

Julio 2017

Departamento de Derecho Laboral

LAS PRIMAS DE LOS SEGUROS DEBEN INCLUIRSE EN LOS CÁLCULOS DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

El Tribunal Supremo ("TS") resuelve a favor de la naturaleza salarial del seguro médico, del seguro de vida y del plan de jubilación en la sentencia de unificación de doctrina de 3 de mayo de 2017, de esta manera se consolida jurisprudencia, pues reitera el mismo criterio de la precedente Sentencia del TS de unificación de doctrina de 2 de octubre de 2013 que ya marcó un punto de inflexión importante al ser la primera vez que se declaraba el carácter salarial de las primas abonadas por los seguros de vida y accidentes (no así de los seguros médicos). La consecuencia es relevante, ya que la consideración de salario en especie de los citados conceptos conlleva su inclusión en el salario regulador para el cálculo de la indemnización por despido. Además, conviene advertir que desde hace tiempo hemos sido testigos de la disparidad de criterios mantenidos por los Tribunales Superiores de Justicia ("TSJ") en torno a la naturaleza jurídica de estos conceptos, de forma que ya no hay duda del criterio a seguir, pues en la actualidad se ha asentado jurisprudencia al respecto.

La sentencia recurrida sobre la que se pronuncia el TS recientemente es la del TSJ del País Vasco del 16 de septiembre de 2014, la cual se postulaba a favor de la naturaleza salarial de los tres discutidos conceptos. En este caso, el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores ("ET") referido al salario, sirve de base al Alto Tribunal para confirmar la sentencia recurrida, a partir de la **presunción "iuris tantum" de que todo lo que recibe el trabajador del empresario por la contraprestación de servicios reviste la calificación de salario**. De esta forma, la posible cualidad de mejora voluntaria de Seguridad Social que pudiera atribuirse a los conceptos mencionados sólo se desprendería de las prestaciones obtenibles como consecuencia de los aseguramientos, pero en ningún caso de las primas que el empleador abona en favor de los empleados. Junto a ello, el TS menciona también la normativa fiscal, concretamente del artículo 42.6 de la Ley del Impuesto de Rentas de Personas Físicas que califica el seguro médico como retribución en especie cuando no exceda de 500 euros para corroborar su argumentación.

En conclusión, no cabe duda de que el TS sigue el criterio de considerar el seguro de vida y ahora también el seguro médico como **salario, de forma que deben incluirse en el cálculo de una eventual indemnización por despido**.

A estos efectos nos parece importante resaltar que **la no inclusión en la base del cálculo de alguna de dichas partidas ya no se podrá considerar "error excusable"** por cuanto es una cuestión pacífica la consideración salarial de dichas percepciones. Por tanto, habrá que ser especialmente cuidadosos cuando se configure el salario regulador, **a efectos del cálculo de la indemnización a pagar con la entrega de la carta de extinción en los despidos por causas objetivas, bajo el riesgo de que su eventual olvido implique la improcedencia del mismo**.