

SUMARIO

- 1. AUMENTO DE LAS COTIZACIONES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.**
- 2. INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO EN LAS ETT'S.**
- 3. NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES.**
- 4. CÁMPUTO DE SALARIOS PARA LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. AUMENTO DE LAS COTIZACIONES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

La aprobación de la Ley de presupuestos Generales del Estado para 2017, publicada en el BOE de 28 de junio, implica un incremento en la cotización de los trabajadores autónomos del 3% respecto a la vigente.

Recordemos que este año la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, estableció las cotizaciones con efectos retroactivos al 1 de enero del presente año, incrementando las bases máximas de cotización en un 3% y las bases mínimas en un 8%, siendo este incremento equivalente al aumento aplicado en el Salario Mínimo Interprofesional. Sin embargo, algunas bases mínimas de cotización como la de los trabajadores autónomos, se congelaron en las cifras del año 2016.

La Ley de Presupuestos incrementa en un 3% aquellas bases de cotización de trabajadores autónomos que no experimentaron subida alguna, entre ellas la base mínima, pero con efectos al primer día del mes siguiente al de su publicación, es decir, a partir del 1 de julio.

A partir de la citada fecha, la base mínima de cotización se incrementa de 893,10 a 919,80 euros mensuales.

Este incremento también afecta a los autónomos que tengan 47 años en adelante y coticen por bases máximas, que se han incrementado en el mismo porcentaje que la base mínima. No así la base máxima establecida para el resto de los trabajadores por cuenta propia, que se mantiene en la misma cantidad que la del Régimen General, ni la base mínima para los autónomos societarios, que ya se incrementó el 1 de enero en el mismo porcentaje del SMI –un 8%– y ahora se mantiene.

2. INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO EN LAS ETT'S.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, en sentencia de 6 de junio, ha reconocido el derecho de los trabajadores a percibir una indemnización por fin de contrato de 20 días de salario/año, al igual que en los demás supuestos en que opera la doctrina comunitaria derivada del Asunto C-596/14 (De Diego Porras), al entender la Sala que, a pesar de no ser aplicable la Directiva 1999/70/CE a las Empresas de Trabajo Temporal.

La Sala sustenta esta decisión en el capítulo II de la Directiva 2008/104/CE que regula las condiciones de trabajo y empleo, y en concreto en su artículo 5 que sienta el principio de igualdad de trato, de forma que si a los trabajadores temporales les corresponde la indemnización prevista para un trabajador indefinido, cuando el final de la relación viene determinado por condiciones objetivas, esto es, 20 días por año, también al trabajador contratado temporalmente por la ETT le corresponde igual indemnización cuando se pone fin a su contrato.

Es la igualdad de trato la que conduce a esta conclusión, dado que si no se considera que concurra una causa que justifique el trato desigual en el concreto aspecto que analizamos entre un trabajador con contrato indefinido frente a otro con contrato temporal, esta premisa es igualmente aplicable a los trabajadores de la ETT cuyas condiciones de trabajo han de ser iguales a las que ostentan los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, de manera que la condición de trabajadores temporales cedidos no puede operar como factor que justifique la inferior indemnización.

En esta sentencia existe voto particular de un magistrado que considera que sería razonable que el derecho a la indemnización automática se reconociera por igual a todas las modalidades de contratos temporales, puesto que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores lo reconoce para los contratos de obra o servicio determinado, en cuantía de 12 días de salario por cada año de servicio. Sin embargo, el artículo 5.1 de la Directiva 2008/104/CE no es aplicable, pues de su lectura completa no se deriva la equiparación alegada a efectos de indemnización por finalización de contrato.

3. NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES.

El pasado 27 de mayo se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.

La norma comentada puede ser calificada como «ómnibus», pues tiene por finalidad transponer al ordenamiento jurídico español diversas normas comunitarias de muy diferentes ámbitos. Por razón de la materia, aquí se analizarán las novedades relativas al desplazamiento transnacional de trabajadores.

A efectos de asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamientos, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar, como hasta ahora, el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios. Ahora bien, la novedad consiste en que dicha comunicación se podrá hacer por medios electrónicos, en el modo que se determine reglamentariamente.

