

Jornadas de Actualización Laboral



CONTENIDO



IGUALDAD DE
TRATO Y
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES



JORNADA
LABORAL



LA CONTRA
REFORMA
LABORAL



Igualdad de trato y de oportunidades

entre mujeres y hombres

#1

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Art. 28 del ET – nueva redacción
Equidad salarial

#3

PLAN DE IGUALDAD

Aplicación paulatina
¿Cómo elaborar un Plan de Igualdad?
¿Quiénes deben elaborar un Plan de Igualdad?
Áreas que se analizan
Características clave
Sanciones

#2

REGISTRO SALARIAL POR GÉNERO

Descripción de los grupos profesionales
Cálculo de la diferencia salarial
Implicaciones



#01

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

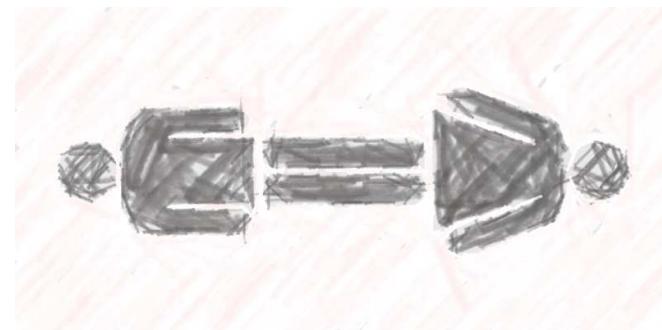
NUEVA REDACCIÓN al Art.28 del ET → Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo

COMPARATIVA DE LAS REDACCIONES – Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo	
DESDE 08/03/2019	HASTA 08/03/2019
<p>«1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</p> <p>2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p> <p>Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.</p> <p>3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»</p>	<p>«El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.»</p>



Factores que definen tarea equivalente

- § LAS FUNCIONES O TAREAS ENCOMENDADAS
- § LAS CONDICIONES EDUCATIVAS O FORMATIVAS EXIGIDAS PARA SU EJERCICIO
- § LOS FACTORES RELEVANTES PARA SU DESEMPEÑO



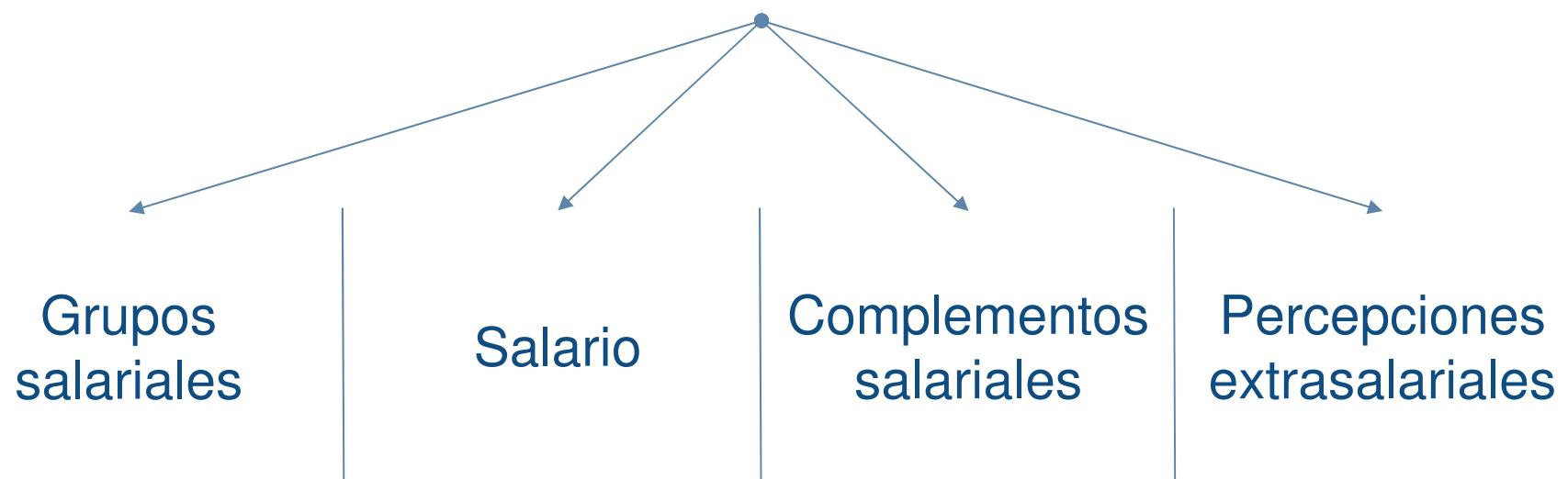
#02

REGISTRO SALARIAL POR GÉNERO





REGISTRO SALARIAL DE GÉNERO





DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Divisiones funcionales

TÉCNICOS
OPERARIOS
EMPLEADOS

Factores de valoración

CONOCIMIENTOS
INICIATIVA
AUTONOMÍA
RESPONSABILIDAD
MANDO
COMPLEJIDAD

CÁLCULO DE LA DIFERENCIA SALARIAL

$$\frac{\text{suma sueldos hombres}}{\text{nº de hombres}}$$

$$\frac{\text{suma sueldos mujeres}}{\text{nº de mujeres}}$$

Factores de corrección:

JORNADA
DURACIÓN DE JORNADA
GUARDIAS
HORAS EXTRAS
PLUSES
DIETAS

IMPLICACIONES



TRABAJADORES

Derecho a consultar el registro salarial



EMPRESA

Llevar a cabo el registro;
Conservarlo durante 4 años con
garantías de seguridad;
Las diferencias de salario por
género no pueden exceder el **25%**



