



FEBRERO 2020

eNewsletter Laboral

APROBADA LA SUBIDA DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

El 4 de febrero (con efectos desde el 1 de enero) fue aprobado por el Consejo de Ministros un real decreto que fija la **subida del salario mínimo interprofesional (SMI)** a 950 euros en catorce pagas, 50 euros más que la cantidad consignada actualmente, un porcentaje de crecimiento del 5,5%. De esta manera, el SMI se sitúa en 31,6 euros al día y 13.300 euros brutos al año. En cuanto a **compensación y absorción** en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del SMI, se procederá de la forma siguiente:

- 1) La subida del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.
- 2) Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.
- 3) Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación de la subida del SMI, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES QUE AMPARABA EL DESPIDO POR BAJAS MÉDICAS JUSTIFICADAS

El Consejo de Ministros aprobó el 18 de febrero el real decreto-ley que deroga el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que contemplaba el despido procedente por bajas médicas justificadas.

Según se dispone en este real decreto-ley, con la derogación de este precepto España cumple con las directrices del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que en la sentencia del 18 de enero de 2018 ya había advertido de que la aplicación de esta modalidad de despido objetivo, por faltas de asistencia justificadas, iba en contra de la Directiva 2000/78, que prohíbe la discriminación por razón de discapacidad.

AUSENCIAS PARA FUMAR, TOMAR CAFÉ O DESAYUNAR

El sindicato CCOO interpuso una demanda de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo al considerar que, con ocasión de la implantación de un sistema de registro de jornada, la empresa, de forma fraudulenta y prescindiendo de la tramitación establecida en el art. 41.4 E. T, modificó en perjuicio de los trabajadores condiciones de trabajo existentes con anterioridad a la implementación del registro de jornada, por lo que las mismas deben reputarse como nulas. Al respecto, la Audiencia Nacional en su sentencia de 19 de diciembre de 2019 desestimó la demanda argumentando que para que nos encontremos ante una MSCT es necesaria la **existencia de una previa condición de trabajo** establecida en norma distinta de la ley o del convenio colectivo, además es indispensable que la empresa, con ocasión de la implantación de un sistema de registro de jornada aproveche para alterar las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores. Respecto a la incidencia que el nuevo sistema de fichaje tiene sobre las ausencias para fumar, tomar café y desayunar, en el caso analizado, se acreditó que en la empresa no existía un efectivo control de la jornada y que, la empresa toleraba que los trabajadores salieran de las instalaciones para fumar o para tomar café confiando en que era **responsables de cumplir con la jornada pactada** por contrato, sin que quepa deducir de tal circunstancia que la empresa reputase dichas **interrupciones de la prestación de servicios como de trabajo efectivo**, por lo tanto, la sentencia de la Audiencia Nacional concluye en este particular que no se ha acreditado la existencia de una condición más beneficiosa en virtud de la cual fueran consideradas como tiempo de trabajo efectivo por obra de una voluntad inequívoca para su concesión.

EMPRESA AVALISTA DE PRESTAMO. RECLAMACION AL TRABAJADOR

La **jurisdicción social** es la competente para conocer de una demanda interpuesta por la empresa contra un empleado en reclamación de los importes abonados como avalista como consecuencia de las cuotas impagadas de un préstamo concedido por entidad bancaria. Así lo ha considerado la Sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal Supremo, de fecha 12 de diciembre 2019, argumentando la competencia de la jurisdicción social en base a que *“es la condición de trabajador de la empresa la que provoca que el préstamo concedido por un tercero sea garantizado por aquella”*.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento