

LABOUR TECHNOLOGY
& COMPLIANCE
REPORT

Julio

2017

ĒCIJA

Labour Technology & Compliance Report - Julio 2017

Jurisprudencia relevante

P.4

Novedades legislativas y
compliance laboral

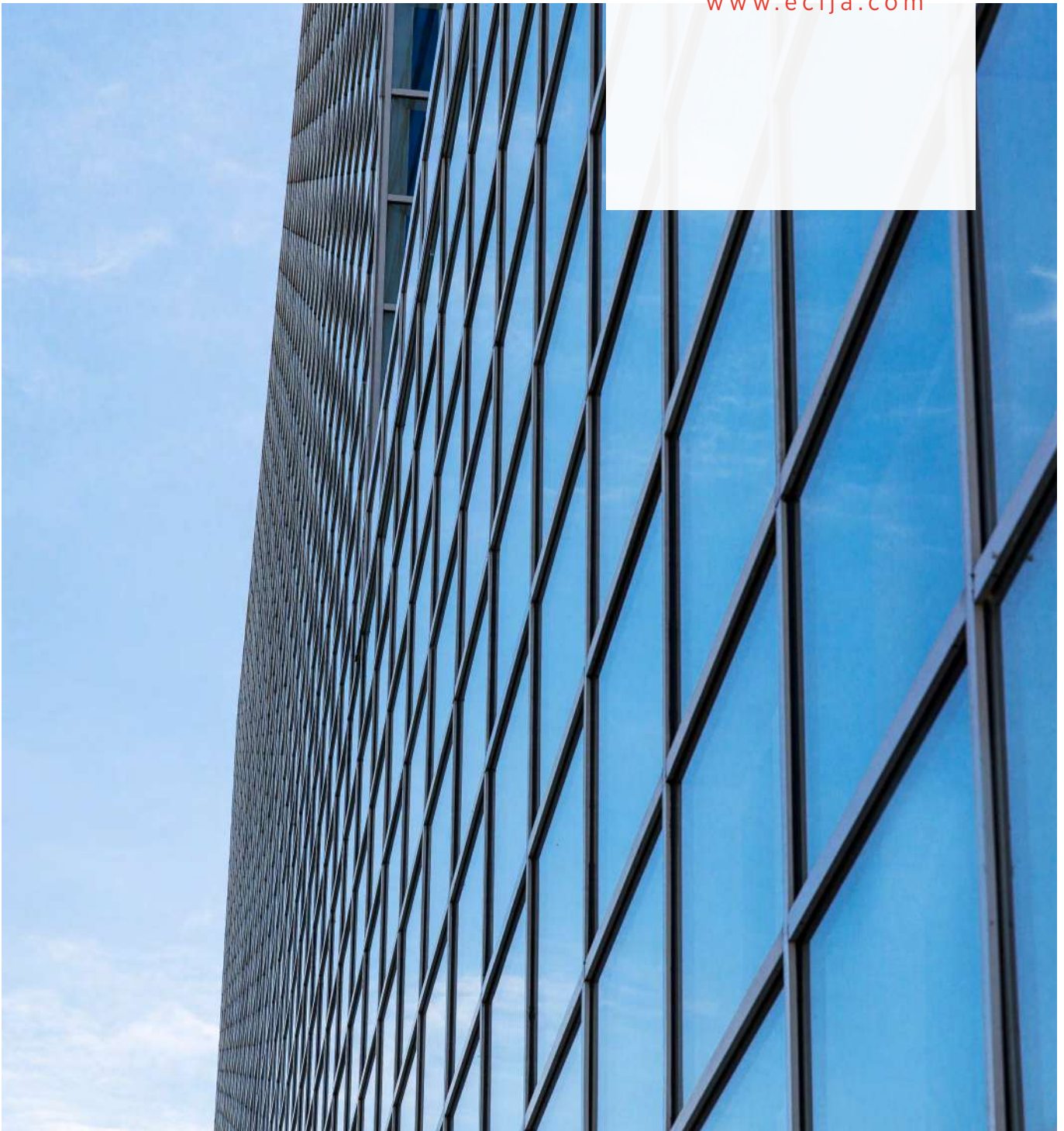
P.6

Noticias destacables en
laboral 3.0

P.9

Área de
Derecho
Laboral

www.ecija.com



01. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Naturaleza salarial de los seguros de prima y vida y planes de pensiones. STS 3-5-2017

En concreto, se aborda en el presente, si **los seguros de vida y médico, así como el plan de jubilación, ostentan naturaleza salarial**, a los efectos de determinar si computan o no para el cálculo de la indemnización.

