

## **QUE CAL TENIR EN COMPTE DE CARA AL PRÒXIM 2020?**

A quinze dies per acabar l'any 2019, hem volgut fer recordatori de les rutines que s'han de fer cara el 2020, en els departaments de recursos humans de les nostres empreses i, pendents de la presentació i tramitació parlamentària la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any vinent, al Congrés dels Diputats, veure quines previsions legals hem de tenir presents per l'impacte que sens dubte tindran en els costos laborals de l'empresa.

### **1. Confecció del calendari laboral de l'empresa.**

L'empresa, d'acord amb allò que estableix l'article 34.6 de l'Estatut dels Treballadors, ha de confeccionar el calendari laboral per a l'any 2020, calendari que ha d'exposar-se en un lloc visible en cada centre de treball que tingui.

Recordem la facultat que té l'empresa de distribuir de manera irregular al llarg de l'any, el 10 per cent de la jornada de treball. Per conveni col·lectiu o pacte d'empresa, amb la representació legal dels treballadors, es podrà distribuir irregularment un percentatge superior de la jornada de treball, si així s'estableix.

Pel que fa a la distribució irregular de la jornada també s'haurà d'estar a allò que disposi el conveni col·lectiu aplicable, ja que cada dia són més els convenis que regulen la flexibilitat de la jornada de treball i dels horaris de treball.

Cal recordar que en el calendari de festes de Catalunya de l'any 2020, s'han assenyalat, a més dels dos dies de festes locals, els següents dies festius:

- Dimecres 1 de gener (Cap d'any)
- Dilluns 6 de gener (Reis)
- Divendres 10 d'abril (Divendres Sant)
- Dilluns 13 d'abril (Pasqua Florida)
- Divendres 1 de maig (Festa del Treball)
- Dimecres 24 de juny (Sant Joan)
- Dissabte 15 d'agost (l'Assumpció)
- Divendres 11 de setembre (Diada Nacional de Catalunya)
- Dilluns 12 d'octubre (Festa Nacional d'Espanya)
- Dimarts 8 de desembre (La Immaculada)
- Divendres 25 de desembre (Nadal)
- Dissabte 26 de desembre (Sant Esteve)

Per últim, en aquest apartat, també caldrà recordar en el moment de confeccionar el calendari laboral que l'any 2020 és any de traspàs i per tant, també caldrà ajustar el calendari, ja que l'any tindrà 366 dies.

### **2. Incrementos salarials.**

En la primera quinzena us informarem dels convenis col·lectius que a 1 de gener de 2020 estaran vigents i dels que en aquesta data no ho estaran.

Dels del primer grup, encara que no hi haurà, en la majoria dels casos, taules salarials, sí que tindrem ja un percentatge d'increment pactat, amb el qual ja podrem fer unes previsions dels nostres costos salarials per a l'any 2020. Per aplicar l'increment definitiu haurem d'esperar en aquests casos, la publicació de les taules salarials del conveni.

Dels del segon grup hi ha convenis que s'estaran negociant i d'altres que ja fa anys que no estan vigents i no s'estan negociant.

Els convenis que s'estiguin negociant caldrà esperar que avancin les negociacions per tal de donar quantitats a compte de l'increment del conveni per a l'any 2020, quantitats que després podrem compensar i absorbir sense problemes, en quant apliquem les taules del 2020, un cop publicat en el Butlletí Oficial el text definitiu del conveni.

Els convenis que no estan vigents ni s'estan negociant, els possibles increments salarials dependran, en qualsevol cas del pacte d'empresa o individual entre empresa i treballador.

Els inicis de l'any 2020, a l'haver-hi, un acord marc estatal sobre la negociació col·lectiva, amb els criteris orientadors als negociadors, en el que es recomana increments màxims del 2%, respecte a la retribució fixa, i increments màxims de l'1%, respecte de la retribució variable, haurem d'estar a aquests valors i, a més, l'única dada fefaent que tenim és la publicada per l'Observatori de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, en el seu últim butlletí, actualitzat a 11 de setembre de 2019, l'increment salarial pactat de mitjana l'any 2019 és del 2,3%.

