

Alerta Laboral | Novedades | Enero 2017

Novedades jurisprudenciales

1. La suspensión de contratos de trabajo en una empresa abocada a la liquidación se considera fraudulenta >>
2. Validez de la entrega de las nóminas en soporte informático >>
3. Improcedencia del despido de una trabajadora extranjera por pérdida del permiso de trabajo >>
4. Inaplicación de la doctrina del TJUE en la indemnización por finalización del contrato temporal en el sector privado >>
5. La incapacidad temporal de larga duración puede ser considerada una discapacidad a efectos de la igualdad de trato en el empleo >>
6. Empresa condenada al pago de horas extraordinarias por no aportar el registro de la jornada de trabajo >>
7. La consignación de los salarios de tramitación en el recurso de suplicación no es necesaria si se ha optado por el abono de la indemnización por despido improcedente >>

Novedades legales

1. Salario mínimo interprofesional para el año 2017: 23,59 euros/día, 707,70 euros/mes o 9.907,80 euros/año >>
2. Incremento de las pensiones causadas en el ejercicio 2016 para el año 2017 >>
3. Entrada en vigor del permiso de paternidad a 4 semanas de duración >>

La suspensión de contratos de trabajo en una empresa abocada a la liquidación se considera fraudulenta

Constituye fraude de ley la suspensión de los contratos de trabajo con la finalidad de dejar de pagar salarios y cotizaciones hasta la extinción colectiva de los contratos en el marco del concurso de acreedores.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 7 de noviembre de 2016

La parte demandante alegaba que la medida empresarial consistente en suspender las relaciones laborales constituía un manifiesto fraude de ley, puesto que no tenía por finalidad contribuir a superar una situación coyuntural de la empresa, sino abaratar costes hasta que se extinguieran todos los contratos de trabajo por el Juzgado de lo Mercantil una vez admitido el concurso de acreedores.

La Audiencia Nacional recuerda a este respecto que no cabe admitir la suspensión de los contratos de trabajo cuando la causa económica, técnica, organizativa o productiva es de tal intensidad que hace inviable la continuidad de la empresa. Solo en caso de que pudiera recuperarse la viabilidad futura de la empresa, las suspensiones de los contratos de trabajo estarían justificadas.

De esta forma, existe una vulneración de la buena fe cuando se promueve una suspensión de contratos de trabajo en una empresa abocada a la liquidación.

Por lo que se refiere en concreto al caso enjuiciado, la Audiencia Nacional considera evidente que la empresa estaba afectada por una situación económica calamitosa de naturaleza estructural y definitiva que permite concluir razonablemente que no tiene más futuro que su liquidación.

No concurría, por consiguiente, una situación económica negativa y productiva coyuntural que pudiera superarse mediante la suspensión de los contratos de todos sus trabajadores durante nada menos que doce meses, puesto que dicha suspensión significaba, en la práctica, la

total inactividad de la empresa, lo que precipitaría aún más, si cabe, su liquidación definitiva.

Así, se hacía evidente que la suspensión de los contratos de trabajo solo tenía por finalidad dejar de pagar salarios y cotizaciones a la Seguridad Social, endosar esos costes al Servicio Público de Empleo Estatal y esperar a que el Juzgado Mercantil, una vez admitido el concurso de acreedores, extinguiera todos los contratos de trabajo, cuyas indemnizaciones correrían en ese caso a cargo del FOGASA.

Dicha actuación empresarial constituye un manifiesto fraude de ley, puesto que la suspensión de los contratos pretendía liquidar los costes salariales hasta que se produjera, inevitablemente, la extinción de los contratos sin coste alguno para la empresa en el marco del concurso de acreedores, declarando finalmente la nulidad de la medida.

Validez de la entrega de las nóminas en soporte informático

El Tribunal Supremo cambia su doctrina y admite la entrega del recibo justificativo del pago del salario en soporte informático, entendiendo que ello no supone perjuicio o molestia alguna para el empleado.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de diciembre de 2016

En el caso analizado, la empresa demandada venía entregando a los trabajadores las nóminas en papel, introduciéndolas en los buzones individuales de cada trabajador. No obstante, a partir del mes de febrero de 2013, la empresa sustituyó tal sistema por la inclusión de las nóminas en la cuenta personal de cada trabajador, a las que podían acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones, para lo cual debían introducir su DNI y su clave de acceso personal.

