

75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



JULIO 2017

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Julio 2017



Los contenidos laborales y de seguridad Social más destacados de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

El BOE de 28 de junio publicaba la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, la norma entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, si bien la mayor parte de sus disposiciones, incluidas las cotizaciones sociales, con efectos el 1 de julio de 2017. Ha de tenerse en cuenta, no obstante, que hasta ahora se habían prorrogado los del año anterior, con algunas modificaciones dadas, por ejemplo, por el Real Decreto-ley 3/2016 o la Orden ESS/106/2017 de cotización, que tenía efectos retroactivos al 1 de enero de 2017. Por ello, gran parte de lo que se recoge en la actual norma ya estaba vigente desde aquella fecha. No obstante, podemos destacar las siguientes novedades en materia laboral y de Seguridad Social:

- El interés legal del dinero se fija, hasta el 31 de diciembre del 2017, en el 3,00%. El interés de demora en 3,75%
- El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) tendrá las siguientes cuantías durante 2017: (i) diario: 17,93 euros, (ii) mensual: 537,84 euros y (iii) anual: 6.454,03 euros.
- En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía anual del IPREM será de 7.519,59 euros cuando las correspondientes normas

se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.454,03 euros.

- Se aprueban los topes máximos y mínimos de las bases de cotización, que coinciden con los previstos en la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, con excepción de determinados incrementos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. En este sentido incrementa en un 3% aquellas bases de cotización de trabajadores autónomos que no experimentaron subida alguna, entre ellas la base mínima, con efectos a partir del 1 de julio de 2017. Así la base mínima de cotización para trabajadores autónomos pasa de los 893,10 €, de la Orden ESS/106/2017, a 919,80 euros mensuales.
- Se aprueban nuevamente algunas de las ayudas y bonificaciones previstas en anteriores leyes de presupuestos, como son: (i) la bonificación en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, así como los supuestos de enfermedad profesional, (ii) las medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo,



comercio vinculado al mismo y hostelería o (iii) los créditos para la financiación de la formación profesional para el empleo.

- Se aplaza, de nuevo, hasta 1 de enero de 2019 la entrada en vigor de las modificaciones del Estatuto del trabajo autónomo que permitirá la realización de actividad a tiempo parcial por parte de los trabajadores por cuenta propia.
- Se extiende el reconocimiento de la base de cotización al 100% del salario no reducido a los trabajadores con reducción de jornada del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, a los trabajadores que reduzcan su jornada para cuidar una persona con discapacidad durante el primer año.
- Se introducen algunas modificaciones en la Ley General de Seguridad Social, entre las que se encuentra la modificación de las competencias en los procesos de incapacidad temporal en que se agoten los primeros 365 días, cesando la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación desde el día en que se dicte la resolución de alta médica.
- Mayores bonificaciones en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores para prestar servicios en

centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- Limitaciones a las retribuciones que perciban los cargos directivos en las Mutuas. Las retribuciones que, por cualquier concepto, perciban los Directores Gerentes y el personal que ejerza funciones ejecutivas en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados se registrarán por lo establecido en el art. 88 de la LGSS y se podrán incrementar en un máximo del 1 por ciento respecto a las cuantías percibidas en 2016.
- Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 en las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del RD Ley 20/2012 de 13 de Julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, podrán aprobar dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera.

La LPGE y la reversión de servicios gestionados indirectamente por las Administraciones Públicas: una importante y cuestionada limitación.

Una mención específica merece por su importancia y carácter novedoso es la regulación contenida en la Disp. adic. vigésima sexta. En esta norma, con el expreso título de “limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público”, se establece, con vigencia indefinida y de manera vinculante para todas las Administraciones y sector público, que

los trabajadores provenientes de contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio, no podrán considerarse como empleados públicos del artículo 8 del EBEP,



ni podrán incorporarse en dicha condición a una Administración Pública o en una entidad de derecho público. Una situación que se reitera respecto al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales.

Esta limitación a la incorporación de ese personal ha sido interpretada como un freno a la eventual subrogación de ese personal en los supuestos en los que las Administraciones opten por gestionar de forma directa actividades previamente gestionadas de forma indirecta. Una interpretación que, sin embargo, plantearía dos importantes objeciones, la primera derivada del propio tenor literal de la Disp. adic. 26^a cuando establece que “al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral”, y de otra, la colisión que podría producirse con la Directiva 2001/23/CE relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas.

Ha de tenerse en cuenta, no obstante, que la limitación a la incorporación de personal laboral al sector público tiene dos excepciones:

1) La primera contenida en la propia Disp. adic. 26^a referida a aquellos supuestos en los que la incorporación derive del cumplimiento de una sentencia judicial o previa tramitación de un procedimiento que

garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En ese caso, el personal de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones incorporado a sociedades mercantiles públicas, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos.

2) La segunda, contenida en la Disp. trans.3^a, establece que la limitación de la Disp. adic. 26^a no será de aplicación al personal laboral fijo de las entidades del sector público que se integre en su administración pública de adscripción, como consecuencia de la aplicación de procesos de integración en su régimen laboral previstos en una norma con rango de Ley con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma y siempre que dicho personal haya sido seleccionado con la garantía de los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y tenga la titulación académica requerida para el acceso a la categoría en la que se produzca la integración.

Por último, y muy relacionado con lo anterior, en la Disp. adic. 34^a se establece una norma por la que se atribuyen responsabilidades, en plural, a los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental por la utilización de la contratación laboral de forma irregular.



El acceso a la modalidad de “jubilación activa” requiere haber cumplido la edad de jubilación y haber alcanzado la pensión con un porcentaje de la base reguladora del 100 %.

El Tribunal Supremo, en la sentencia de 30 de mayo de 2017, rec. núm. 2268/2015, ha establecido que para poder acceder a la llamada jubilación activa, regulada en nuestro ordenamiento jurídico desde 2013 y que permite compatibilizar cualquier trabajo (por cuenta propia o ajena) con el percibo del 50% de la pensión pública de jubilación, es preciso haber cumplido la edad de jubilación y haber accedido a la pensión con un porcentaje de la base reguladora del 100 %, sin que sea posible que ese porcentaje del 100% se alcance con cotizaciones posteriores a la jubilación. Así, el TS considera que la solución pretendida por el recurrente es contraria al espíritu de una norma que persigue mejorar a quienes acreditando el máximo periodo de cotización se jubilan y siguen trabajando, pero no a quienes no reúnen el máximo periodo de seguro y pretenden alcanzarlo con cotizaciones posteriores a su jubilación, cotizaciones que son de menor cuantía, al ser solo por incapacidad temporal y contingencias profesionales (art. 4 RDL 5/2013), lo que permitiría alcanzar el porcentaje del 100 % de la pensión sin cotizar por la contingencia de jubilación, circunstancia que implicaría discriminar favorablemente a quien cotizó menos, lo que carece de justificación alguna.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.