

E-DOSSIER

NOVEDADES LABORALES 2020

LAS CLAVES PARA OPTIMIZAR
LA GESTIÓN LABORAL DEL 2020

NOVEDADES LABORALES 2020

La falta de aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2020, que como ya ocurrió el año pasado, no se han aprobado antes del primer día del año, comporta, según prevé el art. 134.4 de la Constitución, la prórroga automática de los presupuestos de 2019, al menos hasta tanto se proceda a la aprobación de unos Presupuestos para este año. Mientras tanto, en los últimos días de 2019 y primeros de 2020 se han aprobado diversas normas -señaladamente el RD-L 18/2019 de 27 de diciembre, y el RD-L 1/2020 de 15 de enero-, que contienen diversas novedades y actualizaciones de ciertas magnitudes afectantes al ámbito laboral. Con ello, los aspectos más relevantes en el ámbito laboral, con efectos desde 1 de enero de 2020 y hasta las modificaciones que en su caso introduzca la futura Ley de Presupuestos Generales del Estado, son los siguientes:

COTIZACIONES SOCIALES

Hasta la aprobación de una Ley de presupuestos para 2020, se ha procedido a prorrogar la Orden TMS/83/2019 de cotización para 2019, lo que supone el mantenimiento de los parámetros básicos vigentes en 2019, que, con alguna excepción para los autónomos, a la que haremos referencia en su caso, son los siguientes:

Régimen General: la base máxima de cotización se mantiene en 4.070,10 € mensuales, o 135,67 € diarios, mientras que las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se mantienen en las mismas cuantías que en 2019, resultando por ello que, para el grupo 1 la base mínima es de 1.466,40 €, para el grupo 2 de 1.215,90 € y para el grupo 3 de 1.057,80 €, finalmente para los grupos del 4 al 7 resulta una base mínima que coincide con tope mínimo de cotización y que se mantiene en 1.050,00 €.

Tipos de cotización: no varían por ahora, con lo que hasta que se apruebe una Ley de Presupuestos, los tipos para 2020, son los siguientes:

CONTRATO INDEFINIDO

(También a tiempo parcial, así como de duración determinada en modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación, de relevo e interinidad y cualquier modalidad con discapacitados)

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	5,50%	0,20%	0,60%	29,90%
TRABAJADOR	4,70%	1,55%	-----	0,10%	6,35%
	28,30	7,05	0,20	0,70	36,25

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

HORAS EXTRAORDINARIAS

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Horas normales	23,60%	4,70%	28,30%
Horas fuerza mayor	12,00%	2,00%	14,00%

Autónomos: el tope máximo de cotización se mantiene en los 4.070,10 €, y el tope mínimo en 944,40 €. Teniendo en cuenta que desde el 01/01/2019 resultaba ya obligatorio, y en todo caso para el autónomo, la cobertura de las contingencias profesionales, la de la prestación por cese de actividad, la de formación, el resultado de todo ello es que los tipos aplicables al autónomo son los siguientes: 28,30 % para contingencias comunes, y como novedad del 2020 de acuerdo con las previsiones de incremento de tipos que se aprobaron ya a finales de 2018, se pasa del 0,9 % al 1,1 % para contingencias profesionales; y del 0,7 % al 0,8 % por cese de actividad, manteniéndose el 0,1 % para formación profesional. De todo lo cual resulta una cuota mínima de autónomos de 286,15 €, que se obtiene por aplicación del tipo total del 30,3 %.

Respecto de los llamados autónomos societarios, así como también de los autónomos que en algún momento del año 2019 y de manera simultánea hayan tenido contratados a su servicio, un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, se mantiene para ambos colectivos, una base mínima de 1.214,10 €, resultando de ello una cuota mínima de 367,87 €.

En todo caso, debe tenerse en cuenta la posible aplicación de bonificaciones de la Ley 14/2013 de Apoyo a Emprendedores, y normas posteriores como la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, si bien respecto de la conocida como tarifa plana de autónomos, debe recordarse que la misma se

incrementó ya para 2019 y para las nuevas altas, de 50 a 60 € mensuales, con la inclusión de la cobertura de contingencias profesionales.

Contratos de Formación: mientras no se aprueben los presupuestos, y de acuerdo con la Orden de cotización para 2019, su cotización seguirá consistiendo en una cuota única, resultando por ello, las siguientes cuantías: 51,05 € por contingencias comunes (42,56 a cargo del empresario y 8,49 a cargo del trabajador); 5,86 por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario; 3,23 por FOGASA a cargo del empresario; si hubiera que cotizar al desempleo la base será la mínima de cotización con los tipos y distribución de la contratación indefinida.

Sistema Especial de Agrarios por cuenta ajena: las bases mínimas quedan fijadas en los importes que resultaron aumento que se aprobó para 2019, que se incrementó en el mismo porcentaje en que se lo hizo el SMI para 2019, y la base máxima, cualquiera que sea la categoría y grupo de cotización seguirá siendo de 4.070,10 €.