En un primer momento, el Juzgado de lo Social de Oviedo declaró la nulidad de la decisión de la empresa de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático, sobre la base de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2011. Sin embargo, interpuesto recurso de suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias decidió revocar la sentencia impugnada al entender que las nuevas tecnologías permiten a los empleados acceder al recibo de salarios a través de los mecanismos puestos a su disposición por el empresario.

Ante la citada resolución, se decide interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina frente al Tribunal Supremo, reduciéndose la cuestión planteada a determinar si es nula la decisión unilateral de la empresa de sustituir la entrega de la nómina a los trabajadores en el tradicional formato papel por la entrega a través de soporte informático.

A estos efectos, es necesario recordar que la Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por Orden de 6 de noviembre de 2014, junto con el artículo 29.1 ET, exigen la entrega al trabajador del recibo individual justificativo del pago del salario en el modelo aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero no se concreta el soporte en el que ha de entregarse dicho recibo.

El Tribunal Supremo concluye que el sistema de nómina electrónica analizado permite al trabajador acceder a su recibo de salario a través del terminal informático y obtener una copia del mismo, cumpliéndose así la exigencia contenida en el artículo 29.1 ET y el artículo 2 de la referida Orden de 27 de diciembre de 1994. De este modo, se garantiza la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas y la debida transparencia en el conocimiento de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación.

Igualmente, entiende el Tribunal Supremo que el cambio del soporte papel a soporte informático en la entrega de las nóminas no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador. En efecto, la recepción de las nóminas, que antes se realizaba acudiendo al buzón físico que la empresa había dispuesto al efecto para cada trabajador, ahora se efectúa acudiendo al terminal informático situado junto a dichos buzones. La operación que consistía en abrir el buzón mediante una llave, ahora se realiza introduciendo en el terminal el número de DNI y la clave. No puede calificarse de gravoso el hecho de que si el trabajador quiere una copia de su nómina en soporte papel tenga que dar la orden de "imprimir" y esperar breves segundos a que la impresión se efectúe.

Finalmente, el Tribunal Supremo, aludiendo expresamente a la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2011, y a la vista del tiempo transcurrido y de la generalización de la utilización del soporte informático, considera necesario rectificar la doctrina de la citada resolución por la que se recoge en esta sentencia.

Improcedencia del despido de una trabajadora extranjera por la pérdida del permiso de trabajo

La pérdida del permiso de trabajo –por falta de renovación del mismo– no puede considerarse una causa válida para la extinción del contrato de trabajo vía artículo 49.1.b) ET, que estipula que el contrato de trabajo se extinguirá por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas sean abusivas.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de noviembre de 2016

La empresa demandada comunicó a la trabajadora la extinción de su contrato de trabajo con motivo de la pérdida de la autorización para trabajar en España, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.b) ET, que estipula que el contrato de trabajo se extinguirá por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.

El contrato de trabajo no incluía expresamente una cláusula de extinción basada en la pérdida sobrevenida de dicho permiso. Sin embargo, la empresa demandada defendía que esta cláusula debía considerarse implícitamente consignada en el contrato, pudiendo aplicarse el referido artículo 49.1.b) ET.

El Tribunal Supremo rechaza el argumento de la empresa y considera que la doctrina correcta es la de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que declaró la improcedencia del despido, por cuanto que el contrato de trabajo no preveía la pérdida del permiso de trabajo como una causa válida para la extinción de la relación laboral.

Asimismo, el Tribunal Supremo decide ir más allá y concluye que, en todo caso, no sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del mismo el acaecimiento sobrevenido de una circunstancia atinente a la propia capacidad negocial de la parte trabajadora. En concreto, considera que el precepto legal en cuestión sólo permite que las partes del contrato de trabajo pacten causas de resolución del contrato distintas a las previstas por la ley, considerando que, en este caso, la extinción del contrato se ajustaría

más a un despido por causas objetivas (por ineptitud sobrevenida), para el que está prevista una indemnización para el trabajador. Además, resultaría una cláusula abusiva al apoyarse en una circunstancia sobre la que la conducta del trabajador no puede ejercer ninguna influencia.

De esta forma, aunque la pérdida del permiso de trabajo imposibilita la continuación de la relación laboral, el extranjero no puede verse privado de la protección inherente a su contratación pese a su situación irregular en España, por lo que no puede considerarse válida la extinción de su contrato de trabajo en virtud del artículo 49.1.b) ET, confirmando la improcedencia del despido.