A tal efecto, por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, un registro electrónico central de tales comunicaciones. Dicha comunicación de desplazamiento contendrá los datos e informaciones siguientes:

- a) La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
- b) El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del impuesto sobre el valor añadido.
- c) Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- d) La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.
- e) La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.
- f) La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en la normativa.
- g) Los datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España que sea designada por la empresa como su representante para servir de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones, de ser necesario.
- h) Los datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.

Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España sea una empresa de trabajo temporal, la comunicación de desplazamiento, además de lo ya citado, deberá incluir:

- a) La acreditación de que reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
- b) La precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria que se traten de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, con indicación del supuesto de celebración que corresponda según lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Los empresarios deberán comparecer, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto y aportar cuanta documentación les sea requerida para justificar el cumplimiento de la normativa sobre desplazamientos, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa.

Durante el período de desplazamiento los empresarios deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:

- a) Los contratos de trabajo o los documentos a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuando la información a que se refiere dicho artículo no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito, respecto de cada trabajador.
- b) Los recibos de salarios de cada trabajador y los comprobantes del pago de salarios a cada trabajador.
- c) Los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.
- d) El documento por el que se acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.

Una vez concluido el desplazamiento, los empresarios deberán aportar los documentos anteriormente referidos cuando sean requeridos para ello por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los empresarios deberán notificar por escrito a la Autoridad laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.

La documentación anteriormente referida deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vayan a prestar los servicios.

Al objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de los elementos fácticos que se consideren necesarios. Los elementos fácticos deberán servir de ayuda a las autoridades competentes en las comprobaciones y controles del cumplimiento de los requisitos para el desplazamiento. Estos elementos son factores indicativos en la evaluación global que debe hacerse y, por consiguiente, no pueden considerarse de forma aislada.

A fin de determinar si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caractericen las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en España. Algunos elementos objetivos a tal fin pueden ser los siguientes:

- a) El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o en los colegios profesionales pertinentes, de acuerdo con la normativa nacional;
- b) el lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que les desplaza;
- c) el derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro;
- d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;
- e) el número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las empresas de reciente creación.

Para determinar si un trabajador desplazado temporalmente a España desempeña normalmente su trabajo en otro Estado miembro, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan dicho trabajo y la situación del trabajador, entre los cuales pueden incluirse los siguientes:

- a) Si el trabajo se realiza en España durante un período limitado de tiempo;
- b) la fecha de inicio del desplazamiento;
- c) el Estado miembro en el que, o desde el que, el trabajador desplazado a España suele desempeñar su trabajo, de acuerdo con el Reglamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I) o con el Convenio de Roma;
- d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar en el Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado a España;
- e) la naturaleza de las actividades;
- f) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma los proporciona o cómo los reembolsa;
- g) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador desplazado.

La ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos establecidos en los apartados anteriores no excluye necesariamente que la situación pueda ser considerada un desplazamiento real. La valoración de estos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.

Los elementos anteriores pueden ser tenidos igualmente en cuenta por las autoridades competentes para determinar si una persona desplazada entra dentro de la definición de «trabajador desplazado», a cuyo efecto deberán guiarse, entre otros elementos, por los hechos relacionados con el desempeño del trabajo, la subordinación y la remuneración del trabajador, independiente de como hayan caracterizado las partes su relación en el contrato o acuerdo de otro tipo que hubieran suscrito.

Tales novedades normativas han venido acompañadas de la previsión de las consecuentes sanciones pecuniarias por su eventual incumplimiento y la reforma de la ley procesal laboral.

Las comunicaciones de desplazamiento de trabajadores a España realizadas con anterioridad a la entrada en vigor de la norma (28 de mayo de 2017) se regirán por la normativa vigente en el momento de su realización. En tanto se proceda al desarrollo reglamentario previsto, las comunicaciones de desplazamiento de trabajadores a España podrán seguir realizándose por los medios en que vinieran haciéndose hasta ahora.

4. CÓMPUTO DE SALARIOS PARA LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 3 de mayo, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ País Vasco en fecha 16/09/2014 (recurso 1549/14).

La sentencia recurrida considera que para el cómputo del salario diario que debe tenerse en cuenta para calcular la indemnización por despido improcedente, deben tenerse en cuenta conceptos como los seguros de vida y médicos, así como el plan de jubilación del trabajador y los beneficios por la venta de stock options.

