



Novedades en materia laboral. Real Decreto 6 y 8 /2019

Mayo de 2019



Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación

• **IGUALDAD**

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

• **REGISTRO DE JORNADA**



Incremento del número de empresas obligadas	
Antes	Ahora
Empresas de más de 250 trabajadores	Obligación de tener un plan de igualdad todas aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores

Aplicación paulatina

Empresas de 50 a 100 trabajadores

• 3 años – 7 de marzo de 2022

Empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores

• 2 años – 7 de marzo de 2021

Empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250 trabajadores

• 1 año – 7 de marzo de 2020

Regulación del contenido mínimo

Antes	Ahora
Se identificaban las materias que podrían ser contenidas en el plan de igualdad	Deberá realizarse un diagnóstico con carácter previo con la RLT en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo.

Materias obligatorias en el diagnóstico previo

Proceso de
selección y
contratación

Clasificación
profesional

Formación

Promoción
profesional

Auditoria salarial
entre hombres y
mujeres

Ejercicio de los
derechos de la
vida personal,
familiar y laboral

Infrarrepresentación
femenina

Retribuciones

Prevención del
acoso sexual y
por razón de
sexo

Registro de los planes de igualdad

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las Empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Desarrollo reglamentario

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad así como el Registro de Planes de Igualdad en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso

Valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla.

Desagregado por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor

REGISTRO SALARIAL

Derecho de los trabajadores a acceder al mismo a través de la RLT

Obligación de incluir una justificación en el registro si el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más

Desaparece el permiso de dos días
por el nacimiento de hijo

Permiso para el cuidado del lactante

PERMISOS RETRIBUIDOS

Suspensión del contrato de trabajo
con reserva del puesto de trabajo
por nacimiento de hijo

Suspensión del contrato de trabajo
con reserva del puesto de trabajo
por adopción y guarda con fines de
adopción y acogimiento

Real Decreto - ley 6 / 2019 - Igualdad

	Desde 01.04.2019 hasta 31.12.2019	Desde 01.01.2020 hasta 31.12.2020	A partir de 01.01.2021
MADRE BIOLÓGICA			
Suspensión	16 Semanas, de las cuales 6 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras parto		
Anticipo voluntario	4 semanas a la fecha del parto		
Cesión	Posibilidad de cesión de 4 semanas de suspensión no obligatoria	Posibilidad de cesión de 2 semanas de suspensión no obligatoria	No hay posibilidad
PROGENITOR DISTINTO MADRE BIOLÓGICA			
Suspensión	8 semanas, de las cuales 2 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto	12 semanas, de las cuales 4 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto	16 semanas, de las cuales 6 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto



REGISTRO DE JORNADA	
REGISTRO DIARIO	La Empresa garantizará el registro de la 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.
4 AÑOS	Deber de conservación del registro. Los registros deberán permanecer a disposición de los empleados afectados, sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su caso.
SANCIÓN POR INFRACCIÓN GRAVE ENTRE 626 € Y 6.260 €	Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones para incluir el registro de jornada como uno de los motivos que, en caso de transgresión de las nuevas obligaciones del empresario a este respecto, conllevarán la imposición de una sanción.

Dificultad de ciertos colectivos para implantar dichos registros de jornada

*“El Gobierno podrá establecer **ampliaciones o limitaciones** en la ordenación y duración de la jornada de trabajo, **así como especialidades** en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos o categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”.*

COLECTIVOS CON DIFICULTADES PARA IMPLANTAR EL REGISTRO DE JORNADA

Trabajadores que no prestan servicios en un centro de trabajo fijo

• Visitadores médicos, comerciales...

Profesionales con horario flexible

• Abogados, periodistas...

Teletrabajo

MÉTODOS PARA EL REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA

Aplicaciones
informáticas
(móviles,
ordenador, PDA)



Sistema GPS



Máquinas de
fichaje
Huella Digital
Plantillas
convencionales



Otros

Real Decreto - ley 8 / 2019 Registro de jornada vs horas extraordinarias

STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 3 de febrero de 2016

Concepto de horas extraordinarias en aquellos casos en los que el trabajador realiza una parte de trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia.

Empresa

“El domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad por lo que la empresa no puede efectuar un control, siendo exclusiva decisión del trabajador realizar horas extraordinarias”.

Conclusiones del TSJ

- El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo.
- El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la Empresa. Obligación registro diario.
- El respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud.
- Establecimiento de pautas claras sobre tiempo de trabajo y control será compatible, en condiciones normales, con la no vulneración de derechos fundamentales. Su ausencia favorecerá al trabajador.



- Regula el **derecho a la intimidad de los trabajadores** en el uso de dispositivos digitales, el derecho a la **desconexión**, el uso de videovigilancia, la grabación de sonidos o la **geolocalización**.
- **Garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso**, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de los trabajadores.
- **Negociación colectiva** o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
- La Empresa previa audiencia de la RLT, elaborará **una política interna** dirigida a trabajadores, (incluidos puestos directivos) en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión

Desconexión digital



Los empleados de Telefónica tienen derecho a **no ser molestados en su tiempo libre, a no contestar correos o mensajes fuera de horario.**



Los trabajadores de IKEA tienen **derecho a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal** (correo electrónico, teléfono, Whatsapp, redes sociales, etc.) **fuera de su horario de trabajo.**