Inaplicación de la doctrina del TJUE en la indemnización por finalización del contrato temporal en el sector privado

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en contradicción con otros Tribunales, considera que cuando el contrato temporal ha sido suscrito por una empresa privada, la indemnización correspondiente al cese del contrato es de doce días y no de veinte días de salario por año trabajado.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de fecha 16 de noviembre de 2016

El Tribunal, tras calificar la relación laboral entre las partes como un único contrato de carácter temporal y el cese de la trabajadora –al finalizar el servicio determinado objeto de ese contrato– como no constitutivo de despido, se plantea cuál debe ser el importe de la indemnización por la extinción del contrato temporal.

La conclusión a la que llega la Sala, después de analizar la reciente jurisprudencia comunitaria a este respecto (Sentencia TJUE de fecha 14 de septiembre de 2016, asunto Diego Porras C-596/14), es que dicha doctrina es directamente aplicable a todos los contratos temporales concertados por las distintas administraciones públicas: en otros términos, que la indemnización procedente al cese de los contratos temporales concertados por las mismas (en referencia a las administraciones públicas) será de una cantidad equivalente a veinte de días de salario por año trabajado.

Sin embargo, en el presente supuesto la empresa demandada no era una administración pública, recordando el Tribunal a estos efectos que las Directivas de la Unión Europea no tienen efecto directo horizontal entre particulares excepto en el caso de que desarrollen normas antidiscriminatorias y que, de acuerdo con el derecho de la Unión Europea, el tratamiento diferente entre trabajadores fijos y trabajadores temporales no puede considerarse como una discriminación en sentido propio.

Por ello, la Sala concluye, al contrario que la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia

del País Vasco de 18 de octubre de 2016, que el contenido de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea no tiene efecto directo en la relación laboral de la trabajadora y la empresa demandada, y que tampoco cabe hacer una interpretación conforme del artículo 49.1.c) ET con el contenido de dicha sentencia, dados los términos claros y contundentes que no dejan lugar a dudas de que la indemnización correspondiente al cese del contrato temporal de la demandante era de doce días por año de servicio.

La incapacidad temporal de larga duración puede ser considerada una discapacidad a efectos de la igualdad de trato en el empleo

El TJUE considera que el régimen jurídico de la incapacidad temporal, con arreglo al Derecho español, no puede excluir la calificación de la limitación de la capacidad del trabajador como «duradera» y, en consecuencia, como una discapacidad, en el sentido de la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 1 de diciembre de 2016

El trabajador sufrió un resbalón en la cocina del restaurante en el que trabajaba y se dislocó el codo izquierdo, iniciando en esa fecha el oportuno proceso para que se le reconociera una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

La empresa se interesó por la duración prevista de la incapacidad temporal, a lo cual el trabajador manifestó que su reincorporación no podía ser inmediata. Tras ello, la empresa procedió a comunicar al trabajador su despido.

El juzgado remitente de la cuestión prejudicial pretende que se dilucide si existe una discriminación por "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78/CE.

El TJUE considera que la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse de la siguiente forma:

1. El hecho de que el interesado 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» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de la ONU.
2. Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el 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.

3. Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

En consecuencia, si un accidente acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación puede ser considerada "duradera" o de larga duración, con independencia de que de acuerdo a derecho nacional sea calificada como una incapacidad temporal, dicho accidente podría estar incluido en el concepto de discapacidad en el sentido de la citada Directiva.

Empresa condenada al pago de horas extraordinarias por no aportar el registro de la jornada de trabajo

Si el empresario incumple el deber de aportación del registro de la jornada, no se puede depositar sobre el trabajador las consecuencias de dicho incumplimiento, por lo que se reconoce el derecho del trabajador a cobrar las horas extraordinarias reclamadas.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de fecha 13 de octubre de 2016

Tras la extinción del contrato de trabajo, el trabajador demandante reclamó a la empresa el pago de las horas extraordinarias realizadas en el último año.

A este respecto, la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo deposita la carga de probar la realización de las horas extraordinarias reclamadas sobre el empleado.

Por ello, el trabajador solicitó como prueba la aportación por el empresario del registro de entradas y salidas correspondientes al período reclamado, al existir una obligación para el empresario de registrar la jornada de trabajo. Dicha prueba fue admitida por el Juzgado, si bien el empresario no aportó el registro de todos los meses reclamados.

