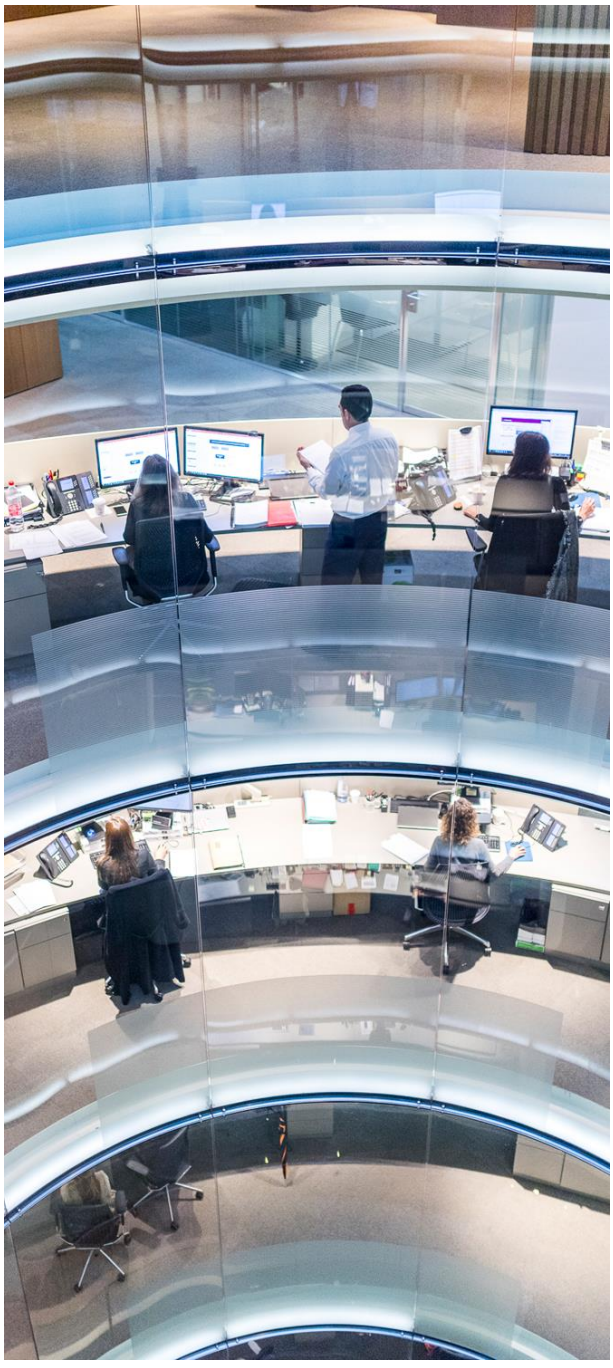
CUATRECASAS

Novedades Laboral

Newsletter 1/2020

Enero-Febrero 2020



Materias

1. Coronavirus y gestión de personas
2. Derogación del despido objetivo por absentismo
3. Subida del SMI 2020
4. Adaptación de jornada
5. Planes de igualdad en empresas de más de 150 trabajadores
6. Salario durante el disfrute de permisos retribuidos
7. Permiso retribuido y suspensión por nacimiento
8. Cómputo de trabajo efectivo de fijos discontinuos
9. Información sobre antecedentes penales
10. Tarifa plana para autónomos societarios

Próximamente

Ha comenzado el año 2020 con novedades en el ordenamiento laboral que tienen incidencia en los costes y en la gestión de las relaciones laborales de las empresas. Esta tendencia reformista se prevé que vaya en aumento en los próximos meses.

A continuación, se exponen las 10 principales novedades ya producidas, tanto legislativas como judiciales, explicando en qué consisten, qué consecuencias tienen y cuáles son las empresas mayoritariamente afectadas.

1. Coronavirus y gestión de personas

El incremento del número de afectados y la expansión del virus COVID-19 (coronavirus) más allá de las fronteras chinas, incluida España, está generando dudas relacionadas con la gestión de las personas trabajadoras.