Tiene que **justificar los motivos**

#03

PLAN DE IGUALDAD





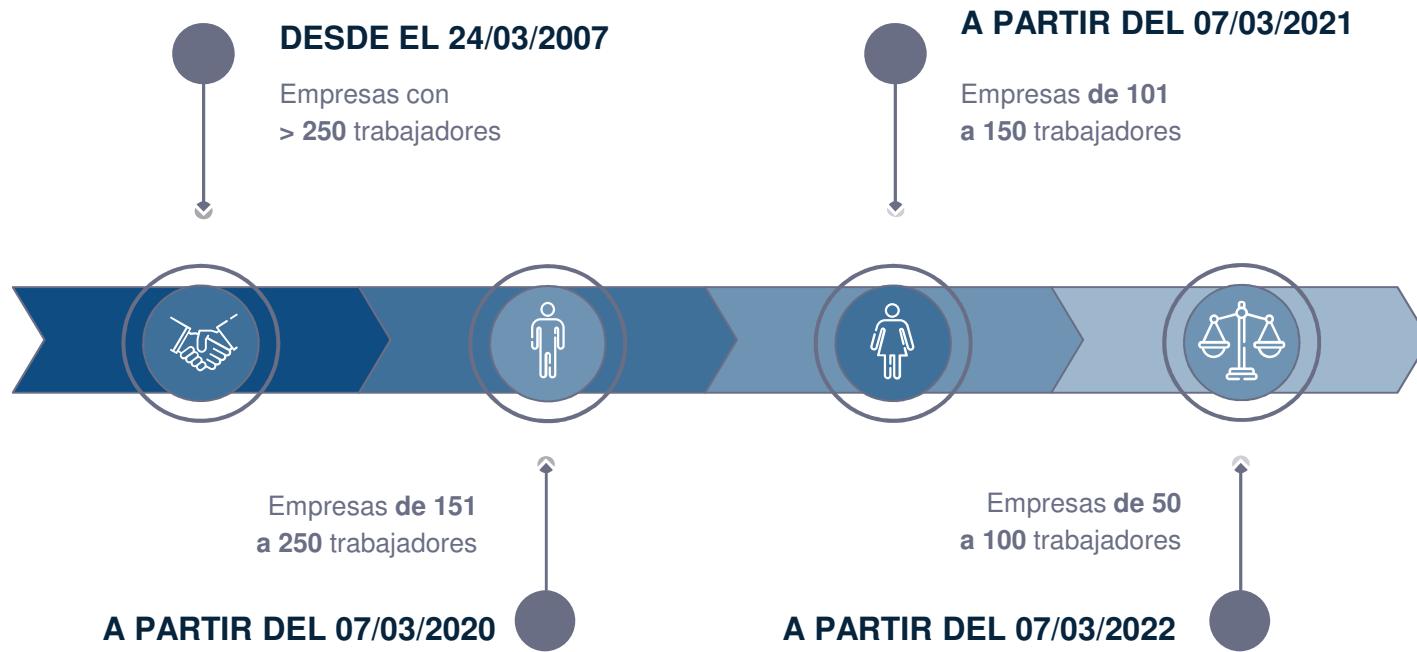
Fin: remover los obstáculos que impiden y dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres

PLAN DE IGUALDAD

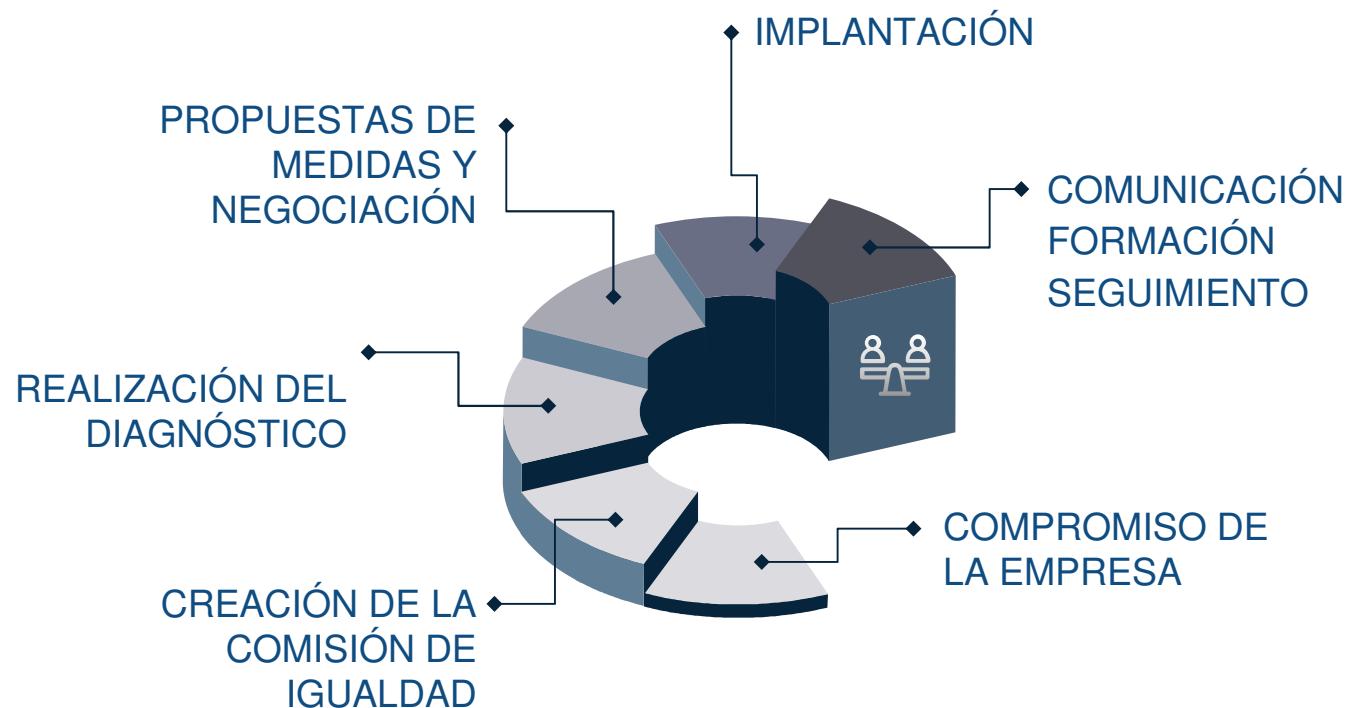
Conjunto ordenado de medidas evaluables

Obligatorio para empresas de 50 o más trabajadores

APLICACIÓN PAULATINA



¿Cómo elaborar un Plan de Igualdad?





IMPORTANTE

Esta novedad, unida a otras, como la prohibición de contratación pública con empresas que carezcan de un **Plan de Igualdad** cuando resulte legalmente exigible, y los evidentes **beneficios para la empresa** de tenerlo (*imagen corporativa, diferenciación de la competencia, mejora del clima laboral, etc.*) pone de relieve **la importancia de contar con este tipo de medidas sociales** que tienen como fin último

lograr la igualdad de oportunidades en las relaciones de trabajo

¿Quiénes deben intervenir en la elaboración del Plan de Igualdad?



