




Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	INFORME LABORAL FEBRERO 2020	

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

FEBRERO 2020

SUMARIO

1. **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2020.**
2. **A LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD NO HAY QUE ABONAR INDEMNIZACIÓN: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA.**
3. **BAJA POR RECAÍDA EN UNA INCAPACIDAD TEMPORAL, TRAS AGOTAR EL PERÍODO MÁXIMO DE DIECIOCHO MESES.**
4. **RELACIÓN LABORAL ENTRE UN PROFESOR Y UNA ACADEMIA DE FORMACIÓN.**

1. **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2020.**




Tras la aprobación del proyecto de Real Decreto por el que establece el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2020 y a la espera de su publicación en el B.O.E., les avanzamos los cambios adoptados por el Gobierno.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 5,56% respecto de las previstas en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fijó el salario mínimo interprofesional para 2019.

El artículo 1 del Real Decreto establece que la cuantía del SMI para este año 2020 será de 31,66 euros/día o 950,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

La revisión del SMI que comentamos no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 13.300 euros.

Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 1/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	INFORME LABORAL FEBRERO 2020	

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 44,99 euros por jornada legal en la actividad.

En cuanto a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de los casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

En cuanto a los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 7,43 euros por hora efectivamente trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.




Siempre que exista una habilitación legal expresa y, dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

- A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.
- A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

2. A LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD NO HAY QUE ABONAR INDEMNIZACIÓN: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante su sentencia 870/2019, de 17 de diciembre, ha desestimado el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Madrid, de 19 de mayo de 2017, que confirmó la decisión de

Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 2/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	INFORME LABORAL FEBRERO 2020	

instancia, por entender que el contrato de interinidad por vacante se extinguió adecuadamente al cubrirse reglamentariamente la plaza, y en cuanto a la indemnización de 20 días por año de antigüedad, se afirma en la sentencia que no resulta aplicable la doctrina contenida en la STJUE de 14/09/2016, asunto C-596/2014, y por otra parte, al haber continuado en la prestación de servicios para la demandada, no cabe entender que se hubiese producido un despido en el cese impugnado.

Tras la resolución del TSJ Madrid, la trabajadora demandante planteó el recurso de casación para la unificación de doctrina, denunciando la infracción de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, anexo de la Directiva 199/70/CE, interpretada en la forma en que lo hace la STJUE de 14/09/2016, asunto C-596/2014.

La Sala de lo Social del TS plantea en su sentencia que el art. 49.1.c) del ET niega expresamente el reconocimiento de cualquier indemnización en el caso de extinción de un contrato de interinidad (siempre y cuando se haya celebrado lícitamente).

En relación con la única cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora, esto es, si procede el abono de la indemnización de 20 días prevista en el artículo 53 ET, o no existe tal derecho cuando se produce la válida finalización del contrato de interinidad por vacante debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida, pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos.

Entre los fundamentos de derecho que se detallan, se citan, entre otras, la sentencia del TS, de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), con la que se zanjó definitivamente la cuestión reseñando que *"no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales"*.




Adicionalmente, se añade que tampoco cabe aplicar la indemnización correspondiente al despido objetivo conforme a la última jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia del TJUE de 5.06.2018, asunto Montero Mateos C-677/16).

3. BAJA POR RECAÍDA EN UNA INCAPACIDAD TEMPORAL, TRAS AGOTAR EL PERÍODO MÁXIMO DE DIECIOCHO MESES.

La Sentencia 753/2019, de seis de noviembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo va a suponer un cambio de criterio en situaciones que, hasta ahora, el INSS resolvía, habitualmente, denegando la prestación al trabajador.

La cuestión a resolver por parte del TS, en el recurso de casación de doctrina analizado, consiste en determinar si una trabajadora, que ha agotado el plazo máximo en situación de

Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 3/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	INFORME LABORAL FEBRERO 2020	

incapacidad temporal sin que se haya declarado la Incapacidad Permanente, tiene o no derecho a prestación económica derivada de un nuevo proceso de incapacidad temporal por similar patología iniciado sin haber transcurrido más de 180 días desde la IT anterior.

La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del TSJ Madrid de 13 de febrero de 2017 -Rec. 1022/2016-, desestimó el recurso de suplicación presentado por la trabajadora, confirmando la sentencia de instancia que había denegado la prestación económica por incapacidad temporal reclamada por la trabajadora. Tras el agotamiento (545 días) de un primer proceso de incapacidad temporal sin declaración de incapacidad permanente, y antes del transcurso del plazo de más de 180 días naturales, se dio nuevamente de baja médica y laboral a la trabajadora por depresión, siendo la misma o similar patología de la incapacidad temporal anterior.

El INSS denegó la prestación económica con el argumento de la falta de transcurso del referido plazo de más de 180 días naturales, tratándose de la misma o similar patología del proceso de incapacidad temporal agotado tras el plazo máximo de 545 días sin declaración de incapacidad permanente.




El TS estima el recurso presentado y revoca la sentencia recurrida dado que la resolución del INSS denegatoria se fundó, exclusivamente, en que la nueva baja, cursada antes de transcurrir seis meses del fin del proceso de incapacidad temporal anterior, la ocasionaba la misma o similar patología, sin basarse en otros datos objetivos, singularmente, no analizó ni consideró si el trabajador podía recuperar su capacidad laboral realmente.

Los trabajadores que agoten el periodo máximo legal de incapacidad temporal por enfermedad común (545 días) tienen derecho de nuevo a la prestación si, una vez incorporados a su puesto, sufren una recaída que les incapacita. Aunque la ley exige el transcurso de, al menos, seis meses para solicitar una nueva incapacidad por la misma o similar dolencia, el TS fija que no se puede rechazar automáticamente por incumplir este plazo de carencia. Esto quiere decir que la resolución del INSS no es discrecional, sino que tiene la obligación examinar el estado de salud del solicitante para, después, fundamentar la denegación.