El Tribunal Supremo, en diferentes sentencias, al respecto de los seguros pagados a los trabajadores ha concluido que estos se consideran salario en especie por tres consideraciones:

- a) No cabe ninguna duda que el abono del seguro deriva de la existencia de la relación laboral y es una contrapartida a las obligaciones del trabajador.
- b) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
- c) La posible cualidad de mejora voluntaria de la Seguridad Social que ciertamente puede atribuirse a los tres conceptos en liza (seguro de vida; seguro médico; plan de Jubilación) únicamente puede predicarse de las prestaciones obtenibles a virtud de los correspondientes aseguramientos, pero no asignarse a las correspondientes primas.

Por otra parte, la Sala también rechaza el alegato de la recurrente de que este último es un argumento de índole fiscal no extrapolable al orden laboral. Y ello por dos razones:

- a) No procede “el trasvase incondicionado de normas de una parcela del derecho para ser aplicadas en otra diferente... (pues) cada campo del ordenamiento jurídico... se disciplina por sus normas propias, que responden a principios y finalidades específicas de cada esfera del derecho, así es que el criterio interpretativo que atiende al espíritu y finalidad de la norma adquiere en este caso una especial dimensión, y precisamente por esa razón hay que cuestionar de entrada la aplicación al caso de la normativa tributaria, de manera absoluta e incondicionada”.

- b) Más específicamente, esa misma unicidad del Derecho la ha mantenido en supuesto similar al de autos, precisamente a propósito de la determinación de la naturaleza jurídica atribuible a otro concepto retributivo -derechos de imagen de un Futbolista-, afirmando que "aun manteniendo la autonomía propia del Derecho Tributario y del Derecho del Trabajo, no puedan desconocerse los eventuales puntos de conexión que permite mantener la unidad del Ordenamiento jurídico", cuya coherencia interna comporta que "aun cuando el legislador lleve a cabo de forma autónoma la definición de los conceptos sobre los que se asienten las normas de cada una de tales ramas del Derecho, habrá que preservar unos mínimos de congruencia y coherencia interna de todo el Ordenamiento".
- c) Pero sobre todo hay que tener en cuenta que en el presente caso no es que apliquemos una normativa de índole fiscal para atribuir carácter salarial a unos determinados conceptos cuya naturaleza jurídica se nos hubiese presentado dudosamente tipificable, sino que utilizamos la legislación tributaria -el art. 42.6 Ley IRPF- para tan sólo corroborar una conclusión que nos viene impuesta con toda claridad por consideraciones estrictamente laborales, y más en concreto por los inequívocos mandatos del art. 26 ET.

5. CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO Y EL 15 DE JUNIO DE 2017.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Comercio papel y artes gráficas.	CE	BOE	16/05/2017
Fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar.	RS	BOE	16/05/2017
Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares (Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia).	RS	BOE	16/05/2017
Industrias fotográficas.	AC	BOE	16/05/2017
Industrias lácteas y sus derivados.	RS	BOE	16/05/2017
Productores de obras audiovisuales y figurantes que prestan servicios en las mismas.	RS	BOE	16/05/2017
Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	RS	BOE	16/05/2017
Aparcamientos y garajes.	CC	BOE	17/05/2017
Auto-taxis.	CC	BOE	17/05/2017
Comercio de flores y plantas.	RS	BOE	30/05/2017
Establecimientos financieros de crédito.	CC	BOE	30/05/2017
Fabricación y comercialización de frutas y verduras frescas seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas listas para consumir o cocinar.	SE	BOE	30/05/2017
Hostelería.	AC	BOE	31/05/2017
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Convenio colectivo.	CC	BOE	1/06/2017
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.	CC	BOE	7/06/2017