COMISIÓN DE IGUALDAD

=

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS*

+

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

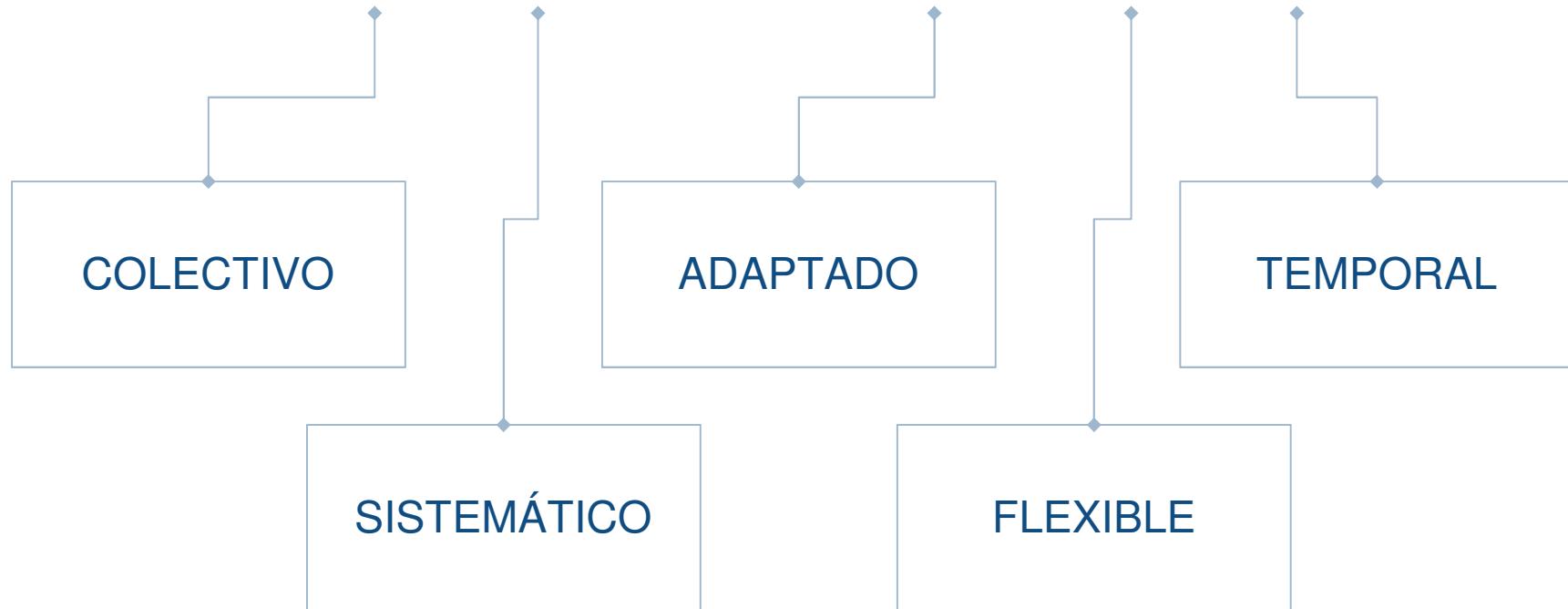
*Si no hay representación de las personas trabajadoras, la empresa deberá informar a la plantilla de su intención de elaborar un plan de igualdad

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA – ÁREAS QUE SE ANALIZAN

- § Proceso de selección y contratación
- § Clasificación profesional
- § Formación
- § Promoción profesional
- § Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- § Ejercicio coresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- § Infrarrepresentación femenina
- § Retribuciones
- § Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



Características clave de un Plan de Igualdad



SANCIONES



- § No cumplir las obligaciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

INFRACCIÓN GRAVE

Multa de **626 a 6.250 €**



- § Decisión unilateral de la empresa que implique discriminaciones directas o indirectas
- § Acoso sexual
- § Acoso por razón de sexo
- § No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad
- § Solicitar los datos de carácter personal

INFRACCIÓN MUY GRAVE

Multa de **6.251 a 187.515 €**



- § Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y otros beneficios (periodo de 6 meses a 2 años)
Sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa

SANCIONES ACCESORIAS

Jornada Laboral

#1

TRABAJO EFECTIVO

Tiempo de trabajo efectivo por disposición legal o reglamentaria
No es tiempo de trabajo efectivo

#3

JORNADA A LA CARTA

Frentes interpretativos abiertos
Primeras sentencias judiciales

#2

REGISTRO DE JORNADA

Cómputo de la jornada ordinaria
Organización y documentación del registro de jornada
Aspectos a controlar mediante registro horario
Los trabajadores menores de 18 años
Incumplimientos asociados al registro horario
Distintos tipos de jornada y sus características de registro

#01

TRABAJO EFECTIVO





LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO

es **el tiempo** que, en cómputo diario semanal o anual, **dedica** el trabajador **a su cometido laboral propio**.

En el tiempo de trabajo sólo computa aquél en que, desde el comienzo hasta el final de la jornada de trabajo diaria, **el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo** (art. 34.5 ET).

No todo el tiempo es computable como tiempo de trabajo efectivo → existen descansos que pueden formar parte de la jornada laboral o no.



TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO POR DISPOSICIÓN LEGAL O REGLAMENTARIA



EL REGISTRO SOBRE LA PERSONA DEL TRABAJADOR, TAQUILLAS Y EFECTOS PARTICULARES

Cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los trabajadores
Art. 18 ET



EL TIEMPO DESTINADO A LA FORMACIÓN

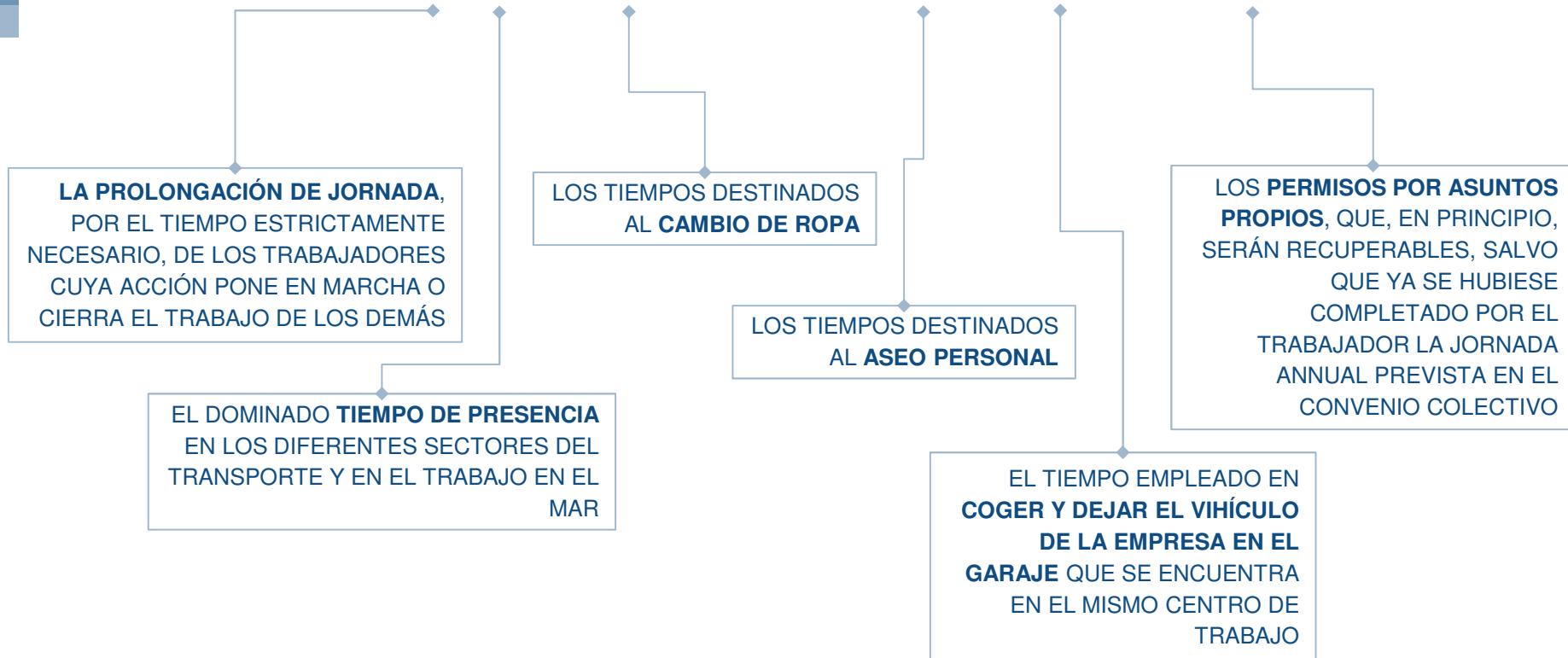
que obligatoriamente han de recibir los trabajadores para facilitar su adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo
Art. 52, b) ET



