



Año 1918

B E C E R R A ● L A B O R A L

Circular nº. 9/2017

**Septiembre
2017**

CIRCULAR INFORMATIVA SOCIO LABORAL

SUMARIO

- 1. PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2017.**
- 2. NUEVA SENTENCIA DE DESPIDO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**
- 3. JUBILACIÓN ACTIVA: REQUISITOS DE ACCESO.**
- 4. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2017

En el BOE del pasado 28 de junio se publicó la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. Entre las medidas adoptadas en esta ley, además del aumento de cotizaciones de los trabajadores autónomos que comentamos en nuestro boletín del pasado mes de junio, destacan las siguientes:

PENSIONES PÚBLICAS

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas del Estado, se incrementarán en 2017 con carácter general un incremento del 0,25%.

El importe máximo o cuantía íntegra anual a percibir por pensiones públicas durante el año 2017, se establece en 36.031,80 euros, distribuidos en catorce pagadas de 2.573,70 euros.

También se fijan para el año 2017 las cuantías mínimas de pensiones en cómputo anual del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva: Jubilación, Incapacidad Permanente, Viudedad y Orfandad.

COTIZACIONES SOCIALES

Se fijan las cuantías de las bases mínimas y máximas, topes máximos y mínimos, y tipos de cotización de los diferentes regímenes de la Seguridad Social para el ejercicio 2017.

El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, durante el año 2017 queda fijado en la cuantía de 3.751,20 euros mensuales o de 125,04 euros diarios.

Las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.

Se mantienen los mismos tipos de cotización que en ejercicio 2016 tanto para contingencias comunes como para accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales.

Sistema Especial para Empleados de Hogar

Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales para el año 2017 se determinarán actualizando las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala vigente en el año 2016, en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

El tipo de cotización por contingencias comunes será el 26,50%, siendo el 22,10% a cargo del empleador y el 4,40% a cargo del empleado.

Las tarifas aplicables para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no sufren modificaciones respecto el ejercicio 2016.

Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base máxima y mínima y los tipos de cotización serán, desde el día primero del mes siguiente a la entrada en vigor de la presente norma, los siguientes:

- La base máxima de cotización será de 3.751,20 euros mensuales
- La base mínima de cotización será de 919,80 euros mensuales

Contratos para la formación y el

aprendizaje

Las cuotas por contingencias comunes a cargo del empresario y a cargo del trabajador, por contingencias profesionales, por desempleo, al Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional de los contratos para la formación y el aprendizaje se incrementarán, desde el día primero del mes siguiente a la entrada en vigor de la presente norma y respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2016, en el mismo porcentaje que aumente la base mínima del Régimen General.

DETERMINACIÓN DEL INDICADOR PÚBLICO DERENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) tendrá las siguientes cuantías durante la vigencia de esta ley:

- El IPREM diario, 17,93 euros.
- El IPREM mensual, 537,84 euros.
- El IPREM anual, 6.454,03 euros.

BONIFICACIÓN EN LA COTIZACIÓN POR CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, ASÍ COMO EN LOS SUPUESTOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Misma bonificación será aplicable, en aquellos casos de enfermedad profesional que se produzca un cambio de puesto de

trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Los fondos provenientes de la cuota de formación profesional se destinarán a financiar los gastos del sistema de formación profesional para el empleo por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, incluyendo los correspondientes a programas públicos de empleo y formación.

El 50%, como mínimo, de los fondos se destinará inicialmente a la financiación de los gastos necesarios para la ejecución de las iniciativas formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados.

Se incluyen las iniciativas de formación programada por las empresas; los permisos individuales de formación; la oferta formativa para trabajadores ocupados y la formación en las Administraciones Públicas.

El 50% restante se destinará inicialmente a financiar los gastos necesarios para la ejecución de las iniciativas formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, así como los programas públicos de empleo-formación, y la formación impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación.

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2016 el porcentaje de bonificación en función del tamaño de las empresas:

- a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100%.
- b) De 10 a 49 trabajadores: 75%.
- c) De 50 a 249 trabajadores: 60%.
- d) De 250 o más trabajadores: 50%.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje. Podrán beneficiarse de un crédito de formación, las empresas que durante el año 2017 abran nuevos centros de trabajo y las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores, cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Las empresas que durante el año 2017 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional que no podrá superar el 5% del crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA.

Las empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en dichos meses

del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

Esta medida se aplicará desde el 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017.

PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS

Se pospone hasta el 1 de enero de 2019 el establecimiento del sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral.

MODIFICACIÓN EN LAS DEDUCCIONES DE PAGO DELEGADO

Se modifica el artículo 170.2 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLSS), estableciendo que, para aquellos casos en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) emita una resolución por la que se acuerde el alta médica en los 365 días,

cese su colaboración obligatoria el día en que se dicte dicha resolución.

