



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



ENERO 2020

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Enero 2020



El nuevo Gobierno y su anunciado programa laboral. Entre la derogación o el ajuste.

El pasado 8 de enero se publicaba en el BOE el Real Decreto 1/2020, de 7 de enero, por el que se nombraba presidente del Gobierno a don Pedro Sánchez Pérez-Castejón. Se ponía en marcha, por fin, la constitución de un Gobierno.

Unos días antes, los grupos parlamentarios del PSOE y Unidas Podemos firmaban un acuerdo denominado “Coalición Progresista. Un nuevo acuerdo para España” que contenía el desarrollo programático del preacuerdo que habían alcanzado ambas fuerzas políticas. En las siguientes líneas destacaremos los aspectos más destacados que en materia social se recogen en lo que podemos considerar que es la hoja de ruta del nuevo Gobierno:

1. La consolidación del crecimiento y la creación de empleo de calidad como objetivo y contexto de las políticas a desarrollar. El desarrollo de una política económica orientada a potenciar el crecimiento sostenible, la reducción de la desigualdad y la creación de empleo constituyen las primeras referencias que se contienen, especificando que ello se producirá en un contexto que garantizará la estabilidad financiera y fiscal y de transformaciones estructurales que posibiliten el crecimiento potencial, la productividad, la capacidad de creación de empleo de calidad y la competitividad de la economía española.

2. Elaboración, previo dialogo social, de un nuevo **Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI** que compagine la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los nuevos desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos con la necesaria competitividad empresarial y el papel de la negociación colectiva como elemento de reequilibrio.

3. Derogación de la reforma laboral de 2012. Es esta una cuestión que ha dado pie a algunos titulares por cuanto la nueva ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, afirmó en su toma de posesión que “debemos derogar la reforma laboral” mientras que la ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Nadia Calviño, más matizadamente, afirmaba que sólo se derogarían “los aspectos más lesivos (socialmente) de la reforma laboral”. Más allá de los titulares, el texto del acuerdo “sólo” especifica que, con carácter urgente, se adoptarán las siguientes 3 medidas:

a. La derogación del denominado despido objetivo por absentismo causado por bajas por enfermedad, es decir, el art. 52.d) del **TRLET**. Ha de notarse que el acuerdo habla de derogación que no de reforma, cuando cabría volver al modelo previo a la reforma del 2012 en el que figuraba esa causa pero sólo tenía transcendencia “siempre que el índice de



absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo”.

b. Reforma de la ultraactividad. Se propone derogar la limitación temporal a la ultraactividad, extendiéndola como ocurría antes hasta la obtención de un nuevo convenio.

c. Derogación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales.

4. No son sin embargo esas las únicas reformas que se anuncian. En el texto del Acuerdo y como ha confirmado la nueva ministra de Trabajo se abordará, en una segunda fase, la reforma de cuestiones de tanta trascendencia como son:

a. La modificación del art. 42.1 del TRLET en materia de contratación y subcontratación laboral, con el objeto se dice de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal. Al respecto conviene recordar que el PSOE, en Diciembre de 2016, ya presentó una propuesta de reforma de ese precepto en la que se proponía, para las contrataciones de propia actividad, que las empresas auxiliares tuviesen que aplicar el convenio aplicable de la empresa principal en lo que se refiere a las condiciones de trabajo esenciales (entre otras, salario y tiempo de trabajo). El grupo parlamentario de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea proponía un concepto de propia actividad más amplio, que por ello afectaría a más empresas y, adicionalmente, que la empresa auxiliar, si la contrata no era de propia actividad, hubiese de aplicar, como mínimo, el convenio sectorial.

b. Limitación de la capacidad de modificación unilateral de las

condiciones del contrato por parte de la empresa.

c. Revisión del mecanismo de inaplicación de los convenios colectivos orientándolo al descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves.