EL EJERCICIO DEL ACTO DE VOTAR

en los centros de trabajo a los delegados de persona o miembros del comité de empresa
Art. 75.1 ET

No es tiempo de trabajo efectivo





#02

REGISTRO DE JORNADA

Organización y documentación del registro de jornada



Art. 34 ET
12/05/2019

Aspectos a controlar mediante registro horario

DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual

NÚMERO DE HORAS ORDINARIAS DE TRABAJO EFECTIVO

< 9 horas diarias (salvo otra distribución del tiempo de trabajo diario establecida por el convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores)

15 MIN. DE DESCANSO EN JORNADAS DE MÁS DE 6 HORAS

Se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo

DESCANSO SEMANAL DE DÍA Y MEDIO ININTERRUMPIDO

acumulable por períodos de hasta 14 días; la tarde del sábado / la mañana del lunes y el día completo de domingo

DESCANSO ENTRE JORNADAS

mín. 12 horas

VACACIONES ANUALES

> 30 días naturales

NÚMERO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

< 80 al año



LOS TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS

- § **El periodo de descanso** tendrá una duración mín. de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4,5 horas
- § **La duración del descanso semanal** será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos
- § No podrán realizar **trabajos nocturnos** ni aquellas actividades o **puestos de trabajo** respecto a los que se establezcan **limitaciones a su contratación** conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, y en las normas reglamentarias aplicables
- § No podrán realizar más de 8 horas diarias de **trabajo efectivo**, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos

Multas de 626 € a 6.250 €

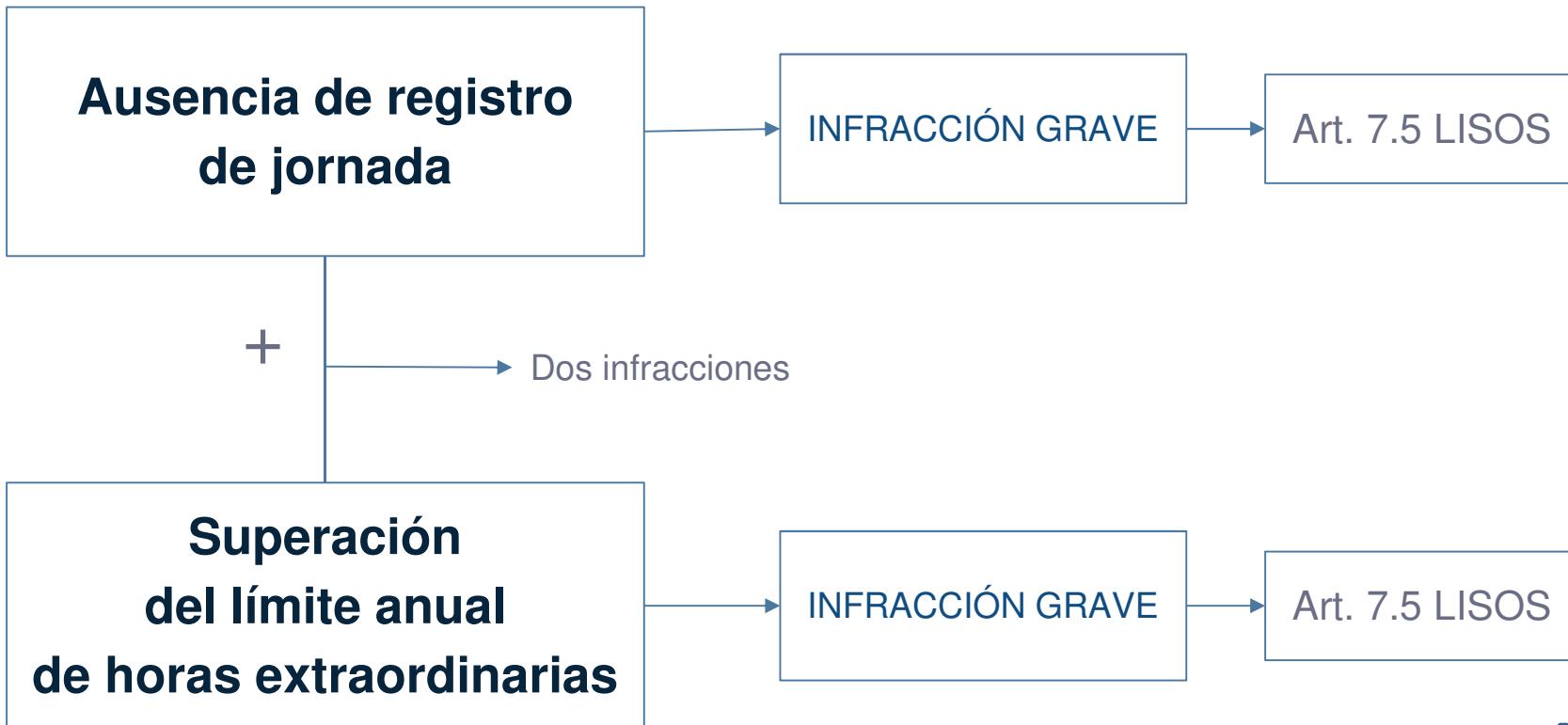
El incumplimiento de la obligación de registro de la jornada de trabajo de los empleados



