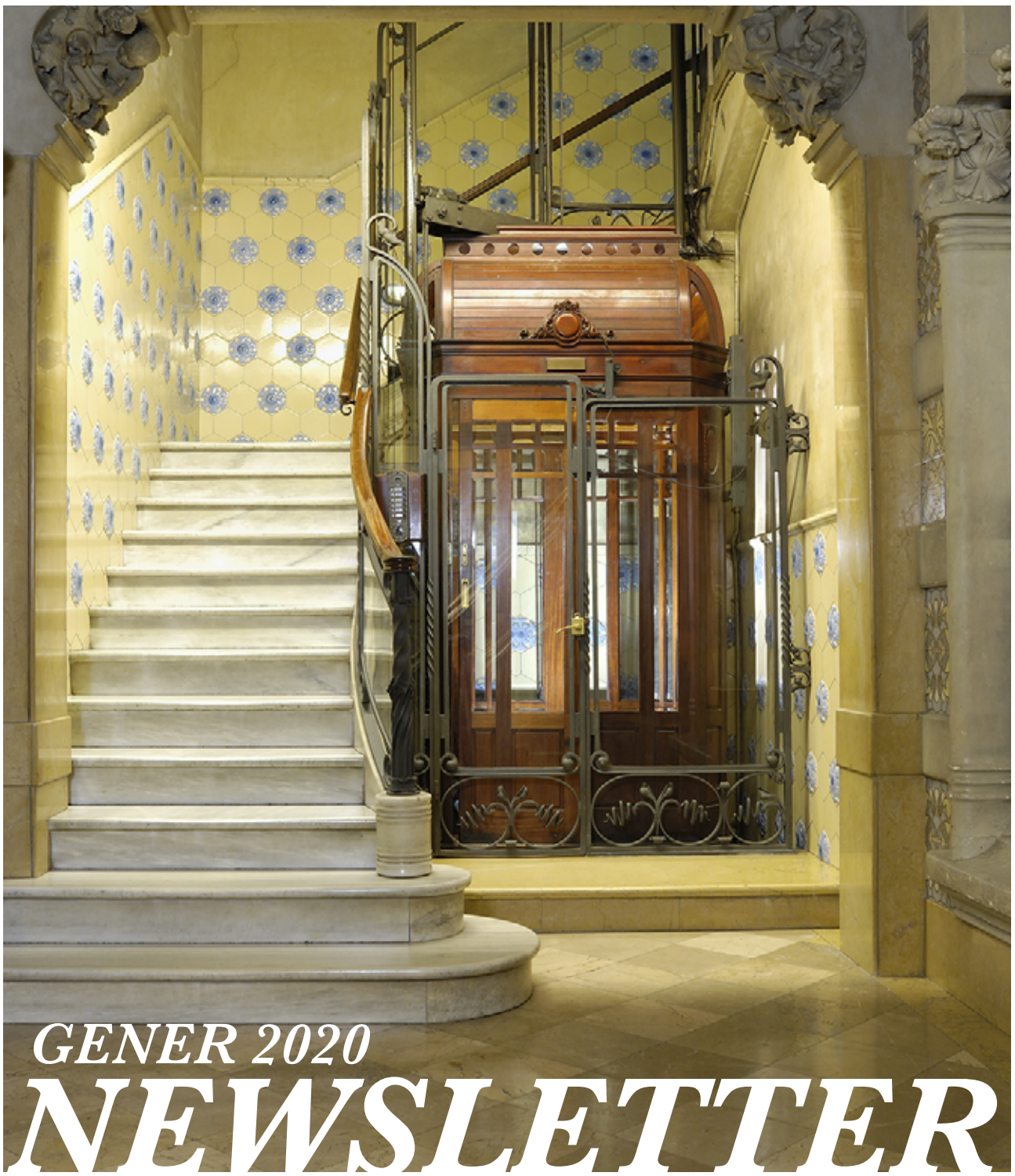




ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



GENER 2020

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Gener 2020



El nou Govern i el seu anunciat programa laboral. Entre la derogació i l'ajust.

El 8 de gener passat es publicava al BOE el Reial decret 1/2020, del 7 de gener, pel qual es nomenava president del Govern el senyor Pedro Sánchez Pérez-Castejón. Es posava en marxa, per fi, la constitució d'un govern.