d. Subida del Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España tal y como recomienda la Carta Social Europea. La intención es subirlo progresivamente para alcanzar progresivamente los 1.200€ al final de la legislatura pero la negociación con los agentes sociales acaba de iniciarse. Se baraja que el alza para este año pueda situarse entre un 3% (927 euros al mes) o un 5,5% (950 euros mensuales). En lo que sí que existe acuerdo entre empresarios y sindicatos es en que se modifique la Ley de Contratos del Sector Público para permitir que las empresas contratadas por administraciones públicas puedan repercutir las sucesivas subidas del SMI en los costes de esos contratos durante su vigencia. Finalmente, a la hora de cerrar este Newsletter, 22 de enero, se ha alcanzado un **acuerdo por el que el SMI del 2020 queda fijado en 950 € mensuales.**

e. Simplificación y reordenación de las modalidades contractuales. Favorecer el uso del contrato fijo discontinuo para actividades cíclicas y estacionales.

f. Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial, en especial en lo relativo a la distribución irregular del tiempo de trabajo contratado.

g. Revisar las causas de despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, reforzando el papel de la Inspección y de la autoridad laboral en los



despidos colectivos y otros expedientes de regulación de empleo.

h. Lucha contra el fraude laboral, intensificando, para ello, el recurso a las nuevas tecnologías y centrándose especialmente en tres áreas: a) abuso contratación encadenada; b) uso fraudulento del contrato a tiempo parcial; c) uso fraudulento de las figuras de autónomos, cooperativistas y becarios.

i. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en el tiempo de trabajo. Se anuncia

la promoción de un “pacto social y político” por la racionalización de los horarios que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios, sin que se conozca cuáles podrían ser sus contenidos, si bien se advierte que todo ello “nos permitirá reorganizar completamente los tiempos de trabajo, ocio y cuidados”.

Sin duda, se trata de un programa de cambio amplio e intenso que, precisamente por esa intensidad, debería implementarse, tras una fase de dialogo y negociación, con el mayor grado de acuerdo y consenso posible de todos los agentes implicados.

De los hipotéticos a la realidad: nuevas medidas urgentes en materia tributaria, catastral y seguridad social para 2020, el Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre.

Situándonos ya en el plano de la realidad, el pasado 28 de diciembre el BOE publicó el Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social. El Gobierno en funciones justificó la aprobación de la norma en la necesidad de evitar la cesación de la vigencia que, de otro modo, se produciría en la regulación de las materias abordadas. Centrándonos en las materias de orden social, se contienen las siguientes disposiciones que están vigentes desde el 29 de diciembre de 2019.

5. Salario Mínimo Interprofesional.

Hasta que se apruebe el real decreto del salario mínimo interprofesional para el año 2020 se prorroga, disp.. adic. 5ª, la vigencia del salario mínimo de 2019 (RD 1462/2018, 21 de diciembre) establecido en 30 euros/día o 900 euros/mes. Debe tenerse en cuenta que el pasado 22 de enero Gobierno y sindicatos y patronales

más representativas alcanzaron un acuerdo sobre el SMI del 2020 que quedará fijado en 950 € mensuales y 14 pagas.

6. Revalorización de las pensiones.

El Gobierno en funciones suspendió, en espera de poder aprobar la revalorización de pensiones, la aplicación del art. 58 LGSS y del art. 27 Ley de Clases Pasivas del Estado CPE para evitar los costes que se derivarían de tener que comunicar a las personas beneficiarias de las pensiones una doble revalorización, primero, la del 0,25% previsto en aquellas normas primero y, después, hasta el 0,9% que era la cifra a la que se comprometería posteriormente. Debe reseñarse que esa revalorización del 0,9% ya se ha efectuado a través del **Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero**, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social (BOE 15-01-2020).