Infracción laboral grave



INCUMPLIMIENTOS ASOCIADOS AL REGISTRO HORARIO





**Ausencia de información
a la representación legal
de los trabajadores**

INFRACCIÓN GRAVE

Art. 7.7 LISOS

**Cotización por otros
conceptos o deficiente**

INFRACCIÓN
MUY GRAVE

Art. 23.1.e) LISOS

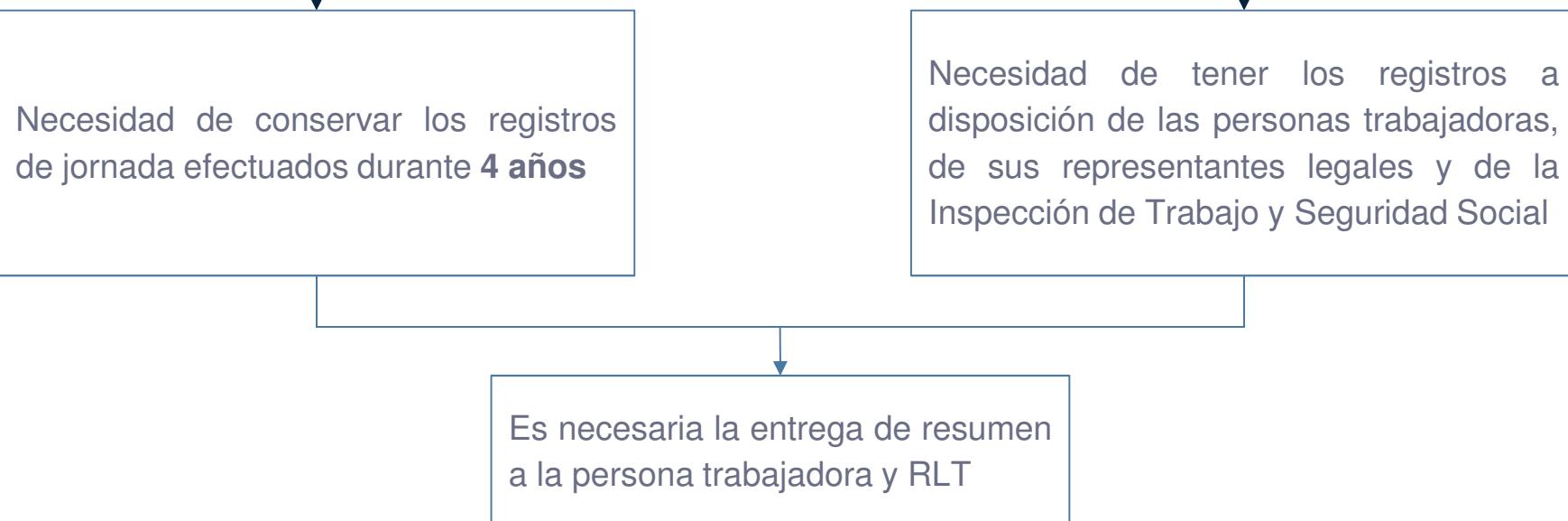


DISTINTOS TIPOS DE JORNADA Y SUS CARACTERÍSTICAS DE REGISTRO



REGISTRO HORARIO DE UNA JORNADA A TIEMPO COMPLETO CON HORAS EXTRAORDINARIAS

(apdo. 5, art. 35 ET y D.A. 3^a Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre)





REGISTRO HORARIO DE UNA JORNADA A TIEMPO PARCIAL

(apdo. 4 c), art. 12 ET

Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados durante **4 años**

Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es necesaria la entrega de resumen a la persona trabajadora junto con el resumen de salarios (tanto de horas ordinarias como complementarias)



REGISTRO HORARIO DE UNA JORNADA A TIEMPO COMPLETO SIN HORAS EXTRAORDINARIAS

(art. 34 ET)

Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados durante **4 años**

Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

No es necesaria la entrega de resumen a la persona trabajadora

REGISTRO HORARIO DE JORNADA DE TRABAJADORES MÓVILES SIN HORAS EXTRAORDINARIAS

(arts. 10 y 10 bis Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre)

Art. 10 bis RD 1561/1995:

Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados, al menos, durante **3 años** después de que finalice el período considerado

A partir del 12 de mayo de 2019

Art. 34.9 ET:

Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados, al menos, durante **4 años**

Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es necesaria la entrega de una copia del registro de las horas trabajadas a la persona trabajadora “que así lo solicite”