Para ello, analizaremos la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 385/2015, de 3 de mayo de 2017. La misma se dicta como consecuencia del recurso para unificación de doctrina que interpuso la empresa, por entender que los seguros de vida y médico, así como el plan de jubilación, son conceptos extrasalariales, a los efectos del cómputo para el cálculo de la indemnización.

Alega la empresa que al computar los conceptos de seguro médico y de vida y plan de jubilación, se está infringiendo el art. 26.2 ET.

El Tribunal Supremo, nuevamente reitera su doctrina, y dispone que el art. 26.1 ET contiene una presunción iuris tantum de que todo lo que recibe el trabajador del empresario lo es debido en concepto de salario, y entiende que se hace muy difícil considerar que el citado seguro constituya uno de los supuestos de exclusión del apartado 26.2 ET, y ello por varios motivos.

El primero de ellos, porque aun cuando se llegara a aceptar la naturaleza de mejora de la Seguridad Social del seguro médico y vida y plan de jubilación, en palabras del Tribunal Supremo, **“lo que podría quedar excluido del concepto de salario sería, con arreglo a la norma legal, la obtención de las ulteriores prestaciones o indemnizaciones derivadas de aquel beneficio de origen contractual**, pues es a éstas a las que expresamente se refiere el mencionado precepto”, pero no puede predicarse dicha naturaleza de las primas que son salario en especie del que el trabajador hipotéticamente puede beneficiarse

Añade, además, que “la conclusión viene corroborada por la calificación fiscal del seguro como retribución en especie (art. 42.2 Ley 35/2006)”.

Respecto a esta fundamentación jurídica, precisa que debe rechazarse el argumento de la empresa, relativo a que el argumento de índole fiscal no es extrapolable al orden legal.

Al respecto, el Tribunal Supremo entiende que, si bien no procede el trasvase incondicionado de normas de una parcela del derecho para ser aplicadas a otra diferente, pues cada campo del ordenamiento jurídico se disciplina con sus propias normas, según doctrina del propio Tribunal Supremo, esta misma doctrina dispone que “el ordenamiento jurídico forma un todo unitario y pleno, sin lagunas insalvables, porque siempre será posible acudir al procedimiento analógico, cuando se den las condiciones previstas en el artículo 4 del Código Civil , y a los principios generales del derecho para colmar esos vacíos”, pero sin perjuicio de todo ello, debe tenerse en cuenta que en el presente caso no se está aplicando una normativa de índole fiscal para atribuir carácter salarial a unos determinados conceptos cuya naturaleza jurídica se hubiese presentado dudosamente tipificable, sino que el citado art. 42.2 de la Ley de IRPF, se utiliza simplemente para corroborar una conclusión que viene impuesta “con toda claridad”, en palabras del Tribunal Supremo, en la normativa laboral, concretamente en el art. 26 ET.

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo consolida su doctrina en el sentido de otorgar naturaleza salarial a las primas de seguro de vida y médico y plan de pensiones, a los efectos de computar para el cálculo de la indemnización por despido.



La importancia de tener una política de uso de medios informáticos. STS 17-3-17

El supuesto de hecho contemplado en la Sentencia del Tribunal Supremo 226/2017, que se analiza en el presente apartado, es el siguiente: una empresa, que acude como demandada a un juicio en primera instancia como consecuencia de la demanda de una trabajadora solicitando reducción de jornada por guarda legal de la trabajadora por tener un hijo menor de doce años. Frente a la sentencia que estimaba la demanda de la trabajadora, la empresa presenta recurso de revisión, regulado en el artículo 510 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, fundamentando a tal efecto que se había “encontrado”, en fecha posterior a la sentencia estimatoria de la trabajadora, un documento consistente en una impresión de un correo electrónico enviado por la trabajadora a su letrado, y en el cual se hacía referencia a la estrategia procesal a seguir en el proceso de reducción de jornada indicado.

Alega la empresa que dicho documento ha sido hallado “revisando la ingente cantidad de documentación acumulada” por la trabajadora “y motivado en la necesidad de continuar con trabajos no finalizados por la actora al encontrarse ésta en baja por IT”.

La cuestión a dilucidar al respecto, es la validez de dicho documento a los efectos de aportarlo como prueba en el recurso de revisión presentado por la empresa.