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO Y EL 15 DE JUNIO DE 2017.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo		Boletín
Alicante	Industria, servicios y tecnologías del sector del metal. Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	17/05/2017
		CC	BOP	25/05/2017
Albacete	Derivados del cemento.	RS	BOP	29/05/2017
Asturias	Derivados del cemento. Empleados de fincas urbanas.	RS	BOPA	22/05/2017
		CC	BOPA	13/06/2017
Bizkaia	Construcción.	PR	BOB	13/06/2017
Cáceres	Derivados del cemento.	RS	DOE	7/06/2017
Cádiz	Transporte sanitario.	AC	BOP	29/05/2017
Cantabria	Universidad de Cantabria (personal laboral).	CC	BOCA	5/06/2017
Castellón	Comunidades de regantes.	CC	BOP	4/05/2017
Castilla y León	Hospitalización y asistencia privada (Ávila, Segovia y Soria).	EX	BOCL	6/06/2017
Cataluña	Empresas de azafatos/as y promotores/as de venta. Inspección técnica de vehículos. Agropecuario.	CC	DOGC	19/05/2017
		CC	DOGC	26/05/2017
		CE	DOGC	7/06/2017
Ceuta	Limpieza pública. Metal. Limpieza pública.	CC	BOCC	2/06/2017
		CC	BOCC	2/06/2017
		CE	BOCC	9/06/2017
Ciudad Real	Industria y servicios del metal. Industrias vinícolas. Pompas fúnebres. Derivados del cemento. Industrias vinícolas.	CC	BOP	17/05/2017
		CC	BOP	17/05/2017
		CC	BOP	17/05/2017
		RS	BOP	24/05/2017
		CE	BOP	30/05/2017
Comunitat Valenciana	Industria de marroquinería y afines (Castellón y Valencia). Derivados del cemento.	RS	DOGV	16/05/2017
		RS	DOGV	13/06/2017
Extremadura	Empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales.	AC	DOE	12/06/2017
Gipuzkoa	Industria y comercio de confiterías y pastelerías. Limpieza de edificios y locales. Limpieza de edificios y locales.	RS	BOG	29/05/2017
		RS	BOG	29/05/2017
		CE	BOG	7/06/2017
Girona	Industrias del pan.	AT	BOP	13/06/2017
Huelva	Oficinas y despachos.	PR	BOP	24/05/2017
Huesca	Derivados del cemento. Derivados del cemento. Comercio en general.	RS	BOP	24/05/2017
		CE	BOP	31/05/2017
		AC	BOP	7/06/2017
La Rioja	Fincas urbanas.	EX	BOR	7/06/2017
Las Palmas	Comercio de la pequeña y mediana empresa. Lavanderías industriales. Comercio de la pequeña y mediana empresa.	CC	BOP	2/06/2017
		CC	BOP	2/06/2017
		CE	BOP	9/06/2017
Lleida	Madera y corcho.	RS	BOP	22/05/2017
Lugo	Comercio del metal. Industrias de siderometalúrgica. Transporte de viajeros en autobús por carretera.	AC	BOP	24/05/2017
		AC	BOP	24/05/2017
		AC	BOP	24/05/2017

Madrid	Comercio de alimentación.	RS	BOCM	27/05/2017
	Servicios de educación ambiental.	CC	BOCM	3/06/2017
Navarra	Agropecuario.	CC	BON	14/06/2017
	Industrias del alabastro.	RS	BON	14/06/2017
	Transporte de viajeros por carretera.	CE	BON	14/06/2017
Pontevedra	Industrias y despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados.	AC	BOP	13/06/2017
Santa Cruz	Comercio de alimentación.	CC	BOP	2/06/2017
Tenerife	Comercio de automóviles, accesorios y recambios.	RS	BOP	7/06/2017
Segovia	Derivados del cemento.	RS	BOP	2/06/2017
Sevilla	Empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorio de análisis clínicos.	CC	BOP	27/05/2017
	Transportes interurbanos de viajeros.	CC	BOP	9/06/2017
Tarragona	Comercio minorista de productos de alimentación, de ultramarinos y comestibles.	CC	BOP	19/05/2017
	Cooperativas del campo.	CC	BOP	31/05/2017
	Panaderías.	AC	BOP	8/06/2017
	Frutas, verduras y hortalizas del Mercat de Reus i Tarragona.	AC	BOP	13/06/2017
	Transporte de viajeros.	AC	BOP	13/06/2017
Valladolid	Industria y comercio de la vid.	RS	BOP	5/06/2017
	Peluquerías, salones de belleza, gimnasios y similares.	RS	BOP	7/06/2017
	Industrias de panaderías.	CC	BOP	13/06/2017
Valencia	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	8/06/2017
Zamora	Oficinas y despachos.	CC	BOP	9/06/2017
	Comercio del metal.	AC	BOP	12/06/2017
	Industrial del metal.	AC	BOP	12/06/2017
Zaragoza	Comercio del mueble.	CC	BOP	2/06/2017
	Derivados del cemento.	CC	BOP	10/06/2017
	Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado.	RS	BOP	15/06/2017

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