Por tanto, entiende el Tribunal que desatendida la carga procesal que pesaba sobre la empresa demandada –ex artículo 217 LEC– no cabía depositar sobre el trabajador las consecuencias perniciosas derivadas de dicho incumplimiento, pues el empleado actuó diligentemente tratando de traer al proceso los instrumentos de prueba adecuados para la constatación de su pretensión, recordando que la doctrina jurisprudencial ha declarado que dicho registro es el mecanismo legal idóneo de acreditación de la jornada.

Por ello, se reconoce al trabajador el derecho a cobrar las horas extraordinarias reclamadas.

La consignación de los salarios de tramitación en el recurso de suplicación no es necesaria si se ha optado por el abono de la indemnización por despido improcedente

Cuando el despido ha sido declarado improcedente con opción empresarial por la extinción del contrato de trabajo y el abono de la indemnización, la consignación de dicha cantidad garantiza la ejecución de la sentencia y, por ende, el acceso al recurso de suplicación, sin necesidad de consignar adicionalmente los salarios de tramitación.

Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de octubre de 2016

En el caso enjuiciado, se interpuso recurso de amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, al haberse inadmitido el recurso de suplicación en proceso por despido por no consignarse los salarios de tramitación.

En concreto, las empresas recurrentes alegaban que tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el texto del artículo 56 ET suprimía los salarios de tramitación cuando la opción que se ejercitaba era la extinción del contrato y el abono de consiguiente indemnización. Por lo tanto, atendiendo al espíritu y finalidad de la norma, en los supuestos en que se opte, tras la declaración de improcedencia del despido, por la extinción de la relación laboral, no se generarían salarios de tramitación y, en consecuencia, no debería ser necesaria su consignación para acceder al recurso de suplicación.

El Tribunal Constitucional estima dicha pretensión concluyendo que, en efecto, tras la reforma laboral llevada a cabo por las normas citadas, si el despido se declara improcedente y el empresario opta por el pago de la indemnización, el empresario no debería abonar salarios de tramitación, mientras que sí debería abonarlos cuando optara por la readmisión –artículo 56.2 ET– o cuando el despido fuera declarado nulo –artículo 55.6 ET–.

Así, exigir también la consignación de los salarios de tramitación como medida cautelar para garantizar la

ejecución de la sentencia o incidencias futuras carece de sustento; pues la cantidad real objeto de condena ha sido consignada y la que se pretende que la empresa consigne no ha sido impuesta judicialmente al haberse suprimido tal exigencia legalmente.

Por lo tanto, cuando el despido ha sido declarado improcedente con opción empresarial por la indemnización, con la consignación de dicha indemnización queda garantizada la ejecución de la sentencia, sin que haya razón alguna que justifique la necesidad de consignar también los salarios de tramitación.

No haberlo entendido así ha conducido a una interpretación manifiestamente irrazonable de las normas sobre admisión del recurso de suplicación, incompatible con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos; lo que conlleva el otorgamiento del amparo solicitado, con la consiguiente nulidad de las resoluciones impugnadas para que se dicte una nueva que resulte respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

Salario mínimo interprofesional para el año 2017: 23,59 euros/día, 707,70 euros/mes o 9.907,80 euros/año

Se publica la disposición, con entrada en vigor el día 1 de enero de 2017, que incrementa el salario mínimo interprofesional en un 8%.

Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017

Se fijan las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2017 para los trabajadores fijos, eventuales o temporeros, así como para los empleados del hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 8% respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016. Al respecto, establece el artículo 1 que "el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 23,59 euros/día o 707,70 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses".

Por otra parte, resultan fundamentales las disposiciones transitorias que aparecen en este real decreto. La disposición transitoria primera se refiere a las reglas de afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en los convenios colectivos que se refieran al mismo a la hora de establecer las condiciones económicas de los trabajadores, disponiendo dos reglas: (i) los importes del salario mínimo interprofesional vigentes en 2016 continúan siendo de aplicación durante 2017 a los convenios colectivos vigentes a 1 de enero de 2017, como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales, salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo, y (ii) si la vigencia de los convenios colectivos señalados en el apartado anterior excede de 2017, salvo acuerdo expreso en contrario, se mantiene vigente la cuantía del mismo en 2016, incrementada según el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%).

La disposición transitoria segunda establece la no afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas. Esta disposición prevé que las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional no resultan de aplicación: a)

"A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario". b) "A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional". En estos dos supuestos, salvo acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2017 a la fijada en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada para los años siguientes en el mismo porcentaje en que se incrementa el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Y dado que, al menos por el momento, el IPREM no ha experimentado actualización alguna, se mantiene vigente la cuantía del salario mínimo interprofesional de 2016.