#3

JORNADA A LA CARTA



Art. 34.8 ET

REDACCIÓN ANTERIOR

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

NUEVA REDACCIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

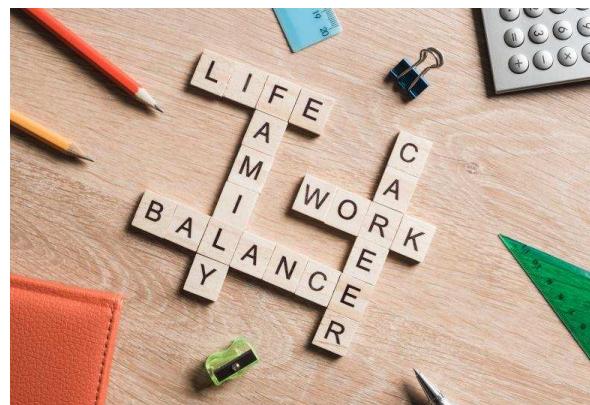
POLARIZACIÓN DE OPINIONES

SINDICATOS

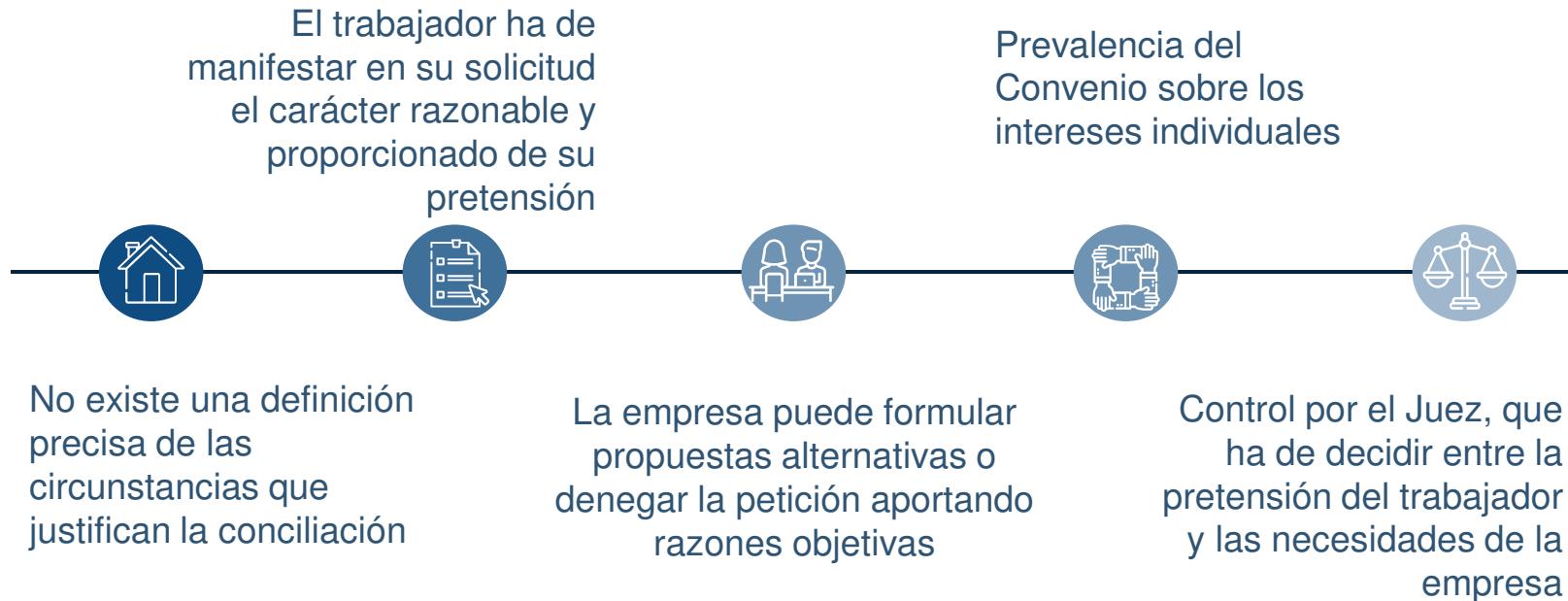
Medida positiva que favorecerá
la igualdad y conciliación

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Golpe a la **competitividad**
e **incremento de costes**



FRENTES INTERPRETATIVOS ABIERTOS





PRIMERAS SENTENCIAS JUDICIALES

SJS nº 1 Mataró 12 de septiembre 2019 (núm. 642/2019)

DETALLES DEL CASO

La SJS resuelve **la petición de una trabajadora (fisioterapeuta) de adaptar la jornada de trabajo y salir a las 16:00 para poder recoger a sus dos hijos en el colegio** (uno de ellos en edad preescolar) y **propone 4 alternativas** (*empezar antes; disponer de 30 minutos para comer; trabajar 30 minutos a distancia; realizar jornada intensiva*).

La empresa le deniega la petición alegando motivos organizativos (indica que no encuentran la fórmula para aceptar la propuesta debido a la planificación de fisioterapia de la empresa), aunque permite adaptar la jornada, saliendo 3 días de la semana a las 16:30.

El marido tiene contrato temporal y con horario de 10:30 a 14:00 y de 15:00 a 19:30.

La empresa cuenta con un equipo de 2 fisioterapeutas (con reducción de jornada). A su vez, unos meses antes, la empresa permitió a la trabajadora finalizar a las 16:00 para asistir a un curso de francés.

Además de la adaptación, **la trabajadora también solicita una indemnización por la ansiedad** que la denegación le ha ocasionado.



SJS nº 1 Mataró 12 de septiembre 2019 (núm. 642/2019)

FUNDAMENTACIÓN

Conforme a las pautas de la STC 3/2007, atendiendo a las circunstancias familiares concurrentes (nº de hijos, edad y situación escolar, situación laboral del cónyuge y la incidencia de la negación de la adaptación), los horarios de los residentes para desayunar y comer, que la realización del curso de francés comportara importantes dificultades organizativas y que la empresa no ha acreditado que parte del trabajo de fisioterapeuta (rellenar el historial de los residentes en un sistema informático) no pueda hacerse a distancia, **la sentencia entiende que la empresa no ha acreditado de ningún modo las dificultades organizativas para no atender a la petición de la trabajadora.**

Además entiende que la trabajadora no tiene por qué acreditar si los abuelos (y mucho menos terceros ajenos a la familia) están disponibles o no para recoger a los hijos al colegio.

El cambio que propone la trabajadora no es imposible ni notablemente gravoso, pues, existen diversas alternativas que no generan dificultades organizativas a la empresa. A su vez, desde que se envió la petición, **la empresa no inició vía de negociación alguna**, reuniéndose un mes más tarde y denegando la petición ese mismo día. Finalmente, **se reconoce una indemnización de daño moral de 3.125 €**, siguiendo la argumentación de la STSJ Canarias / Las Palmas 12 de marzo 2019 (rec. 1596/2018) y al amparo del art. 7.5 y 40.b) LISOS.

SJS nº 1 Cáceres 15 de julio 2019 (núm. 158/2019)

DETALLES DEL CASO

La SJS rechaza **la petición de una dependienta de una tienda en la que presta servicios en turnos rotatorios** junto con 14 compañeros (que pueden suplirla, incrementándose en 3 más cuando la coyuntura lo exige).

La trabajadora solicita trabajar solo en turno de mañana en atención a su situación personal y familiar y así poder conciliar la vida personal con la laboral.

La actora realiza su actividad a régimen de turno rotatorio de mañana y tarde, desenvolviéndose aquel de 10 a 14 horas y de 16 a 20 en semanas alternas.

La mayor actividad de la tienda se desenvuelve en la tarde, en concreto entre las 19 y 21 horas y su marido es el director del conservatorio de música de la Diputación Provincial de Cáceres y desempeña su trabajo en horario de 16 a 21 horas de lunes a viernes en la localidad de Plasencia.





SJS nº 1 Cáceres 15 de julio 2019 (núm. 158/2019)

FUNDAMENTACIÓN

La sentencia, tras evaluar las alegaciones de la empresa para oponerse a la petición, reconocerá parcialmente la petición de la trabajadora

«pues el impedimento que existe las tardes de lunes a viernes, no existe los sábados en los que el cónyuge de la actora no trabaja y puede ocuparse de su descendiente, día en el que, además, las ventas en la tienda son lógicamente mayores y por ende su dificultad para cuadricular horarios también será mayor. Por lo tanto, durante los sábados, rebus sic stantibus, la actora seguirá sujeta al régimen actual, turno rotatorio semanal de mañana y tarde. Recordemos que el convenio aplicable no reconoce el derecho de la actora a elegir horario, pues se reserva tal para las víctimas de violencia contra la mujer».