Existen ya varios pronunciamientos al respecto del Tribunal Supremo, que se pronuncia acerca de la validez de las pruebas obtenidas de medios informáticos en el ámbito laboral.

A tal efecto, sin perjuicio de “la más que dudosa regularidad del modo de obtención del documento, consistente en el correo electrónico entre la trabajadora y su abogado, que ahora se ha encontrado”, en términos del Ministerio Fiscal, sale a la luz una vez más, la importancia de que la empresa ostente una política en relación a la utilización de ordenadores u otros medios informáticos de titularidad empresarial por parte de los trabajadores. Conforme a la jurisprudencia, “el control del uso del

ordenador facilitado al trabajador por el empresario se regula por el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores”, de modo que está inserta en el marco de las facultades de dirección y control empresarial del empresario, para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales si bien con las matizaciones siguientes:

(i) La primera de ellas, es la que se refiere a los **límites de ese control**, y en esta materia, el Tribunal Constitucional ha establecido que dicho ejercicio de las facultades de vigilancia y control se ha de llevar a cabo teniendo en consideración la “dignidad del trabajador”, y con respeto a la intimidad del trabajador. En segundo lugar, lo que debe hacer la empresa, en términos del Tribunal Supremo, es “(...) de acuerdo con las exigencias de la buena fe, establecer previamente las reglas de uso de esos medios e informar a los trabajadores de que va a existir control, y los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso”.

(ii) La segunda matización es que, a pesar de que el empresario regule el uso y control de los medios informáticos de la empresa, **no se excluye el derecho del trabajador al derecho a la intimidad**, y que éste se extiende a los archivos personales que tiene el trabajador en el ordenador, por lo que habrá de articularse diferentes sistemas, siempre respetuosos con los derechos fundamentales como así lo establece el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Por todo lo expuesto, y puesto que la empresa no disponía de ninguna política o protocolo que regulara el uso de medios informáticos, no queda acreditado que la empresa haya obtenido la prueba de forma lícita, por lo que debe declararse la nulidad de la misma, por violación de los derechos fundamentales a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones ex art. 18 CE.

6 LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2017. LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO (LPGE).

El pasado 28 de junio de 2017 se publicó la Ley 3/2017, de 27 de junio, mediante la que se aprueba la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

A continuación, exponemos las principales novedades legislativas introducidas en materia laboral y seguridad social, por la Ley 3/2017.

- **Bases de cotizaciones sociales (Arts. 106 y 107).** En cuanto a las bases de cotización, estas seguirán siendo las mismas que las establecidas por la Orden ESS/106/2017 de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la seguridad social. Respecto al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se produce una subida de la base mínima de cotización de 893,10 euros a 919,80 euros.
- **Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).** (Disposición adicional centésima séptima). Se determina el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2017, que se actualiza al uno por ciento.
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. Salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.454,03 euros.
- **Bonificación del 50% en la cotización empresarial:**
 - **Disposición adicional centésima octava.** Se mantiene, en los mismos términos previstos en ejercicios anteriores, la bonificación del 50 por ciento en la cotización empresarial en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.
 - **Disposición adicional centésima décima primera.** Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Las empresas dedicadas al sector turismo, al comercio y hostelería, 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 de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.
- **Suspensión de la aplicación y modificación de determinados preceptos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo** (Disposición final décima séptima). Tras la entrada en vigor de las modificaciones, en su art. 25.4, se establece un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral.
- **Las pensiones** abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas del Estado, experimentarán en 2017 con carácter general un incremento del 0,25 por ciento.
- **Suspensión de la posibilidad de tener la condición de autónomo a tiempo parcial** (Disposición final décima séptima). Se suspende la posibilidad que permitía la Ley 20/2017 de que los trabajadores por cuenta propia ejerzan su actividad a tiempo parcial hasta el 1 de enero de 2019.
- **Incremento de las bonificaciones en los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores:**
 - Jóvenes entre 16 y 30 años: bonificación, durante 3 años, sobre la cuota empresarial de la SS del 90% el primer año, 70% el segundo año y 40% el tercer año, incrementándose en un 10% en los supuestos de mujeres con ocupaciones de menor representación.
 - Mayores de 45 años: bonificación, durante 3 años, de un 90% en la cuota empresarial de la SS, siendo del 100% en los casos de mujeres con ocupaciones de menor representación.



