



CIRCULAR LABORAL 25/2017

27 de diciembre de 2017

NOVEDADES LABORALES PARA 2018.

Dado que anticiparse o conocer, aunque sea con todas las reservas posibles, lo que pueda pasar en un futuro próximo es siempre algo muy recomendable y útil a todos los efectos, hemos creído oportuno, en esta nuestra última Circular de 2017, desarrollar aquellas posibles novedades en nuestro ámbito jurídico laboral y de Seguridad Social que es probable que aparezcan a lo largo y ancho del año 2018.

No es afán de futurólogo o algo similar, sino que todo lo que a continuación desarrollaremos de forma práctica y sistemática se encuentra contenido en el denominado “*Plan Anual Normativo 2018*” aprobado y publicado por el Gobierno recientemente. Ello no es garantía absoluta y plena de aprobación y/o aplicación, pero si se marcan unas pautas claras de cuáles serán esas novedades más importantes en nuestro ámbito. A continuación, se recogen las mismas:

- 1. Modificaciones en el ámbito de la contratación laboral y reducción de la tasa de temporalidad.**
 - a. El “*eterno asunto*” parece que en el ejercicio 2018, y puede ser que, con acuerdo entre Gobierno, fuerzas políticas y agentes sociales, puede dar un salto cualitativo y relevante.

- b. Aunque cuando escribimos estas notas las medidas que apuntamos se encuentran en fase de estudio avanzado y falta por definir, aún, la letra pequeña, normalmente la más relevante, todas las partes confirmar un objetivo claro: reducir, de una vez por todas, la elevada tasa de temporalidad en nuestra contratación laboral, que continúa situándose en porcentajes que duplican la media de la UE, y potenciar la contratación indefinida evitando la actual dualidad y precarización del empleo.
- c. Tales medidas en las que se está trabajando, de forma resumida y sintética, son las siguientes:
 - i. Reducción de las modalidades contractuales a exclusivamente tres: contrato indefinido; contrato de formación (prácticas y aprendizaje/formación) y contrato temporal con indemnización creciente – 12, 16 o 20 días de salario por año de servicio, si la finalización se produce durante el primer, segundo o tercer año, respectivamente.
 - ii. Incremento de la cotización por desempleo a empresas que abusen de la rotación en la contratación temporal de forma fraudulenta.
 - iii. Nuevo incentivo en cotizaciones (reducción) para las empresas con un porcentaje mayor de contratos indefinidos en comparación con la media de su sector.
 - iv. Penalización de la contratación temporal: reforzando el principio de causalidad + refuerzo de la labor inspectora + incremento de las sanciones.

2. Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI.)

- a. El Gobierno junto con los agentes sociales han alcanzado un acuerdo para fijar un incremento del SMI del 4% para el 2018, pasando de este modo a ascender el mismo a partir del 1.01.18 hasta los 736 euros al mes por 14 pagas (10.304 euros año). Se prevé, si bien se deberá negociar forma y modo, que el SMI ascienda a 850 euros al mes por 14 pagas en 2020. Recordar que en la actualidad el SMI está fijado en 707,60 euros al mes.

3. Control y registro diario de las jornadas de trabajo de todos los trabajadores.

- a. Aunque, tal y como informábamos en nuestra Circular 8/2017, el Tribunal Supremo ha dejado claro que, con la normativa vigente, las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla, es muy probable que a lo largo de 2018 se apruebe una Proposición no de Ley planteada por el Grupo Socialista en el Congreso de los Diputados que aboga por la obligatoriedad, vía modificación del Estatuto de los Trabajadores, de llevar dicho registro, lo que supone un mayor control del tiempo de trabajo.

4. Posibles modificaciones en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores: externalización de actividades y salarios.

- a. Desde el pasado año de 2016 se viene tramitando una polémica Proposición de Ley del Grupo Socialista en el Congreso de los Diputados, que busca la igualdad entre los trabajadores subcontratados a través de las denominadas “empresas de servicios” y los de la empresa principal. Es decir, al igual que los trabajadores de una ETT cedidos a una empresa usuaria deben percibir las remuneraciones previstas en los convenios colectivos de las empresas en las que prestan servicios, se pretende establecer la misma dinámica con los trabajadores de las empresas de “outsourcing”. Dicha modificación, que se incluiría en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores podría aprobarse a lo largo de 2018.

5. Implementación de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo.

Se prevé la aprobación del Real Decreto de desarrollo de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto a su funcionamiento. Reglamento que –previsiblemente- derogará el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en todo o en su mayor parte.

6. Desarrollo del complemento por maternidad.

Está prevista la aprobación de un Real Decreto de desarrollo del complemento por maternidad para las mujeres que hayan tenido hijos y sean beneficiarias de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

7. Se prevé la aprobación de un nuevo reglamento sobre cotización y liquidación a la Seguridad Social.

Ante la conveniencia de adaptar la sistemática y de actualizar la regulación contenida en el Reglamento general aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, se prevé la aprobación de un nuevo Real Decreto en la materia, para reunir en un único texto – ya era hora - el contenido de las normas en materia de cotización a la Seguridad Social que se incluyen en diversas disposiciones reglamentarias, fundamentalmente en las órdenes anuales sobre cotización.

8. Regulación específica en relación con la protección de las vacaciones no disfrutadas.

Se prevé la aprobación de un Real Decreto que regule la protección de Seguridad Social del período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de finalizar el contrato de trabajo, situación que se configura como situación asimilada a la de alta con cotización conforme establece el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, actualmente fijada por criterio administrativo.

9. Revalorización de las pensiones.

Como en años precedentes, se prevé la aprobación del Real Decreto sobre revalorización de pensiones de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2018, en desarrollo de lo que se dicte al efecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio pendiente, a fecha de la presente, de concreción.

10. Modificaciones en normativas vinculadas a la extranjería.

- a. Está prevista que durante el 2018 se modifique la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, a fin de corregir cinco incumplimientos en la trasposición de la Directiva 2008/115/CE, sobre normas y procedimientos en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular, y trasponer el contenido de la Directiva (UE) 2016/801, sobre requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación “*au pair*.”
- b. Entre otras cosas, se prevé definir el país de destino de la expulsión del extranjero, que la estancia irregular se sancione con la expulsión, limitar la posibilidad de que España devuelva a los nacionales de terceros países en situación irregular a otros Estados miembros, un control eficaz de la ejecución forzosa de la expulsión o devolución de los extranjeros en situación irregular y la puesta en libertad del extranjero internado cuando parezca poco probable que sea admitido en un tercer país si se le expulsa.

11. Modificaciones en la normativa sobre emprendedores.

Se prevé la modificación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, a fin de trasponer el contenido de la Directiva (UE) 2016/801, sobre requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación “*au pair*.”

12. Nueva regulación del personal investigador laboral.

- a. Se pretende establecer, mediante el desarrollo y aprobación de un nuevo Real Decreto, un Estatuto que sea marco regulatorio básico y general del personal investigador laboral con contrato de trabajo en la modalidad de investigador distinguido al servicio de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado.

- b.** Se trata de aportar flexibilidad y dinamicidad al modelo de empleo público en el ámbito de la investigación a fin de ganar en competitividad, estableciendo condiciones similares a las previstas por otras instituciones científicas nacionales y por los países de nuestro entorno. Y, en consonancia, se prevé la modificación del Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización de dicho personal, a fin de mejorarlas.

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*