SJS nº 26 Madrid 10 de mayo 2019 (rec. 337/2019)

DETALLES DEL CASO

La SJS se refiere a **la petición de una trabajadora (cajera) con horario fijo de tarde** (Martes y Miércoles 15 a 21:45 horas y Lunes, Jueves, Viernes, Sábado de 14:45 a 21:45 horas). La trabajadora tiene una hija menor de 1 año.

En la citada tienda, y al margen de la actora hay otros 15 cajeros, de los que 9-10 prestan servicios en turno de mañana y 5-4 en turno de tarde, con un correturnos.

La pareja de la trabajadora presta sus servicios laborales a tiempo completo (reponedor), en régimen de turnos relativos mañana / tarde, siendo el turno de mañana 6 a 13 horas y tarde de 17 a 0 horas, de lunes a sábado.

La actora solicitó, en enero de 2019, y con efectos 13 de marzo de 2019, **reducción de jornada a 35 horas semanales**, por cuidado de menor, con concreción horaria **Lunes a Viernes 9:30 a 15:30 horas y Sábados 9:30 a 14:30 horas**. Con fecha 21 de febrero de 2019, **la empresa demandada** contesta **aceptando la reducción de la jornada pero rechazando la concreción horaria propuesta**.

Desde el 13 de marzo 2019 hasta la fecha, **la actora ha venido prestando servicios provisionalmente en reducción de jornada en horario de tarde**.





SJS nº 26 Madrid 10 de mayo 2019 (rec. 337/2019)

FUNDAMENTACIÓN

La sentencia entiende que, a la luz de la reforma operada por el RDL 6/2019, «*Es cierto que no se ha modificado expresamente la literalidad del art. 37.6 ET, pero hemos de concluir que, si el legislador de urgencia, ha incorporado como derecho subjetivo del trabajador la adaptación del trabajador de la jornada, en razón de los cuidados de hijos menores de 12 años, sin necesidad incluso de reducción horaria, resultaría absurda vista la Exposición de Motivos (art. 3.1 CC) la interpretación de que dicho derecho de adaptación no se extienda a aquellos casos de reducción de jornada, en que el trabajador hace un sacrificio al perder parte de su salario. Por ello, esta discordancia, más aparente que real entre el art.34 y el art. 37.6 ET, debe resolverse en favor de considerar también se extendido al trabajador tal derecho de adaptación cuando se reduce la jornada, como suceden en el caso de autos.*

Y esta consideración nos lleva a *reinterpretar lo dispuesto en el art. 37.6 ET, en el sentido de que ya no será necesario que la reducción de jornada se circunscriba al horario diario realizado por el trabajador, debiendo en consecuencia recuperar la inicial interpretación en el sentido de determinar la prosperabilidad o no de la pretensión de la actora, confrontando los posibles derechos en colusión, esto es, el superior interés del menor (art. 39 CE como dimensión constitucional del derecho) y la necesidad de su cuidado, y los posibles prejuicios o disfunciones causados al empresario».*

A la luz de lo expuesto **la sentencia entiende** que, a la vista del régimen de turnos rotativos del padre, y de los horarios habituales de guarderías, teniendo en cuenta el interés del menor, la solicitud resulta plenamente cabal y ajustada a la finalidad (pudiendo quedar por las tardes en situación de desamparo si no se atiende la solicitud).

Desde el punto de vista de la empresa, aunque la petición puede causar **disfunciones** y por tanto **la negativa no es caprichosa**, el hecho de que se trata de una gran empresa (con muchos centros de trabajo), **no pueden entenderse agotadas las posibilidades organizativas analizando exclusivamente la tienda en que presta sus servicios la actora**.

Por este motivo, dando preferencia al interés del menor (art. 39 CE) como dimensión constitucional del derecho,

accede parcialmente a la solicitud de la actora, reconociendo el derecho a reducir su jornada por cuidado de hijo menor a 35 horas semanales, con concreción horaria de Lunes a Viernes de 9:30 a 15:30 horas y Sábados de 9:30 a 14:30 horas, con efectos de 1 de Junio de 2019.

SJS nº 42 Madrid (núm. 268/2019)

DETALLES DEL CASO

En la SJS, **la demandante (agente telefónico) y madre de 2 hijos menores de 12 años**, tras una reducción de jornada de 1/8, presta servicios de 15 a 20:15 horas y **solicita un cambio de turno para prestar servicios por la mañana en horario de 9 a 16 horas**.

La empresa contestó a la trabajadora que para proceder al cambio de turno era preciso **aplicar a las vacantes que se ofertaban en la intranet**, a las que podía presentarse todo el mundo, estableciéndose las prioridades en atención al baremo existentes.

Estos baremos están descritos en una política de cambios de turno de la empresa (que, según la empresa, ha sido modificada tras la negociación con la representación de los trabajadores para adaptarla a lo dispuesto en el art. 34.8 ET).





SJS nº 42 Madrid (núm. 268/2019)

FUNDAMENTACIÓN

La sentencia niega que el deber de negociación no es exigible en la medida que los baremos han sido negociados con la RLT (extremo que no consta probado documentalmente). Y, además, desde el punto de vista del contenido, la citada política de la empresa no cumple con el contenido del art. 34.8 ET porque es normativa interna de la empresa (no es un pacto adoptado en negociación colectiva), y, además, no establece los términos del ejercicio de la adaptación de jornada por conciliación de vida familiar, que es lo que exige el precepto.

Y añade, «*La política de empresa sobre cambios de turnos podrá servir como instrumento complementario, en su caso, en el que fundamentar la decisión de la empresa, pero en modo alguno sustituir la regulación específica del ejercicio del derecho de adaptación de jornada de las personas trabajadoras – que habrá de ser aprobada en negociación colectiva -, o en su defecto, la negociación individual con la persona solicitante*».

Y, a su vez, «*la sujeción a dicha política de empresa sobre cambio de turno (por más que se valoren las condiciones de conciliación familiar) no responde a la finalidad pretendida por la actual regulación recogida en el artículo 34.8 ET*», porque los baremos excluyen la «*valoración individualizada de cada caso concreto*» exigida por la norma.

El hecho de que la empresa haya dado respuesta a la petición sin seguir con el procedimiento de negociación establecido provoca

«la imposibilidad de valorar causas que no se hayan alegado en dicho proceso».

