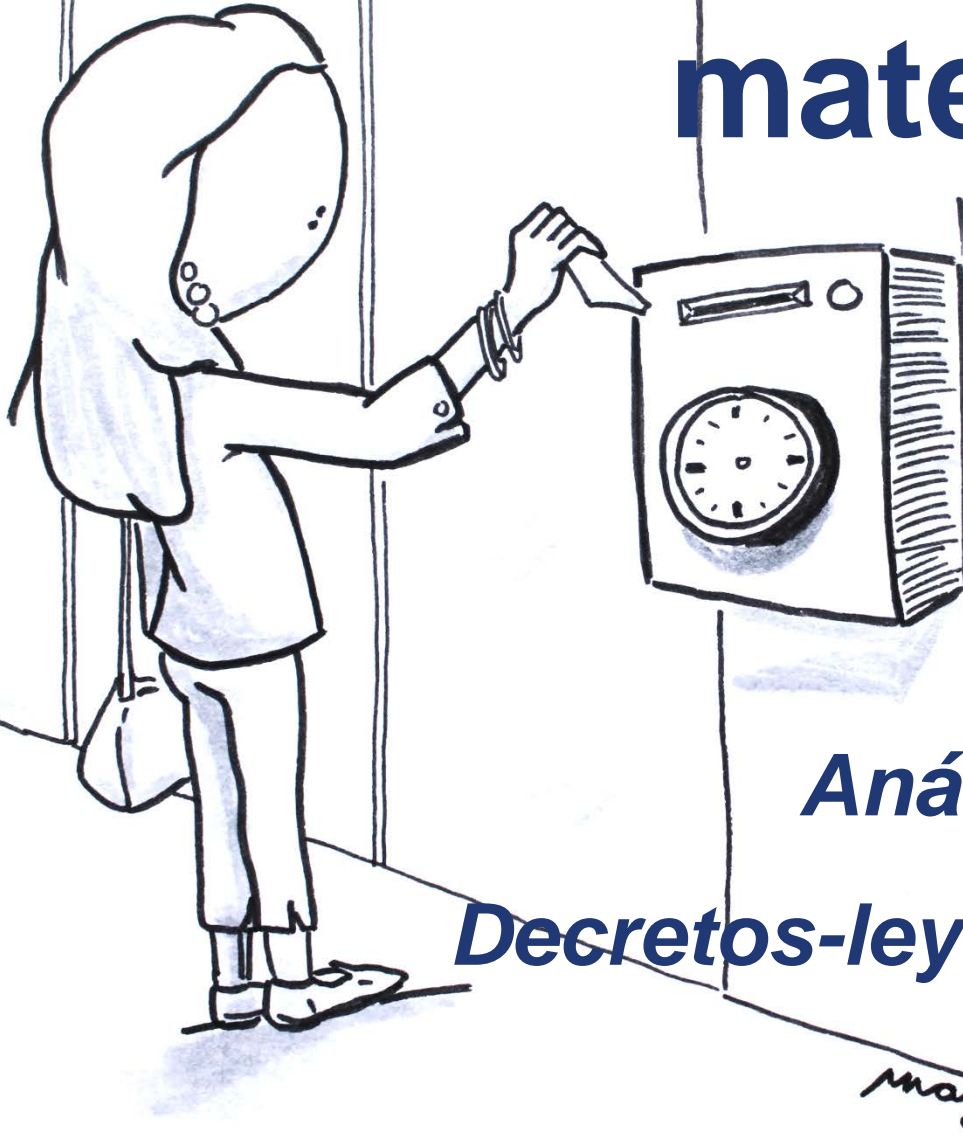


Últimas novedades en materia laboral



*Análisis de los Reales
Decretos-leyes 6/2019 y 8/2019*

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Registro de jornada

Modificación del art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, “ET”):

«La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

*La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto **durante cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»*

- La obligatoriedad del registro de jornada está en vigor desde el **12 de mayo de 2019**.
- El **incumplimiento** de dicha obligatoriedad constituye una **falta grave** prevista en el art. 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)
→ sanción de hasta 6.250 Euros.