Sistema Especial de Agrarios por cuenta propia: la base mínima queda fijada en 944,40 €. Se mantiene la misma variación de tipos en función del tramo de base de que se trate, así: el 18,75% en el tramo que va desde los 944,40 a los 1.133,40 €; y el 26,50% con bases de cotización superiores a la anterior cantidad. Para la mejora voluntaria de Incapacidad Temporal, el tipo adicional será del 3,30%, o el 2,80

% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales. Los trabajadores que no hayan optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional del 0,1% sobre la base para dar cobertura a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia.

Sistema Especial de Empleados del Hogar: la escala de bases de cotización se mantiene invariable respecto de la prevista para 2019, y los tipos de cotización serán del 28,30% de los que el 23,60% será a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado. Adicionalmente se mantiene para 2020 la reducción que ya se mantuvo para el 2019 del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, para los trabajadores contratadas y que se incorporen al citado Sistema Especial de Empleados del Hogar, así como también seguirá resultando aplicable a aquellos que ya estuvieran incluidos en dicho régimen y que se hubieran incorporado a partir del 01/01/2012.

PENSIONES

Al finalizar el año 2019 y ante la falta de aprobación de los presupuestos, se ha dictado el RD-Ley 1/2020 de 14 de enero, que prevé la revalorización de las pensiones, fijándose el incremento con carácter general de las pensiones contributivas para 2020 en el 0,9%. Respecto de dicho incremento hay que tener en cuenta que con ello se mantiene el criterio

ya iniciado hace un año, consistente en abandonar la aplicación del índice de revalorización previsto en el art. 58 LGSS, pretendiendo adaptar la revisión de las pensiones a la variación experimentada por el IPC. Si bien, debe tenerse en cuenta que, en conjunto, este año la revisión acumulada será superior al IPC, ya que para el 2019 se había aprobado un incremento del 1,6%, habiendo resultado que la variación del IPC de noviembre de 2018 a noviembre de 2019 ha sido finalmente de 0,8%.

- El tope máximo de las pensiones públicas para el 2020 se establece en 2.683,34 € brutos, y en cómputo anual 37.566,76 €.

Las pensiones mínimas anuales quedan fijadas en las siguientes cuantías:

JUBILACIÓN

- » Con 65 o más años con cónyuge a cargo = 11.807,60 €
- » Con 65 o más sin cónyuge a cargo y unidad económica unipersonal (u.e.u.) = 9.569,00 €
- » Con 65 o más con cónyuge no a cargo = 9.081,80 €
- » Menor de 65 años con cónyuge a cargo = 11.069,80 €
- » Menor de 65 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 8.953,00 €
- » Menor de 65 años con cónyuge no a cargo = 8.461,60 €

INCAPACIDAD PERMANENTE

- » Gran Invalidez con cónyuge a cargo = 17.711,40 €
- » Gran Invalidez sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 14.354,20 €
- » Gran Invalidez con cónyuge no a cargo = 13.623,40 €
- » Absoluta con cónyuge a cargo = 11.807,60 €
- » Absoluta sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.569,00 €
- » Absoluta con cónyuge no a cargo = 9.081,80 €
- » Total con 65 años y con cónyuge a cargo = 11.807,60 €
- » Total con 65 años y sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.569,00 €
- » Total “cualificada” edad entre 60 y 64 años con cónyuge a cargo = 11.069,80 €
- » Total “cualificada” edad entre 60 y 64 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 8.953,00 €

VIUDEDAD

- » Titular con cargas familiares = 11.069,80 €
- » 65 años o más o discapacidad igual o superior al 65% = 9.569,00 €
- » Entre 60 y 64 años = 8.953,00 €
- » Menor de 60 años = 7.249,20 €

OTRAS PENSIONES

- » Orfandad y a favor de familiares por beneficiario = 2.924,60 €
- » SOVI no concurrente = 6.127,80 €
- » SOVI concurrente = 5.947,20 €

- La cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez se fija en 5.538,40 €.

PRESTACIONES ECONÓMICAS DE SEGURIDAD SOCIAL POR CADA HIJO A CARGO

- El límite de ingresos anuales para tener derecho a la asignación se fija en 12.424,00 € anuales, y si se trata de una familia numerosa 18.699,00 €, incrementándose en 3.029,00 € por cada hijo a cargo a partir del cuarto.
- La cuantía de la asignación será de 588,00€ en cómputo anual, pero:
 - » Cuando el hijo sea menor y presente una discapacidad a partir del 33% la cuantía será de 1000 €. Cuando el hijo a cargo tenga 18 o más años de edad y además presente un grado de minusvalía igual o superior al 65%, la prestación económica que se recibirá será de 4.747,20 € anuales. Cuando la minusvalía sea superior al 75% y exija concurso de una tercera persona, la cuantía de la prestación económica será de 7.120,80,00 €.

PRÓRROGA DEL IMPORTE INTERÉS LEGAL DEL DINERO

Mientras no se apruebe la Ley de presupuestos, se mantiene el tipo de interés legal del dinero en el 3%, que es el que sirve de referencia

(más 2 puntos) para la ejecución de sentencias líquidas ante los Juzgados de lo Social. El interés de demora se mantiene en el 3.75 %.

