



SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 20 (Febrero 2021)

LA NOTICIA RELEVANTE: EL NUEVO COMPLEMENTO DE MATERNIDAD DE LAS PENSIONES PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO.

El RDL 3/2021, de 2 febrero, establece un nuevo complemento de maternidad de las pensiones como medida destinada a reducir la brecha de género de las pensiones. **Requisitos para su percepción:** la medida está destinada a mujer que: i) sean beneficiarias de una pensión de viudedad por tener hijos en comunes con el fallecido, siempre y cuando, al menos, uno de ellos tenga derecho a percibir pensión de orfandad; ii) cobren una pensión de jubilación o incapacidad permanente, bajo las condiciones previstas en el RDL. Los hombres también pueden tener acceso a este nuevo complemento, pero deben acreditar que sufrieron un perjuicio en su carrera profesional. **Cuantía:** la cantidad a percibir asciende a 378 € anuales por hijo (27 € al mes en 14 pagas), pudiendo incrementarse por cada hijo hasta un máximo de cuatro. La pensión no está sujeta a la pensión máxima determinada anualmente pues, aunque el perceptor supere dicho importe, puede cobrarla. **Vigencia de la medida:** la medida permanecerá vigente mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%. **ENLACE:** <https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/03/pdfs/BOE-A-2021-1529.pdf>

EL CONCEPTO LABORAL: "SALARIO EN ESPECIE".

El salario en especie es aquella parte de la remuneración de un trabajador consistente en un bien distinto del dinero (alojamiento o manutención, por ejemplo), ya para uso o consumo directo por el trabajador o su familia, ya para su transmisión a otros mediante un precio. **Características esenciales del salario en especie:** i) La retribución debe tener su causa en una relación laboral; ii) Debe ser acordado entre el empresario y el trabajador; iii) Ha de consistir en la utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios para fines particulares y no para el exclusivo desarrollo de la actividad laboral y ha de ser gratuita o por precio inferior al normal en el mercado; iv) Su cuantía debe computarse para la determinación de la indemnización por despido. **Límites del salario en especie:** el salario en especie no puede superar, bajo ningún concepto, el 30% del total del salario y jamás podrá minorar la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional (art. 26 ET).

LA SENTENCIA DESTACADA: STS 1137/2020, DE 29 DE DICIEMBRE, EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, HA ESTABLECIDO UNA NUEVA CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO VINCULADO A LAS CONTRATAS.

Desde la reforma laboral contenida en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que modificó la redacción del artículo 15.1 a) del ET, los contratos de trabajo por obra y servicio determinados no pueden tener una duración superior a 3 años, ampliable 12 más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o por convenio colectivo sectorial. El caso que ha hecho cambiar finalmente su jurisprudencia a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo es el de un contrato de 15 años de antigüedad, suscrito en 2000 y renovado varias veces por dos contratistas diferentes, por ello, en principio, era de aplicación la anterior redacción del mismo artículo del ET que sí lo permitía. Lo que el Pleno de la Sala de lo Social del Supremo tenía que dirimir era el recurso para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa, porque la sentencia del TSJ CLM chocaba con una del TSJ de Madrid y otra del TSJ del País Vasco. El fallo señala que "en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa. La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que ésta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa. Resulta, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que ésta pueda recurrir a la contratación temporal".

Firma integrada en



Calle Zaragoza, nº 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

abogados@monreal-legal.com

www.monreal-legal.com

Á

R

E

A

3