Uns dies abans, els grups parlamentaris del PSOE i Unides Podem firmaven un acord denominat "Coalició Progressista. Un nou acord per a Espanya", que contenia el desenvolupament programàtic del preacord que havien assolit les dues forces polítiques. En les línies següents destacarem els aspectes més rellevants en matèria social que es recullen en el que podem considerar que és el full de ruta del nou Govern:

1. La consolidació del creixement i la creació d'ocupació de qualitat com a objectiu i context de les polítiques a desenvolupar. El desenvolupament d'una política econòmica orientada a potenciar el creixement sostenible, la reducció de la desigualtat i la creació d'ocupació constitueixen les primeres referències que es fan, i s'especifica que això es produirà en un context que garantirà l'estabilitat financera i fiscal i de transformacions estructurals que possibilitin el creixement potencial, la productivitat, la capacitat de creació d'ocupació de qualitat i la competitivitat de l'economia espanyola.

2. Elaboració, amb un diàleg social previ, d'un nou **Estatut dels Treballadors del**

segle XXI que compagini la protecció dels treballadors i treballadores davant dels nous desafiaments socials, tecnològics i ecològics, amb la necessària competitivitat empresarial i el paper de la negociació col·lectiva com a element de reequilibri.

3. Derogació de la reforma laboral del 2012. Aquesta és una qüestió que ha donat motiu a alguns titulars, ja que la nova ministra de Treball, Yolanda Díaz, va afirmar en la seva presa de possessió que "hem de derogar la reforma laboral", mentre que la ministra d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital, Nadia Calviño, més matisadament, afirmava que només es derogarien "els aspectes més lesius (socialment) de la reforma laboral". Més enllà dels titulars, el text de l'acord "només" especifica que, amb caràcter urgent, s'adoptaran les 3 mesures següents:

a. La derogació del denominat acomiadament objectiu per absentisme causat per baixes per malaltia, és a dir, l'article 52.d) del TRLET. S'ha de tenir en compte que l'acord parla de derogació, no de reforma, de manera que caldria tornar al model previ a la reforma del 2012, en el qual figurava aquesta causa però només tenia transcendència "sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 2,5% en els mateixos períodes de temps".



b. Reforma de la ultraactivitat. Es proposa derogar la limitació temporal a la ultraactivitat, que s'estendria, com passava abans, fins a l'obtenció d'un nou conveni.

c. Derogació de la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa sobre els convenis sectorials.

4. Aquestes no són, però, les úniques reformes que s'anuncien. En el text de l'acord, com ha confirmat la nova ministra de Treball, s'abordarà, en una segona fase, la reforma de qüestions de tanta transcendència com són:

a. La modificació de l'article 42.1 del TRLET en matèria de contractació i subcontractació laboral, amb l'objectiu, es diu, de limitar la subcontractació a serveis especialitzats aliens a l'activitat principal. Sobre aquest tema convé recordar que el PSOE, el desembre del 2016, ja va presentar una proposta de reforma d'aquest precepte en la qual es proposava, per a les contractes d'activitat pròpia, que les empreses auxiliars haguessin d'aplicar el conveni aplicable de l'empresa principal pel que fa a les condicions de treball essencials (entre altres, salari i temps de treball). El grup parlamentari d'Units Podem - En Comú Podem - En Marea proposava un concepte d'activitat pròpia més ampli, que per això afectaria més empreses, i, addicionalment, faria que l'empresa auxiliar, si la contracta no era d'activitat pròpia, hagués d'aplicar, com a mínim, el conveni sectorial.

b. Limitació de la capacitat de modificació unilateral de les condicions del contracte per part de l'empresa.

c. Revisió del mecanisme d'inaplicació dels convenis col·lectius orientant-lo a la desvinculació salarial lligada a causes econòmiques greus.