7. Tipos y bases de cotización a la Seguridad Social. Se prorrogan las cuantías del tope máximo y de la base máxima de cotización en el sistema de Seguridad Social establecidas en el artículo 3 del RDL 28/2018, garantizando así su aplicabilidad a partir del 1 de enero de 2020. Siguiendo la misma línea, la disposición adicional 2ª mantiene la aplicación de la orden de cotización de 2019 (Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019).

8. Suspensión de la reducción de las cotizaciones por disminución de la siniestralidad. El art. 7.8 suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral prevista en el RD 231/2017 para las cotizaciones que se generen durante el año 2020.

9. Mantenimiento de la “cláusula de salvaguarda”. La cláusula de salvaguarda es una garantía legal que se acordó entre sindicatos, empresarios y el Gobierno por la que se protegía especialmente a todos los trabajadores y trabajadoras que habían sido despedidos antes del 1 de abril de 2013 y no volvían a encontrar trabajo. Esta cláusula, que ya había sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2019 se amplía ahora hasta el final de 2020. Para ello se modifica el apartado 5º de la disp. transit. 4ª LGSS que garantiza el mantenimiento de la normativa previa a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad

Social, para determinados colectivos que vieron extinguida su relación laboral antes de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no volvieran a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. Con esta medida se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2021 en determinados supuestos.

10. Ampliación del plazo de cancelación de préstamos otorgados a la Seguridad Social. La disposición adicional 3ª RDL 18/2019 (LA LEY 20089/2019) amplía en 10 años, a partir de 2019, el plazo para la cancelación del préstamo otorgado a la Seguridad Social por el Estado, a que se refiere el artículo 12.3 LPGE/1999 (LA LEY 4700/1998).

11. Prórroga de los límites cuantitativos de facturación por módulos en el IRPF. Respecto a la fiscalidad de los autónomos, se prorrogan, para el período impositivo 2020, los límites cuantitativos de facturación por módulos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, manteniendo los límites de exclusión vigentes en la actualidad. De esta forma, los autónomos no podrán tributar por el método de estimación objetiva cuando el conjunto de sus actividades supere los 250.000 euros o cuando la facturación a otros empresarios o profesionales sobrepase los 125.000 euros; con la excepción de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, que tienen su propio límite cuantitativo por volumen de ingresos.



Real Decreto-ley sobre el incremento retributivo del sector público en 2020 y SMI 2020.

El Consejo de ministros del martes 21 de enero, el Gobierno aprobó una subida del 2% en las retribuciones de los empleados públicos. El incremento de las retribuciones para 2020, aplicable al personal de las administraciones estatal, autonómica y local, y también al sector público empresarial, establece las siguientes previsiones:

- Un incremento fijo del 2% de las retribuciones de las empleadas y los empleados públicos con efectos 1 de enero.
- Un incremento variable, en función del crecimiento del PIB de 2019.

En el caso de la retribución variable del 1% para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5%, el porcentaje de retribución variable disminuirá proporcionalmente a la reducción que se produzca sobre dicho 2,5% (los porcentajes variables según el crecimiento del PIB quedan reflejados en la tabla resumen de incrementos).

RESUMEN INCREMENTOS RETRIBUTIVOS FIJOS Y VARIABLES 2020

FIJO	2%
PIB 2,1 en 2019	0,20%
PIB 2,2 en 2019	0,40%
PIB 2,3 en 2019	0,60%
PIB 2,4 en 2019	0,80%
PIB 2,5 o superior en 2019	1%

Al margen de esas cuantías, se podrá autorizar un incremento de la masa salarial del 0,30%, como fondos adicionales para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, entre otras medidas, previa negociación colectiva.

Por último, destacar que a fecha de cierre de este Newsletter, 22 de enero, se ha alcanzado un acuerdo entre el Gobierno y los interlocutores sociales para fijar el salario mínimo interprofesional de 2020 por el que quedará fijado en 950 mensuales y 14 pagas extraordinarias (13.300 € anuales). Esta cifra supone un incremento del 5,5% con respecto al SMI 2019.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.