El protocolo de actuación para las empresas, que debe adaptarse a cada caso concreto, pasa por:

- Analizar qué medidas de prevención de riesgos laborales procede adoptar en cada caso en función del nivel de riesgo y exposición de los empleados, así como el ámbito geográfico de la prestación de servicios.
- Determinar en qué casos procedería la baja por incapacidad temporal del trabajador. En relación con los períodos de aislamiento preventivo, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido el criterio 2/2020, considerando que estos periodos son constitutivos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.
- Analizar la viabilidad de la suspensión temporal de contratos de trabajo en caso de imposibilidad de garantizar la prestación de servicios por parte de la empresa.
- Revisar la política de desplazamientos, teniendo en cuenta que existe la posibilidad de que se declaren como contingencia profesional las afectaciones a la salud que un trabajador desplazado pueda haber padecido por un riesgo asociado a enfermedades infecciosas, así como que se imputen responsabilidades a la empresa por no haber actuado de manera adecuada desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales.

2. Derogación del despido por absentismo

- Desde el 20 de febrero de 2020 ha dejado de ser causa legal para el despido objetivo un determinado nivel de absentismo individual, incluso justificado, puesto que el Real Decreto-Ley 4/2020 ha derogado el apartado d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- Como opciones de reacción empresarial frente al absentismo sigue siendo posible recurrir al ámbito disciplinario.

3. Subida del SMI 2020

- Con efectos 1 de enero de 2020, el Salario Mínimo Interprofesional que deben abonar, como mínimo, todas las empresas (con independencia de su tamaño y el sector al pertenezcan), se ha fijado en 950€ al mes o 13.300€ al año, habiendo incrementado un 5,6%, con respecto a 2019 (Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero).
- Por tanto, todas las empresas que abonen a sus trabajadores a tiempo completo salarios que en cómputo anual sean inferiores a 13.300€ deberán elevarlos hasta alcanzar esa cifra, sin que de momento se haya aprobado ninguna norma que explique cómo deben actualizarse los valores previstos en convenio colectivo.
- El objetivo declarado por el Gobierno es que el SMI alcance en un futuro el 60% de la retribución media de los trabajadores por cuenta ajena en España.

4. Adaptación de jornada

- Son cada vez más numerosas las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social en interpretación de la nueva regulación del

derecho a solicitar la adaptación de jornada por razones familiares al amparo del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019.

- Ante la solicitud de adaptación de jornada por una persona trabajadora, la empresa deberá atenerse a lo que disponga el convenio o acuerdo colectivo aplicable y llevar a cabo un procedimiento concreto que, en caso de incumplirse, probablemente determine la estimación de la demanda.

5. Planes de igualdad en empresas de más de 150 trabajadores

- El próximo 7 de marzo finaliza el plazo para que las empresas con una plantilla de entre 150 y 250 trabajadores tengan implantado un plan de igualdad (según el régimen transitorio previsto en el Real Decreto-Ley 6/2019).

- Esta medida afecta a todas las empresas que tengan más de 150 trabajadores, umbral que descenderá a 100 trabajadores a partir del 7 de marzo de 2021.

- La obligación implica la necesidad de elaborar un diagnóstico negociado sobre las materias especificadas en el Real Decreto-ley 6/2019, para luego negociar el contenido del plan, de acuerdo con el desarrollo reglamentario.

- En el caso de que la empresa incumpla sus obligaciones en esta materia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podría extender acta de infracción por falta grave, además de determinar la imposibilidad de contratar con la administración pública (Ley 9/2017, de Contratos del Sector Publico).

6. Salario durante el disfrute de permisos retribuidos

- El Tribunal Supremo (STS núm. 815/2019) ha dictado una importante sentencia sobre cómo calcular el salario de los trabajadores durante el disfrute de permisos retribuidos regulados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores bajo el prisma de que dicho cálculo no suponga una discriminación directa o indirecta de las personas que se acogen a este tipo de permisos (mayoritariamente mujeres).