En esa situación será la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social quien abonará directamente el subsidio correspondiente, durante el periodo transcurrido entre la fecha de la citada resolución y su notificación al interesado/a, habiendo cesado la obligación de pago delegado por parte de la empresa.

Esta modificación implica que, una vez emitida el alta médica provisional, la empresa no podrá deducirse la incapacidad temporal, ya que el sistema de liquidación directa habrá establecido como fecha fin la de la resolución.

Corresponde a la Mutua el abono en régimen de pago directo al trabajador, hasta que no se haya notificado fehacientemente su alta médica.

A tal fin, la Mutua, de acuerdo con las instrucciones de la Dirección General del INSS, solicitará el certificado de empresa, conforme el trabajador no se ha reincorporado entre la fecha de alta médica provisional y el alta médica notificada.

2. NUEVA SENTENCIA DE DESPIDO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

El TSJ de Cataluña, en sentencia del pasado 12 de junio, ha vuelto a analizar el despido de un trabajador llevado a cabo durante la Incapacidad Temporal del mismo.

La sentencia analiza el caso de una empresa que despide, de manera disciplinaria, a un trabajador que permanecía en situación de incapacidad temporal derivada del mismo accidente de trabajo.

Tras un intento de conciliación previa que resultó sin efecto, tuvo entrada en el Juzgado Social 33 de Barcelona la demanda sobre despido disciplinario, en la que el actor solicitaba la nulidad del despido. Este juzgado estimó íntegramente la demanda interpuesta por el trabajador, declarando la nulidad del despido por constituir una discriminación por razón de discapacidad y condenó a la empresa a la readmisión inmediata del trabajador en sus anteriores condiciones

de trabajo y al pago de los salarios de tramitación correspondientes y de una indemnización por daños morales y materiales.

Contra dicha sentencia, la empresa demandada presentó el recurso de suplicación ante el TSJ de Cataluña que estamos analizando en estas líneas.

El Juzgado de lo Social de Barcelona declaró la nulidad del despido del trabajador en base a la interpretación que el TJUE 1-12-16 (C-395/15) realizó en la cuestión prejudicial planteada por el propio Juzgado de lo Social acerca de la demanda interpuesta por el Sr. Daouidi - frente a cuya declaración de nulidad se plantea el presente recurso de suplicación- que consideró como discapacidad la incapacidad temporal duradera.

La sentencia del TSJ analiza si un despido que tiene como causa real (la aparente es otra) una situación de enfermedad (incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo) puede calificarse como discriminatorio por discapacidad, y por tanto nulo.

La situación de incapacidad temporal en la que se encontraba el trabajador cuando fue despedido, al margen de cuál fuera la intencionalidad de la empresa, solo permite calificarla de despido improcedente, pues no nos encontramos ante un supuesto en el que el factor enfermedad es tomado en consideración como un elemento de segregación, habiendo transcurrido apenas un mes y medio desde que sufrió el accidente de trabajo, sino en la pura e inevitable repercusión negativa que toda enfermedad tiene en el rendimiento laboral.

En relación a la sentencia del TJUE 1-12-

16 (C-395/15), el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera, con arreglo a la definición de discapacidad. Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

Para ello, la situación del trabajador debe referirse al momento en que fue despedido y no al del estado que presentaba en el momento en que se celebró el juicio. El supuesto actual no se puede calificar de duradero, pues, entre el accidente de trabajo y el despido, apenas había pasado 1 mes y 23 días, por lo que la empresa no pudo cometer con el despido ningún tipo de discriminación. Así pues, la falta de causa discriminatoria acreditada conlleva que solo se puede calificar improcedente el despido.

A la vista de todo ello se califica el despido que sufrió el trabajador de improcedente en cuanto la empresa no ha conseguido acreditar la causa que alegó para justificar su decisión.

3. JUBILACIÓN ACTIVA: REQUISITOS DE ACCESO

Recordemos que desde el 17 de marzo de 2013, se permite compatibilizar la percepción del 50% de la pensión de jubilación contributiva con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, a tiempo parcial o completo, o por cuenta propia.

Al trabajador se le exigen los tres siguientes requisitos para acceder a este tipo de jubilación:

- a) Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación, sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran corresponder.
- b) Aplicar un porcentaje del 100% sobre su base reguladora.
- c) Que la actividad profesional que pretenda desarrollar se lleve a cabo dentro del sector privado.

El pasado 30 de mayo, el Tribunal Supremo (TS) desestimó el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el demandante contra la sentencia TSJ Asturias que consideró que el mismo no tenía derecho a acceder a la jubilación activa cuando, al tiempo de causar la prestación por cumplir la edad de jubilación, tan sólo tenía 11.187 días cotizados y derecho a un porcentaje del 88'79% de la base reguladora.

La sentencia de contraste en un supuesto similar resolvió lo contrario y a quien tenía al alcanzar la edad de jubilación cotizaciones, también en el RETA, que le daban derecho a una pensión con un porcentaje del 91'07%, le reconoció el

derecho a incrementar ese porcentaje con las cotizaciones de los seis años que efectuó después, mientras cobrara la pensión por jubilación activa del 50%.