No obstante, y como cuestión más importante, se establece en el apartado tres tanto de la disposición transitoria primera como de la disposición transitoria segunda –por lo que se aplican a ambas disposiciones–, el siguiente límite de percepción mínima salarial: "lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3".

Por tanto, en ningún caso puede cobrarse una cuantía anual inferior a 9.907,80 euros.

Incremento de las pensiones causadas en el ejercicio 2016 para el año 2017

Se publica la revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas, pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas.

Real Decreto 746/2016, de 30 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017

De acuerdo con el artículo 134.4 de la Constitución Española, *"si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos"*. Así, en un escenario de prórroga presupuestaria, la revalorización anual de las pensiones sólo podrá ser objeto de una norma reglamentaria cuando dicha revalorización tenga cobertura, en virtud de la prórroga, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año precedente, como acontece en el presente caso.

Pues bien, el legislador presupuestario está obligado a proceder a un incremento anual de las pensiones de al menos un 0,25 por ciento establecido en su normativa reguladora vigente, en concreto, en los artículos 58 y 27 de los textos refundidos de la Ley General de la Seguridad Social y de la Ley de Clases Pasivas del Estado, y que es –según la jurisprudencia constitucional– una razón de seguridad jurídica ajena a cualquier consideración sobre un supuesto derecho subjetivo de los pensionistas. Por tanto, debe entenderse que la prórroga presupuestaria alcanza a dicha revalorización por cuanto la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, fijó una revalorización del 0,25 por ciento. Por ello, el Gobierno de la Nación está habilitado, bajo la cobertura legal que confiere la mencionada prórroga, para aprobar una norma con rango de real decreto en la que se proceda a la revalorización, en ese mismo porcentaje, de todas aquellas pensiones que tengan legalmente fijado ese incremento anual mínimo.

El contenido normativo de este real decreto se estructura en un artículo único sobre determinación y revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas, que entre

otros aspectos, establece con carácter general un incremento del 0,25 por ciento en las mismas, refiriéndose a las pensiones que serán revalorizadas a fecha 1 de enero de 2017 y aquellas que no sufrirán incremento alguno, así como tres disposiciones finales relativas al título competencial, habilitación normativa y entrada en vigor respectivamente. Asimismo, se incorporan al texto dos anexos: el primero de ellos referido a las cuantías de pensiones y prestaciones públicas aplicables en 2017 y el segundo a los haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas y cuantías aplicables a las pensiones especiales de guerra.

Por último, este real decreto da cumplimiento a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Igualmente, la norma es respetuosa con los principios de necesidad, eficacia y proporcionalidad en tanto que con ella se consigue el fin perseguido: el incremento, con carácter general, del 0,25 por ciento de las pensiones y otras prestaciones públicas, no tratándose de una norma restrictiva de derechos o que imponga obligaciones a los interesados. Asimismo, la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico tanto nacional como de la Unión Europea, sus objetivos se encuentran claramente definidos y no impone nuevas cargas administrativas, cumpliendo así los principios de seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En suma, la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social se establece de forma lineal, aplicando un 0,25 por ciento a las cuantías de las pensiones que son objeto de actualización. Igualmente, el citado porcentaje también se extiende a las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado, así como a los complementos económicos. Además de la actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado, este texto normativo regula la actualización para 2017 de otras prestaciones sociales públicas.

Entrada en vigor del permiso de paternidad de 4 semanas

A partir del 1 de enero de 2017, el derecho de suspensión del contrato del trabajador, por motivo de la paternidad, durará cuatro semanas ininterrumpidas.

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, amplió la duración del permiso de paternidad de 13 días a 4 semanas con efectos en fecha de 1 de enero de 2011. Como consecuencia de la crisis económica, la ampliación se fue retrasando a través de sucesivas modificaciones de su entrada en vigor en las posteriores leyes de presupuestos generales del Estado anuales, hasta llegar a la del año 2016 –aprobada en 2015– que fijó la vigencia de la ampliación del permiso de paternidad en el 1 de enero de 2017.

Por tanto, desde el 1 de enero de 2017, la duración del permiso de paternidad por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en que el contrato está suspendido, es de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Específicamente, la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, establece lo siguiente: *“se da nueva redacción a la disposición final segunda de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que queda redactada como sigue: disposición final segunda. La presente Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017”*.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (madrid@cms-asl.com | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.

eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Medellín, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Santiago, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law