidas en sus propios términos, sin vulnerar los límites de inembargabilidad de las pensiones.

LA READMISIÓN PROVISIONAL NO SE PUEDE REALIZAR EN UN CENTRO DE TRABAJO DISTINTO QUE IMPLIQUE UN CAMBIO DE RESIDENCIA

M^a Eugenia de la Cera Guerrero • Abogada

Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de enero de 2014 (Ejecución 13/2014)

La Audiencia Nacional analiza en este auto la validez de la readmisión provisional de trabajadores en un centro de trabajo distinto, que obliga a un cambio de residencia, mientras se sustancia el recurso de casación ordinaria interpuesto contra la sentencia de instancia que declara nulo el despido colectivo. La decisión empresarial se justifica por el cierre de los centros de trabajo de origen de muchos de los afectados, siendo imposible, por tanto, su reincorporación a los mismos.

Por su parte, los sindicatos recurrentes denuncian que la opción por la prestación de servicios se ha producido en fraude de ley, al imponer en la práctica un traslado colectivo, y constituye una actuación dolosa, por cuanto que la empresa era conocedora de las consecuencias que se derivarían para los trabajadores que no pudiesen aceptar su ofrecimiento, entre las que destaca, la suspensión de las prestaciones por desempleo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 297 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, las empresas están obligadas al abono de los salarios devengados durante la tramitación del recurso y tienen la facultad de elegir si, además, prestan servicios o no.

Sin embargo, en este caso, la Audiencia Nacional entiende que la empresa no tenía tal opción puesto que el artículo 1132 del Código Civil deja perfectamente claro que el obligado a diversas prestaciones debe cumplir completamente una de ellas, y esto aquí no era posible porque, como ya hemos dicho, la empresa había decidido libremente cerrar algunos centros de trabajo. De manera que, conforme a lo dispuesto en el artículo 1134 del Código Civil, la empresa debe asumir las consecuencias de su decisión, que no son otras que la pérdida de su derecho de elección, en la medida en que la readmisión ya no es posible en sus propios términos.

En consecuencia, el auto exime a los ejecutantes de acudir a sus nuevos centros de trabajo y obliga a la empresa a continuar abonándoles los salarios de tramitación hasta la resolución del recurso, con las obligaciones de Seguridad Social que ello conlleva, sin poder exigirles contraprestaciones profesionales.

Dicho lo anterior, descarta el fraude de ley y el dolo porque considera que no se trata ni de un traslado encubierto ni de una represalia; sólo reprocha, por tanto, el cumplimiento parcial de una obligación alternativa.

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

—

www.perezllorca.com