Admitida la contradicción, la Sala de lo Social del TS confirma la necesidad de acreditar el 100% de la base reguladora y, por tanto, desestima el recurso con base en los siguientes argumentos:

1. La norma que regula esta modalidad de jubilación exige que *"El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100"*. Los términos del precepto son tan claros que no dejan duda sobre tal exigencia.
2. El objetivo de esta medida es incentivar el trabajo más allá de la edad de jubilación estableciendo, al efecto, la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión, a la par que se mejora la pensión máxima reconocida, objetivo que no tendría sentido si el porcentaje del 100% se pudiera alcanzar con cotizaciones posteriores a la jubilación.
3. La solución que pretende hacer valer el recurrente es contraria al espíritu de la 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.

4. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JULIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2017.

	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
	Estiba portuaria.	AC	BOE 18/07/2017
	Industrias de turrónes y mazapanes.	CC	BOE 18/07/2017
	Industria de pastas alimenticias.	RS	BOE 25/07/2017
	Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	CC	BOE 12/08/2017

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JULIO Y EL 15 DE AGOSTO DE 2017.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Hostelería.	CC	BOP 18/07/2017
	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos.	CC	BOP 27/07/2017
Álava	Industria y comercio del vino.	CC	BOTHA 7/08/2017
	Comercio del calzado.	CC	BOTHA 9/08/2017
Almería	Industria de la alimentación.	CC	BOP 31/07/2017
Andalucía	Monitores de comedores escolares.	CC	BOA 1/08/2017
Asturias	Transportes por carretera.	AC	BOPA 26/07/2017
	Oficinas de farmacia.	CC	BOPA 14/08/2017
Barcelona	Comercio de óptica al detalle.	CC	BOP 14/08/2017
	Comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza.	CC	BOP 14/08/2017
	Comercio textil.	AC	BOP 14/08/2017
	Industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y derivados del cemento.	RS	BOP 14/08/2017
Bizkaia	Comercio textil.	CE	BOB 7/08/2017
Cádiz	Hostelería.	CC	BOP 11/08/2017
Castellón	Almacenistas de alimentación al por mayor.	CC	BOP 27/07/2017
	Sociedades de pozos de riego agrícolas.	CC	BOP 15/08/2017
Cataluña	Enseñanza privada sostenido total o parcialmente con fondos públicos.	RS	DOG 14/08/2017
Ciudad Real	Aceites y sus derivados.	CC	BOP 8/08/2017
Extremadura	Comercio en general.	CC	DOE 21/07/2017
	Limpieza de edificios y locales.	SE	DOE 26/07/2017
	Comercio.	CE	DOE 2/08/2017
	Construcción y obras públicas.	AC	DOE 10/08/2017
	Hostelería.	CC	DOE 14/08/2017
Galicia	Pizarra (Ourense y Lugo).	CC	DOG 9/08/2017
Girona	Chocolates, bombones y caramelos.	RS	BOP 28/07/2017
	Pompas fúnebres.	CC	BOP 7/08/2017
Granada	Oficinas y despachos.	RS	BOP 27/07/2017
Huelva	Industrias de derivados del cemento.	PR	BOP 24/07/2017
Huesca	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP 1/08/2017
Jaén	Derivados del cemento.	CC	BOP 18/07/2017
	Comercio del metal y la electricidad.	CC	BOP 10/08/2017
La Rioja	Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (La Rioja).	CE	BOE 27/07/2017
	Caucho, calzado, zapatillas vulcanizadas e industrias afines.	CC	BORM 10/08/2017
Madrid	Comercio del metal.	RS	BOCM 28/07/2017
	Derivados del cemento.	RS	BOCM 5/08/2017

	Oficinas y despachos.	PR	BOCM	5/08/2017
Navarra	Comercio de ganadería.	CC	BON	11/08/2017
Ourense	Comercio de materiales para la construcción y saneamiento.	CC	BOP	11/08/2017
País Vasco	Empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza-Servicio vasco de salud.	AC	BOPV	18/07/2017
Palencia	Comercio en general.	AC	BOP	28/07/2017
	Comercio en general.	AC	BOP	31/07/2017
Santa Cruz	Bazares.	CC	BOP	19/07/2017
Tenerife	Hostelería.	RS	BOP	31/07/2017
Teruel	Oficinas y despachos.	CC	BOP	3/08/2017
Valencia	Industrias transformadoras de materias plásticas.	RS	BOP	25/07/2017
Zamora	Comercio.	CC	BOP	2/08/2017
	Metal industria.	CC	BOP	4/08/2017
	Metal comercio.	CC	BOP	9/08/2017
Zaragoza	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	21/07/2017

AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores
 DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad
 PA: Pacto PR: Prórroga RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia

BECERRA LABORAL 1970, S.L.
 21 de Septiembre de 2017