

CIRCULAR INFORMATIVA 22 DE SEPTIEMBRE DE 2017

Estimado cliente:

Le comunicamos las disposiciones de mayor interés publicadas. De estar interesado en el texto integro de alguna de dichas disposiciones nos lo puede comunicar e inmediatamente se la remitiríamos.

NOTICIAS DE INTERÉS

-El Gobierno va a dejar de incentivar a las comunidades autónomas para que colaboren con las agencias privadas de colocación en la búsqueda de empleo para los parados. En concreto, el Gobierno y las comunidades acordaron ayer que, dentro de los indicadores que se tienen en cuenta para el reparto de fondos de políticas activas para el empleo, ya no estará el uso de agencias privadas de colocación por parte de las Administraciones regionales. Empleo tuvo que renunciar también a incentivar el desarrollo del cheque formación, incluido en la reforma de la formación de ocupados de 2015. Ninguna comunidad lo está aplicando de forma efectiva; la mayoría por miedo al fraude que podría suponer. Ayer, Empleo aceptó también eliminar que el reparto de estos cheques se tenga en cuenta para recibir más dinero en políticas activas en 2018.

-Empleo quiere pactar con los agentes sociales en tres meses una reducción del número de contratos y una indemnización creciente para los temporales. Propone una reducción de los tipos de contratos a tres (fijo, temporal y de formación). Además, el temporal tendría una indemnización creciente que comenzaría el primer año por una compensación similar a la actual (12 días por año trabajado) y aumentaría cada ejercicio, pasando a 16 días el segundo, y a 20 el tercero, cuando se convertiría en indefinido. Este cambio, que realmente supone un encarecimiento de la finalización de los contratos temporales (más del 90% de los 20 millones que se firman cada año, se acompañaría de un sistema que castigaría el abuso de la temporalidad, "mediante el incremento de las cotizaciones sociales por

desempleo", según el pacto de investidura, y un bonus para las empresas que menos despidan. La propuesta se completa con el refuerzo de la inspección de Trabajo para perseguir el fraude en la contratación "y revisar el régimen sancionador" para incrementar el coste de los castigos.

-El TS es firme a la hora de condenar a las empresas que no cuenten con planes de prevención de riesgos penales o compliance penal. Así lo ha vuelto a hacer en una sentencia en la que dos de las sociedades condenadas lo fueron ya también en la primera sentencia condenatoria del Alto Tribunal, en febrero de 2016, por tráfico de drogas. Eso sí, el Tribunal Supremo reduce considerablemente las penas de multa para las entidades y las deja en 72.000 euros porque aplica la previsión legal del artículo 31 ter 1 del Código Penal) según el cual las penas impuestas simultáneamente a la persona física y a la persona jurídica por la comisión de los mismos hechos se modularán, de modo que la suma de las cuantías resultantes no sea desproporcionada en relación con la gravedad de dichos hechos. También reduce la duración de la clausura de los establecimientos a dos años, pero para muchas empresas puede suponer su cierre definitivo.

SENTENCIAS DE INTERÉS

-SENTENCIA TS 25-01-2017.- Compensación de una mejora personal pactada individualmente, como compensable y absorbible, con el complemento personal de antigüedad. La naturaleza personal de la mejora pactada comporta suficiente homogeneidad con el complemento de antigüedad. Rectifica doctrina. Contenida en la STS 19/04/2012, rec. 526/2011 en el sentido de que, pese a que el complemento tiene una naturaleza claramente de una condición más beneficiosa en cuanto tal, no es por ello inmune al juego de la compensación y la absorción.

-SENTENCIA TSJ Valladolid 02-03-2017.- Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Si se paraliza un expediente sancionador como consecuencia de las actuaciones penales y recae sentencia condenatoria contra las personas individuales, no cabe imponer la posterior sanción administrativa a la empresa por los mismos hechos.

-SENTENCIA TS 25-04-2017.- La comunicación del accidente de trabajo fuera del plazo establecido en la póliza determina la ausencia de responsabilidad de la aseguradora. La cláusula contractual que, para dar cobertura a un siniestro ocurrido durante la vigencia de la póliza, exige que la comunicación del mismo se produzca en un determinado plazo máximo, es una cláusula delimitadora del riesgo asegurado, en su vertiente temporal, y no limitativa de los derechos del asegurado, por lo que es válida y no requiere que se destaque de modo especial y se acepte por escrito.

-SENTENCIA AP Cantabria 23-01-2017.- Separación matrimonial. Indemnización al cónyuge de buena fe. La AP Cantabria ha reconocido a una mujer, el derecho a recibir una indemnización de 23.628 euros, de manos de su marido, por el trabajo doméstico que desempeñó durante el periodo de convivencia.

-SENTENCIA TS 03-10-2016.-Derecho del trabajador a percibir a cargo del FOGASA la cantidad reconocida en conciliación judicial en concepto de indemnización por despido y liquidación de partes proporcionales.

Modificación de la doctrina en base en la reforma legal operada por el RD-Ley 5/2006 y la Ley 43/2006. El artículo 33.2 ET, establece que el FOGASA, en casos de insolvencia o concurso del empresario, abona indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos. Por tanto, entre los créditos garantizados por el FOGASA, se reconocen las indemnizaciones conciliadas judicialmente, careciendo ya de razón la doctrina de la Sala que establecía que al pactarse una cantidad global sin especificarse los conceptos que pudieran tener naturaleza retributiva, a efectos del reconocimiento de prestaciones por parte del FOGASA, éste, no debía responder.

-SENTENCIA AN 08-03-2017.- Fiscalidad de la indemnización por extinción del contrato de alta dirección en caso de desistimiento empresarial.

La indemnización satisfecha al alto directivo como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo por desistimiento empresarial, tiene carácter obligatorio hasta el límite de siete días de salario por año de trabajo y con el tope de seis mensualidades, señalado en el RD 1382/1985 art.11.1, y, en cuanto indemnización mínima obligatoria, está exenta de tributación por IRPF.

-SENTENCIA TS 14-03-2017.- Improcedencia del cese del relevista por jubilación anticipada del trabajador relevado.

Es improcedente el cese del relevista que se produce por la jubilación anticipada a los 64 años del trabajador parcialmente jubilado y relevado, formalizando la empresa un nuevo contrato de obra con otro trabajador por el tiempo restante hasta los 65 años del relevado y habiéndose pactado expresamente en el contrato de relevo que la duración del mismo sería el tiempo que faltase al relevado para acceder a la jubilación total hasta alcanzar los 65 años de edad.

CONVENIOS COLECTIVOS Y TABLAS SALARIALES

PROVINCIAL (ALICANTE):

-Convenio Colectivo 2017-2019 FRUTOS SECOS (Manipulación y Exportación) Prov. Alicante. (BOP 11-09-2017) código 03000245011982.

ESTATAL:

-Convenio colectivo estatal INDUSTRIA METALGRAFICA y fabricación de ENVASES METALICOS 2017-2019 (BOE 21-09-2017) código 99003445011982.

-Resolución de 7 de septiembre de 2017, revisión salarial del Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho. 99002575011981.

Esta circular ha sido editada con el objeto de proporcionarle información sobre las materias contempladas en la misma. Su remisión no implica en ningún caso la asunción de responsabilidades por parte del despacho o de sus Letrados, por las pérdidas ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Le saluda atte.