

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ENERO 2020</p>	

## APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

ENERO 2020

### SUMARIO

1. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.
2. NUEVA PRESTACIÓN PARA LOS AUTÓNOMOS.
3. CESTA DE NAVIDAD: DERECHO ADQUIRIDO PARA LOS TRABAJADORES.
4. DESPIDO POR AUSENCIAS INJUSTIFICADAS AL PUESTO DE TRABAJO.
5. DESPIDO IMPROCEDENTE DE UNA TRABAJADORA QUE HABÍA FORMALIZADO 242 CONTRATOS DE INTERINIDAD.
6. LOS PLANES DE IGUALDAD DEBEN INCLUIR AL PERSONAL DE ETT.

#### 1. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

El Consejo de Ministros del pasado 27 de diciembre, aprobó 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.

Comentamos, a continuación, las medidas adoptadas:

##### PRÓRROGA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2020

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2020, se prorrogan los efectos del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Recordemos que el SMI de 2019, quedó fijado en 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Suponiendo un SMI anual de 12.600 euros.

##### REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Provisionalmente, desde el 1 de enero de 2020 y en tanto entre en vigor la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año u otra norma con rango legal que regule esta materia, las pensiones de Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado mantendrán el mismo importe que tuvieron reconocido a 31 de diciembre de 2019, manteniéndose asimismo las cuantías de pensiones y prestaciones, así como los límites de ingresos aplicables.

Las pensiones de Seguridad Social, las de Clases Pasivas del Estado, las causadas al amparo de la legislación especial de guerra y otras prestaciones públicas estatales mantendrán el mismo importe que tuvieron reconocido a 31 de diciembre de 2019.

Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 1/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ENERO 2020</p>	

Una vez aprobada la norma correspondiente, la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas producirá efectos desde el 1 de enero de 2020.

#### TIPOS Y BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 2020

Se prorrogan de momento las cuantías del tope máximo y de la base máxima de cotización en el sistema de Seguridad Social establecidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

#### NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se mantiene la aplicación de la 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.

#### REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR DISMINUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

Se 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, previsto en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen durante el año 2020.

#### CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

El RD-Ley establece que debe garantizarse durante 2020 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. A la vista de que la prórroga de esta previsión hasta el 31 de diciembre de 2019 recogida por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, no ha sido suficiente para paliar los efectos que la nueva regulación causaría a aquellos trabajadores que salieron del mercado laboral a edad avanzada sin haber podido retomar su carrera profesional y con la consiguiente afectación directa en sus cotizaciones y prestaciones, se hace necesario por razones de seguridad jurídica y de preservación de la igualdad su extensión hasta el final de 2020

## 2. NUEVA PRESTACIÓN PARA LOS AUTÓNOMOS.

Mediante la Resolución de 28 de octubre de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, se arbitra el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias, fijando un catálogo de prestaciones, señalando los sujetos que pueden causarlas, estableciendo el régimen de aplicación de las mismas, los límites de rentas de la unidad de convivencia y los documentos necesarios en cada caso.

Se elabora el catálogo de prestaciones complementarias autorizadas al amparo del artículo 96.1.b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), que podrán ser implementadas por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social atendiendo a su disponibilidad presupuestaria. Las principales situaciones que estarían incluidas:

#### REHABILITACIÓN Y RECUPERACIÓN

- Ayuda para costear el ingreso en un centro socio-sanitario o residencial.
- Ayuda para costear los gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario.
- Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no regladas.
- Ayuda para tratamientos médicos o terapias no reglados.

Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 2/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ENERO 2020</p>	

#### REORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- Cursos para la formación profesional e inserción socio laboral en caso de pérdida de empleo como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sufridos.
- Adaptación del local donde el trabajador autónomo desarrolla su actividad.

#### AYUDA PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS MEDIOS ESENCIALES PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES BÁSICAS DE LA VIDA DIARIA

- Ayuda para la eliminación de barreras en su vivienda habitual.
- Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada.
- Ayuda para la adaptación de vehículo.
- Apoyo domiciliario para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.
- Ayuda para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

#### OTRAS PRESTACIONES

- Complemento de auxilio por defunción.
- Ayuda para la formación en el cuidado de personas con gran invalidez.
- Ayuda para el mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual.
- Otras prestaciones para los casos de especial necesidad tras el accidente o enfermedad profesional.