Firma líder en asesoramiento en Derecho de
Tecnología, Medios y Telecomunicaciones

Aprobado el nuevo Sistema de Formación Profesional para el Empleado. RD 694/2017, de 3 de julio de 2017

El pasado 5 de julio de 2017, se publicó en el BOE el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Los principales objetivos que se pretenden con esta reforma, son los siguientes:

- a) La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables;
- b) La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas;
- c) El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo;
- d) La eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

En particular, en el Real Decreto se desarrolla la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Concretamente, tiene por objeto la **regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación** de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

De conformidad con lo establecido en el art- 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, podrá impartirse en **modalidad presencial, teleformación o mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores**. No se incluye, por tanto, la formación a distancia, lo cual no supone que se haya prohibido o que no esté permitida, sino que esta supresión de la formación a distancia convencional es únicamente a efectos de su exclusión del sistema de formación profesional para el empleo y de su financiación con fondos públicos, y con ello lo que se persigue, como se señala en el Preámbulo de dicha Ley, es potenciar la formación online, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación.

En conclusión, con esta transformación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, lo que pretende el Real Decreto 694/2017 es, en un contexto de recuperación económica, contribuir a la competitividad empresarial y mejorar la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores, garantizando a su vez, el derecho a la formación permanente introducido en la reforma laboral de 2012.



03. NOTICIAS DESTACABLES EN LABORAL 3.0

Transformación del mundo del trabajo: El nuevo fenómeno del Botsourcing.

Expertos internacionales se reunieron durante tres días la semana pasada, con el objetivo de abordar el tema relativo a las políticas relacionadas con los cambios radicales que están transformando el mundo del trabajo.

El mundo del trabajo experimenta un importante proceso de cambio. Son diversas las fuerzas que lo están transformando, desde el avance de la tecnología y el impacto del cambio climático hasta la evolución de la producción y el empleo, por nombrar alguna. Una de las consecuencias de este avance de las tecnologías, ha sido la **robotización en el ámbito laboral, y consecuencia de ésta, es el botsourcing o utilización de robots para sustituir la mano de obra humana.**

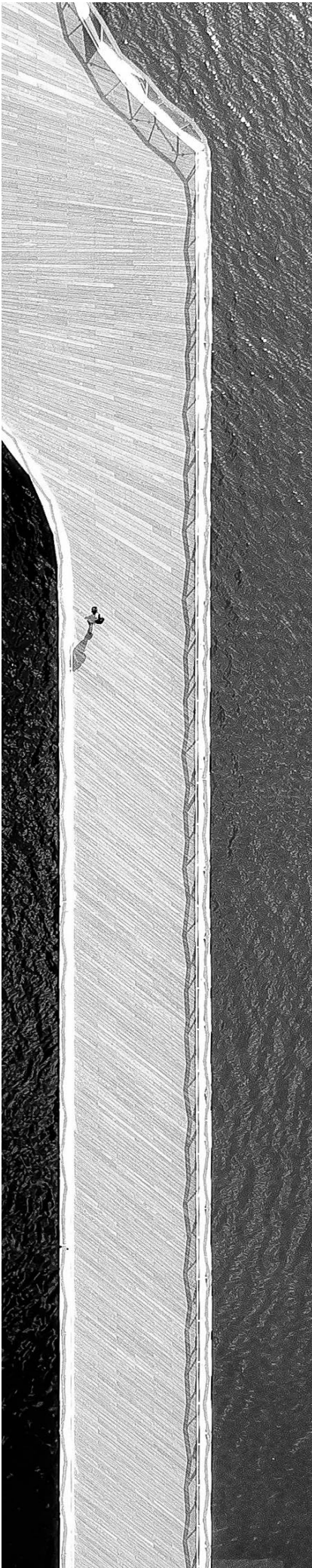
Algunos de los efectos del botsourcing ya se analizaron en una edición pasada de este LABOUR TECHNOLOGY & COMPLIANCE REPORT, en el que se analizaba la eventual cotización de los robots. Efectivamente, ésta es una de las medidas que se han propuesto para paliar los posibles efectos perniciosos de una drástica destrucción de puestos de trabajo como consecuencia de la robotización.

Ante los cambios que en este contexto se están sufriendo y sufrirá el trabajo, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha lanzado la **“Iniciativa del centenario sobre el futuro del trabajo”** y ha creado una unidad específica, con el objetivo de elaborar un informe y recomendaciones en el año 2018 y la posible adopción de una Declaración del Centenario en el año 2019.