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional

1ª.- ¿Debe entenderse que el Reino de España, a través los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, según vienen siendo interpretados por la doctrina jurisprudencial, ha adoptado las medidas necesarias para garantizar la efectividad de las limitaciones de la duración de la jornada de trabajo y del descanso semanal y diario que establecen los artículos 3, 5, y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 para aquellos trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?

2ª.- ¿El artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en relación con los artículos 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional interna como son los arts. 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para las empresa el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores a jornada completa que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios.?

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional

3ª. - ¿Debe entenderse que el mandato perentorio dirigido a los Estados miembros, establecido en artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en relación con los artículos 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, de limitar la duración de la jornada de todos los trabajadores en general, se asegura para los trabajadores ordinarios con la normativa nacional interna, contenida en los arts. 34 y 35 ET, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para las empresas el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores a jornada completa que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias, a diferencia de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18)

- Determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y los períodos mínimos de descanso diario y semanal.
- Los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema **objetivo, fiable y accesible** que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.
- Corresponde a cada Estado definir los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad de que se trate e incluso las especificidades de determinadas empresas.

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Criterios del Ministerio de Trabajo respecto al registro de jornada (I)

**No vinculantes*

1) Ámbito de aplicación del registro horario

- Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores móviles, comerciales temporales, trabajadores a distancia.

Excepciones:

- **Relaciones laborales de carácter especial:** el personal de alta dirección. Otros supuestos generan duda → hay que estar a la regulación en cada norma concreta.
- **Trabajadores que tienen un régimen específico o particular en materia de registro de jornada** (trabajadores con contrato parcial/trabajadores con registro específico previsto en el Real Decreto 1561/1995).
- **Relaciones de trabajo excluidas del ámbito de aplicación del ET** → socios trabajadores de cooperativas, trabajadoras autónomos, etc.
- Los trabajadores que no son estrictamente personal de alta dirección (cargos confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) y tienen pactado **régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo** → su jornada de trabajo deberá registrarse.
- Flexibilidad del tiempo de trabajo y distribución irregular de la jornada (incluido el teletrabajo) → el registro horario no constituye ningún impedimento a su continuidad o ampliación.

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Criterios del Ministerio de Trabajo respecto al registro de jornada (II)

- Obligación del registro: **ETT** → **empresa usuaria**. También tiene la obligación de conservar los registros durante 4 años.
- La ETT y la empresa usuaria deben establecer los procedimientos de aportación de los registros para el cumplimiento de sus obligaciones (de conformidad con el art. 12.1 de la Ley 14/1994, mediante el cual corresponde a la ETT el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria).
- Obligación del registro: **subcontratación** → **empresa contratista o subcontratista**, debido a que el control de la actividad pertenece a la verdadera empleadora.
- La empresa contratista tiene la obligación de conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Criterios del Ministerio de Trabajo respecto al registro de jornada (III)

2) Contenido y sistema de registro

- Debe contener el **horario concreto de inicio y finalización** de la jornada de trabajo de cada trabajador.
El registro debería reflejar las pausas diarias obligatorias o voluntarias y así poder garantizar que el sistema recoja la jornada efectiva de trabajo y no la presencia de la persona trabajadora.
Trabajadores desplazados fuera del centro de trabajo → registrar los tiempos de trabajo efectivo. Este registro no incluirá los intervalos de puesta a disposición.
- Los medios para el cumplimiento de la obligación no están definidos → autorregulación, mediante la negociación colectiva o acuerdo empresa.
- Es válido cualquier sistema en soporte papel o telemático que resulte apto para proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable.

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Criterios del Ministerio de Trabajo respecto al registro de jornada (IV)

- La organización y documentación del registro corresponde a la negociación colectiva o acuerdos de empresa.
- Únicamente en defecto de convenio o acuerdo colectivo → corresponde al empresario establecer un sistema propio, que en cualquier caso, debe someterse a una **consulta de los representantes legales de los trabajadores**.
 - Por consulta se entiende lo previsto con carácter general en el art. 64.1 ET: "*e/ intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte de este*".
- Si no existe representación legal de los trabajadores, la organización y documentación corresponderá al empresario, quien deberá cumplir necesariamente con los requisitos y objetivos previstos en la norma.

RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Criterios del Ministerio de Trabajo respecto al registro de jornada (V)

3) Conservación y acceso al registro

- Es válido cualquier medio de conservación siempre que garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad de su contenido.
- El deber de conservación se extiende a los registros diarios.
- Por "permanecer a disposición" debe interpretarse en el sentido de estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata. Con ello, se evita, además, la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros.
- No implica la obligación de entregar copias (salvo pacto en contrario), ni debe entregarse al trabajador individual copia de su registro diario.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

A. Planes de igualdad (modificación del art. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- Exigencia de planes de igualdad en **empresas de 50 o más trabajadores** (anteriormente más de 250).
- Se regula el contenido mínimo y se amplían materias:
 - 1) Proceso de selección y contratación.
 - 2) Clasificación profesional.
 - 3) Formación.
 - 4) Promoción profesional.
 - 5) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - 6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 7) Infrarrepresentación femenina.
 - 8) Retribuciones.
 - 9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- El diagnóstico para la realización del plan de igualdad → **negociado con la representación legal de las personas trabajadoras**. La Empresa deberá facilitar todos los datos e información necesaria.
- Se crea un **Registro de Planes de Igualdad** → inscripción obligatoria.
- Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- **Régimen transitorio para la aprobación de los planes de igualdad:**
 - ❑ Empresas de **más de 150 y hasta 250** personas trabajadoras → **1 año** desde la publicación de la norma en el BOE.
 - ❑ Empresas de **más de 100 y hasta 150** personas trabajadoras → **2 años** desde la publicación de la norma en el BOE.
 - ❑ Empresas **de 50 a 100** personas trabajadoras → **3 años** desde la publicación de la norma en el BOE.
- El **incumplimiento** de dicha obligación constituye una **falta grave** prevista en el artículo 7 apartado 13 de la LISOS → sancionable con una multa de hasta 6.250 Euros.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

B. Igualdad de remuneración

1) Modificación del art. 9 del ET:

- Incorporación de un nuevo supuesto respecto la nulidad del contrato de trabajo: “*En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, **el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor***”.

2) Modificación del art. 28 del ET:

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo:** se introduce el concepto “**trabajo de igual valor**”: “*cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*”.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

3) Modificación del art. 28 del ET:

- **Obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales** de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales tendrán derecho a acceder a dicho registro.
- En **empresas con al menos 50 trabajadores** se deberán **justificar las diferencias salariales entre los dos sexos superiores al 25%**, acreditando que la misma *“responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”*.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

C. Medidas para evitar la discriminación en la contratación laboral (modificación del art. 11 ET)

- Se incorpora la violencia de género como causa de interrupción del cómputo de duración de los contratos formativos.
- Respecto los contratos a tiempo parcial del artículo 12 ET → se prevé expresamente que debe garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

D. Otras medidas para evitar la discriminación (modificación del art. 22.3 ET)

- La ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en la definición de los grupos profesionales del sistema de clasificación profesional debe basarse en un “*análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones*”.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

E. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

1) Modificación del art. 34.8 del ET:

- Derecho a solicitar la **adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral**.
- En el caso de que tengan hijos o hijas → tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- Incluye la “**duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia**”, siempre que sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- **Regulación mediante la negociación colectiva**, en su defecto → se prevé un **proceso de negociación** entre empresa y persona trabajadora por un **período máximo de 30 días**.
- La empresa comunicará por escrito la aceptación, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o la negativa a su ejercicio, en este caso → **indicando las razones objetivas** en las que se sustenta la decisión.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

2) Modificación del art. 37.4 del ET:

- Ausencia de una hora por lactancia → otorgada a ambas personas trabajadoras.
- Posibilidad de limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa.
- Posibilidad de extender el período de disfrute hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- El salario a tener en cuenta a efectos de indemnizaciones en caso de extinción contractual durante este período → el que correspondería en el que supuesto que no hubiese reducción de jornada.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

3) Modificación del art. 46.3 del ET:

- Se amplía de 12 a 18 meses la reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen.