d. Pujada del salari mínim interprofessional fins a assolir progressivament el 60% del salari mitjà a Espanya, tal com recomana la Carta Social Europea. La intenció és apujar-lo gradualment per arribar progressivament als 1.200 € al final de la legislatura, però la negociació amb els agents socials acaba de començar. S'estudia que l'alça per a aquest any es pugui situar entre un 3% (927 euros al mes) i un 5,5% (950 euros mensuals). En el que sí que hi ha acord entre empresaris i sindicats és que es modifiqui la Llei de Contractes del Sector Públic per tal de permetre que les empreses contractades per administracions públiques puguin repercutir les successives pujades de l'SMI en els costos d'aquests contractes durant la seva vigència. Finalment, a l'hora de tancar aquesta Newsletter, el 22 de gener, s'ha assolit un **acord pel qual l'SMI del 2020 queda fixat en 950 € mensuals.**

e. Simplificació i reordenació de les modalitats contractuals. Afavorir l'ús del contracte fix discontinu per a activitats cícliques i estacionals.

f. Reforçar el control de la contractació a temps parcial, especialment pel que fa a la distribució irregular del temps de treball contractat.

g. Revisar les causes d'acomiadament per fer més precisa la definició de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, reforçant el paper de la Inspecció i de l'autoritat laboral en els acomiadaments col·lectius i altres expedients de regulació d'ocupació.

h. Lluita contra el frau laboral, intensificant, per a això, el recurs a les noves tecnologies i centrant-se especialment en tres àrees: a) abús de la contractació encadenada; b) ús fraudulent del contracte a



temps parcial; c) ús fraudulent de les figures d'autònoms, cooperativistes i becaris.

i. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal i corresponsabilitat en el temps de treball. S'anuncia la promoció d'un "pacte social i polític" per la racionalització dels horaris que inclourà una llei d'usos del temps i racionalització dels horaris, sense que se sàpiga quins podrien ser els seus continguts, si bé s'adverteix

que tot això "ens permetrà reorganitzar completament els temps de treball, oci i atencions".

Sens dubte, es tracta d'un programa de canvi ampli i intens que, precisament per aquesta intensitat, hauria d'implementar-se, després d'una fase de diàleg i negociació, amb el grau d'acord i consens més alt possible de tots els agents implicats.

De les hipòtesis a la realitat: noves mesures urgents en matèria tributària, cadastral i de Seguretat Social per al 2020, el Reial decret llei 18/2019, del 27 de desembre.

Situant-nos ja en el pla de la realitat, el 28 de desembre passat el BOE va publicar el Reial decret llei 18/2019, del 27 de desembre, pel qual s'adopten determinades mesures en matèria tributària, cadastral i de Seguretat Social. El Govern en funcions va justificar l'aprovació de la norma per la necessitat d'evitar la cessació de la vigència que, d'una altra manera, s'hauria produït en la regulació de les matèries abordades. Centrant-nos en les matèries d'ordre social, s'hi inclouen les següents disposicions, que estan vigents des del 29 de desembre de 2019.

5. Salari mínim interprofessional.

Fins que s'aprovi el reial decret del salari mínim interprofessional, per a l'any 2020 es prorroga –disposició addicional 5a– la vigència del salari mínim del 2019 (RD 1462/2018, del 21 de desembre) establert en 30 euros/dia o 900 euros/mes. S'ha de tenir en compte que, el 22 de gener passat, Govern i sindicats i patronals més representatius van aconseguir un acord sobre l'SMI del 2020, que quedarà fixat en 950 € mensuals i 14 pagues.

6. Revalorització de les pensions.

El Govern en funcions va suspendre, tot esperant poder aprovar la revalorització de les pensions, l'aplicació de l'article 58 LGSS i de l'article 27 de la Llei de classes passives de l'Estat CPE per evitar els costos que es derivarien d'haver de comunicar a les persones beneficiàries de les pensions una doble revalorització: primer, la del 0,25% previst en aquelles normes i, després, fins al 0,9%, que era la xifra a la qual es comprometria posteriorment. Cal ressenyar que aquesta revalorització del 0,9% ja s'ha efectuat a través del **Reial decret llei 1/2020, del 14 de gener**, pel qual s'estableix la revalorització i el manteniment de les pensions i prestacions públiques del sistema de Seguretat Social (BOE 15-01-2020).

7. Tipus i bases de cotització a la Seguretat Social.

Es prorroguen les quanties del límit màxim i de la base màxima de cotització en el sistema de Seguretat Social establerts en l'article 3 de l'RDL 28/2018, de manera que es garanteix així la seva aplicabilitat a partir de l'1 de gener



del 2020. Seguint en la mateixa línia, la disposició addicional 2a manté l'aplicació de l'ordre de cotització del 2019 (Ordre TMS/83/2019, del 31 de gener, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2019).