El Director General de la OIT recordó a los participantes que el “futuro del trabajo no está predestinado” y que “depende de lo que nosotros hagamos”, de ahí la importancia de la regulación del trabajo decente.

Especial atención merece la **Nota informativa 1** de la referida iniciativa sobre el futuro del trabajo elaborado por la OIT sobre los impactos de los cambios tecnológicos, y como lograr que la tecnología beneficie a todos. Se analiza en la misma la evolución histórica de los cambios tecnológicos en el ámbito laboral. En la misma se dice que, si bien **los cambios tecnológicos nunca han destruido empleo, puesto que a la vez que se destruyen determinados puestos de trabajo, se crean otros**, no obstante, se cuestiona si esta vez ocurrirá lo mismo, o si se producirá lo que denomina una Cuarta Revolución Industrial con un potencial sin precedentes, que suprimirá puestos de trabajo.

Interesante planteamiento el presentado por la OIT, que es mercedor de análisis y de plantearnos, como se hace en la citada normativa, ¿qué empleos están en riesgo? ¿Qué medidas se pueden tomar? ¿Cuáles son las **potenciales fuentes de creación de empleo? ¿Qué políticas, tanto en el nivel nacional como en el internacional, pueden ser útiles para alcanzar todo el potencial de la creación de nuevos puestos de trabajo?**, entre otras muchas cuestiones que deben ser analizadas si queremos garantizar, o al menos intentar, la no supresión de puestos de trabajo en el futuro, que aboque a la adopción de medidas, de otra índole, más drásticas, que obliguen a modificar el sistema laboral y de seguridad social como el que tenemos en la actualidad.



Huelga de los “riders” de Deliveroo

La economía colaborativa tiene muchas ventajas para el consumidor, no obstante, hay determinados aspectos en la relación contractual con los trabajadores que aún están siendo objeto de controversia. Por este motivo, el pasado 2 de julio de 2017, **los “riders” de Deliveroo convocaron una huelga, reclamando mejores condiciones laborales**, tales como un “salario digno”, que se les garantizara una jornada laboral “mínima de 20 horas semanales” a todos aquellos “riders” que lo soliciten, así como un mínimo de dos pedidos por hora.

La semana siguiente a la huelga convocada, los trabajadores de Deliveroo presentaron una denuncia ante la Inspección de Trabajo, denunciando, entre otras cosas, sus contratos como autónomas, cuando en realidad son trabajadores asalariados. Dicen que Deliveroo es quien decide, como y cuanto tienen que trabajar y determina cuánto cobran, notas éstas características de una relación laboral.

Denuncian también que, como consecuencia de las últimas huelgas convocadas, Deliveroo ha procedido al despido de 15 trabajadores, que estaban movilizados con las últimas manifestaciones, en distintos puntos del país.

A raíz de las huelgas llevadas a cabo por los “riders” así como de la denuncia ante la Inspección de trabajo, **la respuesta de Deliveroo** ha consistido en ofrecer a los “riders” la opción de elegir como colaborar con la compañía, ofreciéndoles así que lo hagan bajo la **modalidad de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)**, siempre y cuando obtenga, como mínimo, el 75% de sus ingresos con Deliveroo. La segunda opción que les ha ofrecido la compañía, ha sido continuar su colaboración bajo un acuerdo nueva y más sencillo que les permitirá **trabajar regularmente con otras plataformas de delivery o empresas**.

Respecto de las denuncias relativas a los despidos efectuados por la empresa, indican que “nada tienen que ver con las movilizaciones ni manifestaciones que han salido en los medios”, sino que defienden que dichos despidos responden motivos completamente ajenos a las mismas.

Tras el ofrecimiento realizado por Deliveroo a sus “riders”, la compañía asegura que la mayor parte de sus repartidores ha aceptado sus nuevas condiciones. Exactamente, dice que 755 personas de las cerca de 900 que trabajan para la misma, ha firmado los nuevos contratos, en concreto la mayoría de ellos han elegido la opción de trabajadores autónomos económicamente dependientes.



Contacto

Raúl Rojas
Socio
rrojas@ecija.com
91. 781 .61. 60

Erika Moraleja
Abogada
emoraleja@ecija.com
91. 781 .61. 60

Pº Castellana 259C
Torre de Cristal
28046 Madrid
www.ecija.com



Este report sido elaborado por el área de
Derecho Laboral de ECIJA



www.ecija.com