4) Modificación del art. 48 del ET:

Equiparación de los **permisos por nacimiento y cuidado del menor** entre ambos progenitores → régimen transitorio:

- **A partir del 1 de abril de 2019:**
 - ❑ En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la presente ley desde su entrada en vigor. El progenitor distinto a la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de **8 semanas** (hasta ahora 5 semanas), de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Las 6 semanas restantes podrán ser de disfrute acumulado o ininterrumpido hasta que el hijo cumpla los 12 meses.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- ❑ En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá de un periodo de permiso de **6 semanas**, a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria inmediatamente después de la resolución judicial o de la decisión administrativa. Junto a las 6 semanas obligatorias, los progenitores podrán disponer de un total de **12 semanas de disfrute voluntario**, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las doce semanas de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 12 semanas a disposición del otro progenitor.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- **A partir del 1 de enero de 2020:**
 - ❑ En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de **12 semanas**, de las cuales las 4 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Las 8 restantes podrán ser de disfrute interrumpido hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- ❑ El caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá de un periodo de suspensión de **6 semanas** a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e **ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o de la decisión administrativa**, y podrán disponer de un total de 16 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o a la decisión administrativa. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 semanas de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 16 semanas a disposición del otro progenitor.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- **A partir del 1 de enero de 2021:**
 - ❑ Cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión del contrato de trabajo de **16 semanas**, incluyendo **6 semanas** de permiso obligatorio ininterrumpido e inmediatamente posterior al parto, la adopción o la guarda con fines de adopción y de acogimiento, para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra de nueva regulación dispuesta en la presente norma.
- Obligación de la persona trabajadora de comunicar el ejercicio de los derechos o el disfrute de cada período semanal, o la acumulación de los mismos → anticipación mínima de 15 días, así como la posibilidad de la empresa de limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas cuando ambos progenitores trabajen en ella.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

F. Ampliación de la nulidad de las extinciones contractuales

1) Modificación del art. 14 del ET:

- Se incorpora el “blindaje” de los contratos en el periodo de prueba durante el embarazo o maternidad, añadiendo el siguiente redactado en el punto 2: *“La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el art. 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o lactancia”*.

2) Modificación del art. 53 y 55 del ET:

- A fin de ampliar de 9 a 12 meses el período de nulidad “objetiva” desde la reincorporación al trabajo después de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Debe acreditarse suficientemente *“que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida”* para que un despido objetivo pueda ser declarado procedente.

RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

G. Modificaciones en materia de Seguridad Social

Modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, “LGSS”)

- Cambio de la denominación de la “maternidad” → **“nacimiento y cuidado del menor”**, incluyendo en la misma la antigua prestación de “paternidad”.
- Creación de una nueva prestación por el “ejercicio responsable del cuidado del lactante” que se regula en los artículos 183 al 185 LGSS.
- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante → la situación protegida será la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. **cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad y la prestación económica será un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes**, y en
- Se adapta el artículo 318 LGSS al efecto de adaptarse a las nuevas prestaciones de nacimiento y cuidado del menor (Régimen Especial de Autónomos).

Últimas novedades en materia laboral: Análisis de los Reales Decretos-leyes 6/2019 y 8/2019

Àlex Santacana i Folgueroles

Socio del Departamento Laboral

Albert Rodríguez Arnaiz

Socio del Departamento Laboral

María García Valenzuela

Asociada del Departamento Laboral

ROCA JUNYENT

Calle Aribau 198

08036 Barcelona

Teléfono: +34 93 241 92 00

Fax: +34 93 241 53 76

a.santacana@rocajunyent.com

a.rodriiguez@rocajunyent.com

m.garciav@rocajunyent.com

www.rocajunyent.com

Gracias