8. Suspensió de la reducció de les cotitzacions per disminució de la sinistralitat. L'article 7.8 suspèn l'aplicació del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral prevista en l'RD 231/2017 per a les cotitzacions que es generin durant l'any 2020.

9. Manteniment de la "clàusula de salvaguarda". La clàusula de salvaguarda és una garantia legal que es va acordar entre sindicats, empresaris i el Govern per la qual es protegien especialment tots els treballadors i treballadores que havien estat acomiadats abans de l'1 d'abril del 2013 i no tornaven a trobar feina. Aquesta clàusula, que ja havia estat prorrogada fins al 31 de desembre del 2019, s'amplia ara fins al final del 2020. Per a això es modifica l'apartat 5è de la disposició transitòria 4a LGSS, que garanteix el manteniment de la normativa prèvia a la Llei 27/2011, de l'1 d'agost, d'actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social, per a determinats col·lectius que van veure extingida la seva relació laboral abans del 2013, sempre que amb posterioritat a

aquesta data no tornessin a quedar inclosos en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social. Amb aquesta mesura se seguirà aplicant la regulació de la pensió de jubilació, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions, vigents abans de l'entrada en vigor de la Llei 27/2011, de l'1 d'agost, a les pensions de jubilació que es tramitin abans de l'1 de gener del 2021, en determinats supòsits.

10. Ampliació del termini de cancel·lació de préstecs atorgats a la Seguretat Social. La disposició addicional 3a RDL 18/2019 (la Llei 20089/2019) amplia en 10 anys, a partir del 2019, el termini per a la cancel·lació del préstec atorgat a la Seguretat Social per l'Estat, al qual es refereix l'article 12.3 LPGE/1999 (la Llei 4700/1998).

11. Pròrroga dels límits quantitatius de facturació per mòduls en l'IRPF. Respecte a la fiscalitat dels autònoms, es prorroguen, per al període impositiu 2020, els límits quantitatius de facturació per mòduls en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, i es mantenen els límits d'exclusió vigents en l'actualitat. D'aquesta manera, els autònoms no podran tributar pel mètode d'estimació objectiva quan el conjunt de les seves activitats superi els 250.000 euros o quan la facturació a altres empresaris o professionals sobrepassi els 125.000 euros, amb l'excepció de les activitats agrícoles, ramaderes i forestals, que tenen el seu propi límit quantitatiu per volum d'ingressos.



Reial decret llei sobre l'increment retributiu del sector públic el 2020 i l'SMI del 2020.

En el Consell de Ministres del dimarts 21 de gener, el Govern va aprovar una pujada del 2% en les retribucions dels empleats públics. L'increment de les retribucions per al 2020, aplicable al personal de les administracions estatal, autonòmica i local, i també al sector públic empresarial, estableix les següents previsions:

- Un increment fix del 2% de les retribucions de les empleades i els empleats públics amb efecte de l'1 de gener.
- Un increment variable, en funció del creixement del PIB del 2019.

En el cas de la retribució variable de l'1% per a un creixement del PIB igual o superior al 2,5%, el percentatge de retribució variable disminuirà proporcionalment a la reducció que es produeixi sobre aquest 2,5% (els percentatges variables segons el creixement del PIB queden reflectits a la taula resum d'incrementos).

RESUM INCREMENTS RETRIBUTIUS FIXOS I VARIABLES 2020

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

Al marge d'aquestes quanties, es podrà autoritzar un increment de la massa salarial del 0,30%, com a fons addicionals per a la implantació de plans o projectes de millora de la productivitat o l'eficiència, entre altres mesures, prèvia negociació col·lectiva.

Finalment, cal destacar que a data de tancament d'aquesta Newsletter, 22 de gener, s'ha assolit un acord entre el Govern i els interlocutors socials per fixar el salari mínim interprofessional del 2020, pel qual quedarà fixat en 950 mensuals i 14 pagues extraordinàries (13.300 € anuals). Aquesta xifra suposa un increment del 5,5% pel que fa a l'SMI del 2019.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.