Según establece la Ley General de la Seguridad Social, una vez cumplido el periodo máximo de prestación por incapacidad temporal, *"solo podrá generarse derecho a la prestación económica de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales"*. Sin embargo, el propio precepto prevé una excepción: se puede iniciar un nuevo proceso *"por una sola vez"* cuando el INSS, una vez evaluada la situación *"considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral"*. Por este motivo, y pese a la exigencia general de un periodo de carencia para generar, de nuevo, derecho a una prestación, el TS es claro al afirmar que la entidad gestora no puede negar el subsidio por una nueva baja médica por la misma dolencia sin un previo examen médico objetivo. Así, de facto, se puede prolongar el periodo máximo de 18 meses (545 días) de incapacidad temporal por una misma enfermedad.

La resolución resulta muy relevante porque consolida la interpretación de que, a pesar de haberse agotado el tiempo máximo de baja con prestación, si los médicos aprecian una

Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 4/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	INFORME LABORAL FEBRERO 2020	

recaída inmediata, la Seguridad Social deberá reconocer el pago si comprueba que el trabajador está incapacitado para trabajar.

4. RELACIÓN LABORAL ENTRE UN PROFESOR Y UNA ACADEMIA DE FORMACIÓN.

La Sentencia 3511/2019 de la Sala de lo Social del TS, de fecha 29 de octubre de 2019, ha estimado el recurso de casación para unificación de doctrina, interpuesto por un profesor contra la academia de formación donde impartía cursos esporádicos, estableciendo que la relación que unía a las dos partes era de carácter laboral.

En el caso concreto analizado, el demandante ha estado prestando sus servicios en la academia de formación ocupacional no universitaria, como profesor, suscribiendo contratos por cada curso que impartía, en el que constaba el nombre del curso, las fechas de inicio y finalización, las horas que había de impartir, los horarios y la retribución que percibiría fijada en precio por hora. En los contratos se prohibía que realizara la actividad otra persona y se requería al demandante que estuviera dado de alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos.




El horario de las clases lo establecía el centro, sin que los profesores intervinieran. Si no se podía dar la clase el día señalado por cualquier motivo, se debía realizar por el mismo profesor otro día. Los profesores no tenían correo electrónico corporativo de la empresa y cuando cualquier alumno se quería dirigir al centro debía hacerlo por el correo electrónico de la empresa. No había aula de profesores en el centro, los profesores no realizaban ninguna tarea en el centro; por lo que llegaban cuando comenzaba la clase y se marchaban cuando finalizaba.

Tanto el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, como el TSJ Cataluña (Sentencia de 17/01/2017), descartaron la laboralidad principalmente por el poco tiempo dedicado a la prestación de servicios. En efecto, el docente solamente dedicó 70 horas de trabajo en un periodo de seis meses. Además, más de la mitad de las horas las realizó en la modalidad online por lo que el trabajador realizaba su actividad desde su casa. Por estas dos razones el TSJ Cataluña entiende que esta relación está más próxima a la prestación de un profesional independiente que de un trabajador laboral.

Sin embargo, estos argumentos no son suficientes para el TS, que con independencia de la modalidad online y del carácter esporádico de las clases considera que la relación que une a ambas partes es laboral por las siguientes razones:

- Los cursos eran ofertados y publicitados al público por la empresa.
- Concertaba los correspondientes contratos con los alumnos cobrándoles los importes correspondientes a cada curso.
- Organizaba los grupos de alumnos, estableciendo los horarios del curso cuando éste era colectivo, salvo que fueran personalizados, con un único alumno, en cuyo caso, eran los profesores, junto al alumno quien organizaba los horarios.




Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 5/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	INFORME LABORAL FEBRERO 2020	

Para el Alto Tribunal los criterios a seguir para determinar si existe o no relación laboral son los siguientes:

- a) A la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo.
- b) Además de la presunción de laboralidad que el artículo 8 ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el propio ET, en su artículo 1.1, delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios.
- c) La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga, regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada.
- d) La doctrina de la Sala ha sentado una serie de criterios que resume la STS de 9 de diciembre de 2004 (rcud 5319/2003) en los siguientes términos:
 - 1.- Para la declaración de existencia de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral se exige que la prestación del demandante se limite a la práctica de actos profesionales concretos, sin sujeción ninguna a jornada, vacaciones, ordenes, instrucciones practicando su trabajo con entera libertad; esto es, realizando su trabajo con independencia y asunción del riesgo empresarial inherente a toda actividad de esta naturaleza.
 - 2.- La dependencia y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato.
 - 3.- Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo, la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad y la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas,

Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 6/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 02-RRHH-20	Título Documento:	
 	<p align="center">INFORME LABORAL FEBRERO 2020</p>	

selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

Para el TS, en el caso analizado existe esa nota de dependencia, entendida como la sujeción del trabajador, aún de forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa. También es apreciable aquí la nota de ajenidad pues los trabajadores en este caso carecen de toda facultad para fijar los precios y seleccionar los alumnos. Por el contrario, tanto el lugar de prestación de servicios, como los medios materiales, horarios y selección de los alumnos les venía impuesto por la empresa.

DPTO RRHH


 Un equipo de personas trabajando para ti
GLEZCO ASESORES Y CONSULTORES

- Asesores de empresa
- Internacionaliz
- Consultores de Gestión
- Empresa Familiar


GLEZCO
 asesores y consultores



www.glezco.com

Fecha: 03/02/20	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 7/7
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------