PRÓRROGA INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

Se mantienen para 2020, y en tanto no se aprueba la Ley de presupuestos, las cuantías del IPREM, y, por lo tanto, el mismo, sigue fijado en las siguientes cuantías:

- IPREM diario 17,93 €
- IPREM mensual 537,84 €
- IPREM anual 6.454,03 €
- En los supuestos en que el IPREM sustituyó al SMI y la norma se refiriese al SMI en cómputo anual, el IPREM será de 7.519,59 €, salvo que en dichas normas se excluyera expresamente las pagas extraordinarias, en cuyo caso la cuantía será de 6.454,03 €

CUANTÍAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL SU INCREMENTO Y SU LIMITACIÓN DE EFECTOS

Se ha previsto para el año 2020 un incremento del importe del SMI que una vez aplicado fijará el SMI en las siguientes cuantías:

- SMI diario 31,66 €
- SMI mensual 950,00 €

- SMI anual 13.300,00 € (14 pagas)

AUMENTO DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Si bien la medida se aprobó por el RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, y prevé que en el año 2021 se acaben equiparando los permisos de ambos progenitores, sean padres o madres en las 16 semanas, dicha medida tiene un régimen transitorio y progresivo de aplicación, mediante el cual el permiso del padre se va incrementando, y en base ello, a partir del 01/01/2020 el permiso de paternidad en caso de nacimiento de hijo, pasa a ser de 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto, y ocho semanas voluntarias que podrán ser, en este caso continuadas o interrumpidas en períodos semanales, y a tiempo completo o parcial, pero disfrutables como máximo hasta los 12 meses del menor. Para el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se prevé, a partir del 01/01/2020, una permiso de duración de seis semanas obligatorias para cada uno de los progenitores, que serán ininterrumpidas, e inmediatamente posteriores a la resolución judicial, o a la decisión administrativa, y que serán a tiempo completo, a lo que se le puede sumar dieciséis semanas adicionales voluntarias, que serán a distribuir entre los dos progenitores, y que serán ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa, con un máximo de 10 semanas para uno de los progenitores.



OBLIGATORIEDAD DE LOS PLANES DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE ENTRE 150 Y 250 TRABAJADORES

El RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, amplió la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad para empresas de menos de 250 trabajadores, si bien, estableció un período transitorio para la exigibilidad de dicha obligación, aplicable en función del número de trabajadores de la empresa. De acuerdo con dicha regulación, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma -que se produjo el 07/03/2019-, esto es, a partir del 7 de marzo de 2020, resultará exigible el Plan de Igualdad a empresas de entre 150 y 250 trabajadores, mientras que será a partir del 7 de marzo de 2021 que re-

sultará obligatorio para las empresas de entre 100 y 150 trabajadores, y será a partir del 7 de marzo de 2022 que resultará obligatorio para empresa de entre 50 y 100 trabajadores. Debe tenerse en cuenta que, al mismo tiempo, el RD-Ley 6/2019, modificó la regulación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, para fijar sanciones de hasta 6.250.- euros en caso de incumplimiento de dicha obligación empresarial.

PRÓRROGA POR UN AÑO MÁS DE LA SUSPENSIÓN DEL SISTEMA DE REDUCCIÓN DE COTIZACIONES POR POCA SINIESTRALIDAD

En su día y mediante el RD 231/2017, se aprobó un sistema que preveía la reducción de co-

tizaciones por contingencias profesionales, a las empresas que acreditasen una reducción considerable de la siniestralidad, pues bien, dicha medida quedó en suspenso durante el año 2019 para las cotizaciones que se generan en el año 2019, ahora se ha prorrogado la suspensión con efectos de 01/01/2020, suspensión que se prorroga por lo menos hasta el 31/12/2020.

PRÓRROGA POR UN AÑO MÁS LA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTERIOR A 2011 PARA DETERMINADOS COLECTIVOS

Ya a finales de 2018 se prorrogó hasta 31/12/2019, la posibilidad de aplicar la regulación de la jubilación anterior a la Ley 27/2011

a determinados colectivos de personas, a los que se les hubiera extinguido su relación laboral antes de 2013, y ello, con la finalidad de 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, lo que suponía una importante afectación directa en sus cotizaciones y prestaciones. Pues bien, dado que se entiende que dicha prórroga de aplicación hasta 31/12/2019 ha sido insuficiente para hacer frente a la situación de las personas afectadas, se ha entendido que resulta necesario, tanto por razones de seguridad jurídica, como de preservación de la igualdad, mantener la prórroga de dicha previsión, al menos un año más, es decir, hasta el 31/12/2020.

AVISO LEGAL

Esta información ha sido elaborada por los profesionales de este despacho sobre la base de las consultas más habituales que nos plantean nuestros clientes. Tiene una finalidad meramente orientativa y divulgativa. No se aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en este e-dossier informativo.