De tota manera, el IV Acord Nacional per l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, pels anys 2018, 2019 i 2020 signat entre la CEOE i els sindicats majoritaris UGT i CCOO (BOE 18.07.2018), preveu, en el seu apartat quart, arribar a un SMI de 14.000 euros a l'any durant la vigència de l'acord, el que suposaria un increment notable dels costos laborals de les empreses que determinin el salari de les persones treballadores fent servir aquest referent.

### **3. Canvis en les bases màximes i mínimes de cotització.**

No tenint el projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any vinent, res podem avançar sobre els increments de les bases màximes i mínimes de cotització als diferents Règims de la Seguretat Social que, de produir-se, de ben segur que tindran un impacte significatiu en el compte de resultats de les nostres empreses.

Tampoc tenim notícies sobre l'augment del Salari Mínim Interprofessional, per a l'any 2020, que també pot afectar els costos laborals de totes aquelles empreses de sectors que no els és d'aplicació cap conveni col·lectiu sectorial.

De tota manera, el IV Acord Nacional per l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, pels anys 2018, 2019 i 2020 signat entre la CEOE i els sindicats majoritaris UGT i CCOO (BOE 18.07.2018), preveu, en el seu apartat quart, arribar a un SMI de 14.000 euros a l'any durant la vigència de l'acord, el que suposaria un increment notable de les bases mínimes de cotització i, per tant, dels costos laborals de les nostres empreses.

#### **4. Les cotitzacions de les persones treballadores jubilades parcials.**

L'any 2018, respecte del 2017, també se'ns encareix la cotització de les persones treballadores jubilades a temps parcial, ja que, d'acord amb allò que disposa la disposició transitòria 10a de la Llei General de la Seguretat Social, la base de cotització passa del 80%, al 85% de la que hagués correspost si no s'hagués jubilat parcialment.

#### **5. Les retencions de l'impost sobre la renda de les persones físiques.**

A principis d'any és el moment de calcular les retencions que per IRPF caldrà aplicar als rendiments del treball, d'acord amb les previsions retributives de cada persona treballadora al llarg de 2020.

#### **6. Plans d'igualtat a l'empresa.**

A partir del dia 7 de març de 2020 les empreses de més de 150 persones en la seva plantilla hauran de tenir implementat el Pla d'Igualtat, d'acord amb allò que estableix el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.

#### **7. Permisos de paternitat.**

A partir del dia 01.01.2020 la durada del permís de paternitat, ara denominat període de descans per naixement, tindrà una durada pel progenitor diferent a la mare biològica de 12 setmanes, de les quals les 4 primeres s'hauran de gaudir necessàriament immediatament després del part de forma ininterrompuda i la resta ens podran gaudir fins que el fill o filla tingui 12 mesos d'edat.

#### **8. Actualització plantilles per l'aplicació de la LISMI.**

Tampoc ens podem oblidar, si tenim una plantilla de 50 o més persones treballadores d'actualitzar el càlcul de la nostra plantilla, per tal de verificar si la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat és correcta.

Per altra banda haurem de comunicar al SEPE la reserva de llocs de treball que tenim per a les persones amb discapacitat així com, en el supòsit d'haver obtingut la certificació de l'aplicació de mesures alternatives d'excepcionalitat, presentar l'oportuna memòria anual davant l'Autoritat Laboral competent.

#### **9. I no ens oblidem del crèdit formatiu del 2019!**

Per últim, a quinze dies per acabar l'any, no ens oblidem d'acabar de consumir el crèdit de formació bonificada abans que no acabi l'any, ja que en cas contrari el perdriem. I una de les millors inversions que podem fer en la nostra empresa és la formació contínua del nostre personal.