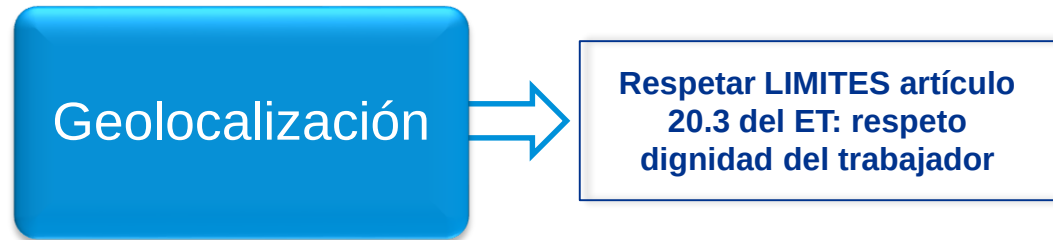
AXA reconoce el **derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.**



Volkswagen, pionera en implantar la desconexión digital, implementó un **bloqueo de acceso al correo del móvil entre las 18.15 y las 07:00** para los teléfonos de empresa.

Importantes compañías anunciaron acuerdos colectivos con la representación social en los que expresamente se reconocía el derecho a la desconexión digital.

Desconexión digital - Geolocalización



AN - ST 13/2019 de 6 de febrero de 2019 (CCOO y UGT VS Telepizza)

“Sistema Tracker”. Obligación de **aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad.** La aplicación informática de la empresa permite la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada.

Para la activación de la aplicación informática **deben darse datos de carácter personal (número de teléfono, correo electrónico), sin informar previamente al trabajador,** sobre dicho sistema e implicaciones.

NO supera el criterio de proporcionalidad

Es posible acordar la geolocalización de los trabajadores pero debe hacerse de la manera menos invasiva posible

La compensación económica tampoco convence al tribunal. "Resulta de todo punto insuficiente".

Nulidad de la cláusula resolutoria, por la que la empresa **impone medidas disciplinarias.**

STSJ de Asturias, de 27 de diciembre de 2017

Conflicto Colectivo. Instalación de sistema de geolocalización (GPS) por la Empresa en los vehículos de motor (particulares) utilizados por los trabajadores. Permite el seguimiento y localización continua así como el tratamiento automatizado de los datos conseguidos a partir de ese dispositivo.

La Empresa antes de comenzar el seguimiento con dispositivos GPS procedió a comunicar al Comité de Empresa y a los trabajadores la medida y la información precisa. No recabó consentimiento para que sistema permaneciera activo finalizada la jornada.

Finalidad justificada. Medio adecuado, pertinente y no excesivo en relación con el ámbito y la finalidad concreta, **salvo que la Empresa debe adoptar medidas para que el sistema no esté operativo a partir de la finalización de la jornada.**

STSJ de Andalucía, Sevilla, de 19 de julio de 2017

Sanción disciplinaria. La empresa había instalado un GPS de localización de los vehículos al servicio de la contrata, autorizados por la Agencia de Protección de Datos y que el actor conocía.

Método que cumplía con plenitud sus deberes constitucionales y legales.

Inexistencia de vulneración del derecho a la intimidad.

Geolocalización

Juicio de proporcionalidad

IDONEIDAD

Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto.

NECESIDAD

En el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia.

PROPORCIONALIDAD

Si la medida es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Uso de las nuevas tecnologías en la empresa y su control por el empresario

STS 594/2018, de 8 de febrero de 2018 – “Asunto Inditex”

- Hallazgo casual de dos fotocopias de transferencias bancarias efectuadas por un proveedor de la Empresa a favor del demandante.
- Examen por parte de la Empresa del contenido de correos electrónicos.
- La Empresa cuenta con normativa específica sobre los sistemas de información y política de seguridad de la información y los empleados, cada vez que acceden con su ordenador a los sistemas informáticos, y de forma previa, deben aceptar dicha política.
- Analiza factores establecidos en la Sentencia del Tribunal de Derechos Humanos (Caso Barbulescu)
- Proporcionalidad, información previa, garantías adecuadas y medios y medidas lo menos intrusivas posibles.
- Además, dispone de una normativa interna de los sistemas de información y de política de seguridad de la información que limita el uso de los ordenadores de la empresa.

Uso de las nuevas tecnologías en la empresa y su control por el empresario

Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2017/61, de 5 de septiembre de 2017 **Caso Barbulescu contra Rumanía.**

- Comunicaciones realizadas por el trabajador a través de una cuenta de Yahoo Messenger, en ordenador de la Empresa y horario de trabajo.
- Monitorización para comprobar el cumplimiento o no de las obligaciones laborales del empleado. Conocimiento de conversaciones con su pareja y familia. Despido por abuso de derecho y pérdida de confianza.
- Interrogantes que se hace el TEDH:
 - ¿El trabajador ha sido informado previamente de la posibilidad de dicha monitorización?
 - ¿Cuál ha sido el grado de intrusión?
 - ¿Existen motivos que justifiquen la vigilancia de las comunicaciones?
 - ¿Podría haberse utilizado un método menos intrusivo?
 - ¿La información obtenida ha sido útil para alcanzar el fin pretendido?
- El trabajador NO había sido previamente informado sobre la posibilidad de que sus comunicaciones fueran vigiladas así como tampoco del alcance de dicha vigilancia.



Francisco Fernández

Socio

KPMG Abogados, S.L.P.

franciscofernandez@kpmg.es

Tel.: +34 91 456 34 00

Beatriz Ruiz Vela

Senior Manager

beatrizruiz@kpmg.es

Tel.: +34 91 456 34 00

kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app



© 2019 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados KPMG Abogados S.L.P.,

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.