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas:

- a) La persona trabajadora, por los daños sufridos como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, aún con posterioridad a la pérdida del empleo, siempre y cuando quede acreditado con el correspondiente informe médico que son consecuencia directa del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.
- b) El cónyuge o la pareja de hecho del trabajador aun en los casos en los que no tenga derechos sucesorios del trabajador fallecido y los hijos del trabajador accidentado. En ambos supuestos, deberán constituir una unidad de convivencia con el trabajador.
- c) En defecto de los anteriores: los nietos; y, a falta de ellos, los padres. En ambos supuestos, deberán constituir una unidad de convivencia con el trabajador.
- d) Podrá ser beneficiario de la prestación de auxilio por defunción cualquier familiar, cónyuge o pareja de hecho que tenga la condición de derechohabiente y haya hecho frente a los gastos del deceso.

### 3. CESTA DE NAVIDAD: DERECHO ADQUIRIDO PARA LOS TRABAJADORES.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 19 de noviembre, ha desestimado el recurso presentado por la empresa demandada, confirmando lo dispuesto por la Audiencia Nacional, ha establecido el derecho de los trabajadores a seguir percibiendo la cesta de navidad.

Esta cuestión ya ha sido tratada en anteriores ocasiones por esta misma Sala y ha motivado ya algunos pronunciamientos en los que se abordaba la cuestión de si la misma constituía o no una condición más beneficiosa. La sentencia recuerda que no puede fijarse un criterio general según el cual la entrega de la cesta de Navidad constituye un derecho adquirido como condición más beneficiosa, ni tampoco que, por el contrario, se trate en todo caso de una mera liberalidad de la empresa. Por ello, el resultado de las soluciones judiciales puede ser diverso en atención a las características y la prueba de las circunstancias de cada caso.

Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 3/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:		
INFORME LABORAL ENERO 2020			

La Sala de lo Social considera que las dos condiciones que deben cumplirse para considerar que la cesta de navidad es un derecho adquirido de los trabajadores son:

- a) Que se trate de una entrega regular, constante y reiterada a lo largo de los años.
- b) Que exista un ofrecimiento hecho con voluntad consciente por parte de la empresa de beneficiar a los trabajadores, es decir, que no se trata de una mera liberalidad.

En el caso analizado en la sentencia, la cesta de navidad venía siendo entregada desde el origen de la actividad de la empresa sin solución de continuidad hasta el año 2013. Y no puede negarse que en ese acto de la empresa se aprecian las notas definidoras de la controvertida condición más beneficiosa.

No sólo se trata de una entrega de manera regular, constante y reiterada todos los años, sino que resulta patente que tal ofrecimiento se hacía con plena y consciente voluntad de beneficiar a los trabajadores de la plantilla, a todos sin excepción ni condicionamiento.

En resumen, el reparto de la cesta de Navidad no se produce por una mera tolerancia de la empresa, pues es evidente que, dado el volumen de la plantilla, esa entrega supone un desembolso económico que necesariamente tiene y debe ser aprobado y financiado, y, además, exige una determinada actividad de organización y logística -la empresa debe determinar el número de cestas que necesita, adquirirlas en el mercado y organizar su distribución o el sistema por el que las cestas lleguen a manos de cada uno de los trabajadores-.

#### 4. DESPIDO POR AUSENCIAS INJUSTIFICADAS AL PUESTO DE TRABAJO.

La Sala de lo Social del TSJ de les Illes Balears, en sentencia del pasado 18 de octubre, ha resuelto el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que declaró procedente el despido de la trabajadora, revocándola y dejándola sin efecto y, en su lugar, declara la improcedencia del despido y condena a la empresa demandada a readmitir a la trabajadora o a indemnizarla.

En el caso concreto analizado, una trabajadora envió un mensaje de WhatsApp a su superior jerárquico en el que le indicaba que debía ir a Urgencias por dolor. Ese mismo día llamó al presidente del Comité de empresa, para decirle que no podía ir a trabajar porque no se encontraba bien y este le indicó que tenía que comunicar su ausencia a la empresa. También le pidió a este compañero que le llevara al médico ese mismo día, pero éste le dijo que no podía hacerlo porque estaba trabajando.