- En particular, entiende que no se puede limitar el percibo del incentivo en determinados permisos que habitualmente se disfrutan por el colectivo de mujeres trabajadoras (es el caso del permiso por infortunios familiares -salvo fallecimiento- y para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), porque tiene impacto en la igualdad o conciliación de dicho colectivo.

- Este pronunciamiento judicial afecta a aquellas empresas cuyo convenio colectivo excluya determinados incentivos variables del cálculo del salario a percibir por los trabajadores durante el disfrute de permisos retribuidos, previsión que afecta a grandes sectores de la economía.

7. Permiso retribuido y suspensión por nacimiento

- La Audiencia Nacional (SAN núm. 140/2019) ha declarado que los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso retribuido por nacimiento o adopción previsto en el convenio colectivo, a pesar de que el permiso por nacimiento que estaba regulado en el Estatuto de los Trabajadores (de 2 días, ampliables a 4 en caso de desplazamiento) se derogó por el Real Decreto-Ley 6/2019.

- Este criterio judicial afecta a las empresas que todavía tengan previsto este permiso en su convenio colectivo, siendo el caso de importantes sectores.

8. Cómputo de trabajo efectivo de fijos discontinuos

- El Tribunal Supremo (STS núm. 790/2019) ha modificado su jurisprudencia a efectos del cálculo del trabajo efectivo de los fijos

discontinuos para devengar complementos salariales como el plus de antigüedad.

- Conforme al nuevo criterio, para determinar el devengo de complementos salariales, y aunque el convenio colectivo aplicable se remita solo al tiempo de trabajo efectivo de los fijos discontinuos, las empresas deben computar el periodo total de vigencia (vinculación a la empresa) de los trabajadores fijos discontinuos, y no solo el tiempo real de prestación de servicios.

- Este cambio afecta a empresas que contraten a fijos discontinuos y que hagan depender el devengo de algún complemento salarial del cómputo de la prestación efectiva de servicios del trabajador.

9. Información sobre antecedentes penales

- La Audiencia Nacional (SAN 14/2020) ha declarado que las empresas no pueden exigir a los trabajadores de nueva incorporación que declaren por escrito la ausencia de antecedentes penales si no es necesario para la ejecución del contrato de trabajo o existe una habilitación legal que lo exija o prevea expresamente. En el caso concreto se trataba de una empresa de seguridad privada.

- Este criterio judicial afecta a todas las empresas que por su sector o especialidad no tengan cobertura legal para realizar dicha solicitud.

- La práctica puede considerarse nula y existe el riesgo de que la empresa sea sancionada al pago de cuantiosas multas conforme a la normativa de protección de datos personales.

10. Tarifa plana para autónomos societarios

- El Tribunal Supremo (STS núm. 1669/2019) ha dictado una sentencia en la que concluye que los autónomos societarios sí pueden aplicarse la cuota reducida del RETA prevista desde 2013 ("tarifa plana"), siempre que cumplan los requisitos previstos legalmente, en contra del criterio sostenido hasta ahora por la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Esta interpretación beneficia a los socios de sociedades de capital, de alta en el RETA como autónomos societarios, que no hayan podido disfrutar de la "tarifa plana" (en caso de alta inicial) durante los últimos 4 años.

- En consecuencia, se abre la posibilidad de solicitar la devolución de ingresos indebidos a todos aquellos autónomos societarios que cumplan los requisitos para reclamar la cuantía que hubiesen tenido derecho a reducirse en función de sus factores personales.

Próximamente

En los próximos meses se espera que se produzcan más novedades en el ámbito laboral que, según la información que se ha hecho pública, afectarían a las siguientes materias:

- Falsos autónomos: para regular la relación de los denominados "falsos autónomos" y evitar prestaciones laborales encubiertas.
- Régimen de subcontratas: para modificar el art. 42 del ET y posiblemente reducir las actividades susceptibles de subcontratación por la empresa principal.
- Despido: para modificar las causas objetivas de despido e incrementar la participación de la autoridad laboral en los despidos colectivos.
- Contratación: para modificar el contrato a tiempo parcial.
- Conciliación: para impulsar una ley de racionalización de horarios.

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no

constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

IS 713573