La trabajadora no acudió a trabajar los días 6, 7 y 14 de marzo de 2017.

En fecha 07/03/17 la demandante acudió a Urgencias en el Hospital de Can Misses a las 22.25 horas, por dolor en flanco izquierdo similar a episodios previos, sin fiebre ni vómitos ni otra clínica y el día 08/03/17 se hallaba asintomática.

En fecha 13/03/17 la demandante acudió a urgencias en el Hospital de Can Misses a las 08:13 horas siendo dada de alta a las 14:09 horas como consecuencia de una intolerancia alimentaria.

En fecha 14/03/17 la demandante acudió a urgencias en Pac Vila a las 19:23 horas, mostrando dos informes de urgencias y siendo diagnosticada de ITU.

La empresa demandada comunicó a la trabajadora su despido el 9 de mayo de 2017, con efectos del mismo día, basándose el mismo en las ausencias injustificadas al trabajo los días 6, 7 y 14 de marzo de 2017.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social dio la razón a la empresa y declaró la procedencia del

Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 4/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:		INFORME LABORAL ENERO 2020	

despido. En cambio, La Sala de lo Social del TSJ revoca la declaración de procedencia del despido al entender que, aunque la conducta de la trabajadora merece una sanción, el despido es desproporcionado por aplicación de la teoría gradualista.

A pesar de que el TSJ reconoce que las alegaciones de la trabajadora no permiten justificar las tres ausencias a su puesto de trabajo, sí impide su consideración como falta muy grave, máxime atendiendo la gran antigüedad de la empleada en la empresa.

Descartamos la existencia de vulneración de la buena fe contractual por parte de la empresa, como se aduce por la parte recurrente, pues tras los problemas del año 2016, el servicio médico de la empresa en Ibiza emitió varios correos electrónicos a la demandante interesándose por su salud. Sin embargo, las ausencias sancionadas en el año 2016 y respecto de las cuales se alcanzó un acuerdo ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Islas Baleares (TAMIB) no permiten tampoco considerar las tres ausencias de marzo de 2017 como incumplimiento muy grave y culpable.

Para el TSJ, es doctrina jurisprudencial reiterada, de la que ofrecen muestra las sentencias del Tribunal Supremo, de 17 noviembre 1988, 7 junio 1989, 28 febrero, 6 abril, 7 mayo y 24 septiembre 1990 y 16 mayo 1991 por citar algunas, que el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto pues el despido, como máxima sanción que cabe en el marco de la relación laboral, debe reservarse para aquellos comportamientos graves y culpables de especial significación que encajen dentro de los supuestos que el Estatuto de los Trabajadores contempla, siendo necesario para calificar su procedencia conjugar todos los factores de relevancia, como son la existencia de dolo o culpa, la intensidad de la falta, el comportamiento anterior, en su caso, y, en general, las circunstancias concurrentes de toda índole.

A juicio de la sala, la aplicación de esta doctrina jurisprudencial impide declarar la procedencia del despido de la demandante por las razones que pasamos a exponer.

##### 5. DESPIDO IMPROCEDENTE DE UNA TRABAJADORA QUE HABÍA FORMALIZADO 242 CONTRATOS DE INTERINIDAD.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia 745/2019, de 30 de octubre, ha declarado improcedente el despido de una trabajadora que en ocho años firmó 242 contratos de interinidad por sustitución, como limpiadora en un Hospital para cubrir vacaciones, descansos y permisos de otros empleados de la empresa.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia dictada por el TSJ Cataluña, que casa y anula, resolviendo el debate suscitado en suplicación en el sentido de declarar el despido improcedente.

En la sentencia se define el contrato de interinidad como aquel contrato de duración determinada que tiene por objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, dependiendo su duración de la reincorporación del sustituido por finalizar el periodo de ejercicio de dicho derecho. Esta definición no permite la inclusión de otras circunstancias en las que no exista obligación de prestar servicios que difieran de aquellas en las que se produce el denominado derecho de reserva del puesto de trabajo.

Esta cuestión ya ha sido analizada por esta misma Sala anteriormente, afirmando que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera vacante reservada propiamente dicha. Añade la sentencia que la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción se ha admitido de forma particularmente excepcional en tales casos dadas las especificidades de la situación de insuficiencia de plantilla que cabía apreciar en el ámbito de la

Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 5/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:		INFORME LABORAL ENERO 2020	

administración. Pero, en todo caso, se ha rechazado que la cobertura de las vacaciones se llevara a cabo por la vía del contrato de interinidad por sustitución (STS/4ª de 16 mayo 2005 -rcud. 2412/2004-, 12 junio 2012 y 9 diciembre 2013 -rcud. 101/2013-).

Para el TS, un desequilibrio genérico del volumen de la plantilla en circunstancias como las que concurren en la administración pública que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, podría justificar extraordinariamente la contratación temporal, ésta sólo sería posible de acreditarse la concurrencia de los elementos que definen al contrato regulado en el artículo 15.1 b) ET; esto es, si concurrieran circunstancias no previsibles.

Ahora bien, la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación.

El que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es, pues, ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía interinidad por sustitución. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar.

En el caso analizado hay que partir de la constatación de que la trabajadora fue contratada siempre como interina y, no obstante, ni era válida la causa consignada en el contrato, ni concurren las circunstancias que permitieran validar una modalidad contractual distinta, como al del contrato eventual. Así pues, debe declararse que la extinción del contrato constituye un despido que, al estar exento de causa, se ha de calificar como improcedente con las consecuencias que se aparejan a dicha calificación.

## 6. LOS PLANES DE IGUALDAD DEBEN INCLUIR AL PERSONAL DE ETT.

Los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. Los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa y que resultan obligatorios en determinadas empresas, por lo que resulta obvio llegar a la conclusión según la que, dentro de la literalidad del párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (LETT), cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación presentado por la empresa usuaria y por las empresas de trabajo temporal que les ceden trabajadores y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional en la que se establece el derecho de los trabajadores de ETT a que se les aplique el plan de igualdad en los mismos términos que al personal contratado directamente por la empresa usuaria.

El 11 de diciembre de 2017, la Audiencia Nacional sentenció, tras una demanda interpuesta por diversas organizaciones sindicales, que el personal cedido a través de ETT tiene derecho a las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, ya sean de nueva creación o por ampliación de las recogidas en el Convenio Colectivo de Contact Center.

Frente a esta sentencia, presentaron recurso al Tribunal Supremo las empresas demandadas, argumentando que el artículo 11 de la Ley 14/1994 de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se regula que los trabajadores de ETT deben tener las mismas "condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para

Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 6/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 01-RRHH-20	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL ENERO 2020</p>	

ocupar el mismo puesto”, no hace referencia expresa a los planes de igualdad.

Para la Sala de lo Social del TS, la cuestión a decidir en el presente recurso de casación ordinaria es estrictamente jurídica y consiste en determinar si los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal tienen derecho o no a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. El TS ha reafirmado el criterio de la Audiencia Nacional, siendo la primera sentencia que equipara los derechos entre trabajadores de empresas usuarias de ETT.

Según se desprende de la literalidad de la norma en cuestión, en ella no se hace referencia expresa a los Planes de Igualdad, lo que para algunos de los recursos constituye evidencia de que el legislador no quiso que el contenido de dichos planes se aplicase a los trabajadores cedidos por las ETT, pues de lo contrario lo hubiera dicho expresamente. Sin embargo, tal argumento no puede ser compartido, ni siquiera utilizando la literalidad como único criterio hermenéutico. En efecto, el tenor literal del párrafo cuarto del artículo 11.1 LETT dispone que los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a que se les apliquen las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir discriminaciones basadas en el sexo.

Teniendo en cuenta que los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de hombres y mujeres en la empresa y que resultan obligatorios en determinadas empresas en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) y en el artículo 85.1 ET, resulta obvio llegar a la conclusión según la que, dentro de la literalidad del párrafo cuarto del artículo 11.1 LETT cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.



Fecha: 01/01/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 7/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------