De modo que «*si el proceso de negociación tiene como finalidad valorar la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud atendiendo a las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, y la empresa ha incumplido la obligación legal de negociar y dar una respuesta expresa y razonada, no podrá en el acto de la vista hacer valer causas organizativas o productivas que no hayan sido expuestas en el procedimiento previo de negociación, pues de lo contrario el incumplimiento de la empresa de negociar y valorar la petición no encontrará reprensión, vaciando de contenido dicha obligación legal. En estos supuestos, lo que deberá evaluarse en el acto de la vista para dar solución a la petición será la razonabilidad de la adaptación interesada*».

Tras rechazar la propuesta de la empresa (incrementar la reducción de jornada de la trabajadora y la de su pareja), concluye que

«*la petición de adaptación pretendida por la demandante se estima razonable, y debe ser considerada proporcionada al no haberse llevado a cabo el procedimiento de negociación previa que permitiese valorar las causas organizativas y productivas de la empresa*».

SJS nº 2 Valladolid 31 de julio 2019 (rec. 618/2019)

DETALLES DEL CASO

La SJS se refiere a **la petición de un trabajador** que desarrolla funciones de limpieza de un hospital a no realizar el turno de noche para poder atender a su madre enferma de 91 años.

En concreto, **solicita realizar únicamente el horario de tarde, de 15:00 a 22:00 horas y**

6 días más tarde **la empresa deniega la petición alegando que su petición carece de sustento legal, y no acreditar las condiciones necesarias**.





SJS nº 2 Valladolid 31 de julio 2019 (rec. 618/2019)

FUNDAMENTACIÓN

La sentencia aceptará la petición del trabajador porque de acuerdo con la STC 26/2011,

«la simple inexistencia de acuerdo colectivo o individual que contemple medidas que permitan adaptar la jornada y el horario de trabajo para conciliar la vida laboral y la familiar, no constituye causa suficiente para denegar el derecho pretendido por el trabajador, sino que habrá que tomar en consideración en el particularismo de cada caso las singulares circunstancias concurrentes, valorando la dimensión constitucional ex Art. 14 y 39 CE de las medidas solicitadas y realizar la correspondiente ponderación del derecho fundamental que está en juego».

Desde este punto de vista, la situación de la madre y la necesidad de cuidado que precisa evidencia la **«verdadera existencia de una situación que faculta al actor para el ejercicio del derecho a conciliar su vida laboral y familiar»**. Y, además, **«en la comunicación dirigida al trabajador no se alegan por la empresa las existencia de dificultades en la organización del trabajo que pudieran impedir o dificultar eximirle del turno de noche»**, que se viene prestando cada cinco semanas, **sin que tampoco**, a la vista de la prueba practicada en el acto de juicio, se haya constado que **suponga un perjuicio organizativo**, pues sin desconocer que la necesidad de realizar trabajos quincenales nocturnos, lo cierto es que cuenta con ocho trabajadores con categoría Peón Especialista, significando que uno de ellos, concretamente Sr. Ángel, ha solicitado realizar turnos de mañana y noche, circunstancia que, de alguna manera, facilita cubrir los turnos de noche que pudiera tener asignados el acto».

En términos similares, la SJS nº 2 Zamora 26 de julio 2019 (rec. 238/2019) desestima el rechazo de la empresa porque

no ha probado que la asignación de la concreción horaria de la solicitante perjudique el servicio ni al resto de trabajadores;

y la SJS nº 1 Palencia 23 de julio 2019 (rec. 270/2019), también lo rechaza porque

«*la empresa no opone en su contestación razones organizativas de peso que permitan justificarla decisión adoptada, valorando que, no sólo no ofrece alternativas a la trabajadora, descartando cualquier tipo de negociación posible, sino que además, la fórmula utilizada ('Los motivos de dicha denegación se basan en razones estrictamente organizativas ya que pondría problemas al funcionamiento normal de esta empresa') es absolutamente genérica e impide a la trabajadora conocer los motivos de referida denegación*».

Por otra parte, la SJS nº 1 Oviedo 2 de abril 2019 (rec. 192/2019) destaca porque el fallo contiene tres posibles opciones a elección de la empresa.

SJS nº 3 Gijón 29 de agosto 2019 (rec. 380/2019)

DETALLES DEL CASO

La SJS deniega **la petición de la trabajadora de concretar y modificar su jornada a la de turno exclusivamente de mañanas, de 9:15 a 16:15 horas, con un sábado de cada tres, de 10:30 a 13:30 horas.**



SJS nº 3 Gijón 29 de agosto 2019 (rec. 380/2019)

FUNDAMENTACIÓN

La sentencia deniega la petición de la trabajadora porque

*«Habida cuenta del número de trabajadores del centro y la organización de los turnos, es evidente que la adscripción de la demandante a un turno de mañana de forma fija, **conlleva necesariamente la descompensación en el sistema organizativo, y perjudica de forma evidente a la empresa**. La empresa ha acreditado que el número de consultas y de ecografías, es superior por las tardes que por las mañanas, así como que los servicios de los tres veterinarios que se turnan, supone un porcentaje muy significativo de sus ingresos».*

Además, **el cambio que propone supondría alterar la atención al público de manera significativa, y modificar también la jornada de los dos veterinarios** que cubren el horario de 9 a 21 horas.

A su vez, **los intereses de la empresa se encuentran justificados**, habiendo formulado la entidad distintas propuestas para conseguir una jornada que pueda satisfacer a la demandante, *«sin olvidar, sobre todo, la perspectiva del debido cuidado y tutela de su hijo y la obligación del padre en relación con el niño, obligación que se debe de apreciar desde la dimensión de la corresponsabilidad padre-madre en la guarda de la menor. No le consta ninguna restricción al padre para el cuidado del niño».*



Por otra parte, la sentencia también **cuestiona que el cambio propuesto sea efectivo para el cuidado del menor** (pues, aunque se admitiera, quedaría una franja de más de una hora sin atención).

De modo que concluye

«no puede prevalecer sobre el interés de la empresa y de los compañeros de la actora, una fijación de turno en el trabajo para el cuidado de su hijo, que resulta inútil o incompleta en el cumplimiento de su objetivo (...), y que suponga una limitación y restricción de los derechos de sus compañeros».



SJS nº 2 Gijón 29 de julio 2019 (rec. 340/2019)

DETALLES DEL CASO Y FUNDAMENTACIÓN

En la SJS se resuelve un **conflicto en el que la empresa acepta parcialmente la adaptación solicitada**.

La sentencia confirma la alternativa propuesta por la empresa porque la trabajadora

no «*ha dado motivo razonable para enervar las razones organizativas que la parte empresarial ha expuesto*».



La contra reforma laboral

Medidas anunciadas

#1

LOS PUNTOS QUE SE PRETENDE DEROGAR

#3

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Consecuencias

Art.2 Complementos salariales

Art.3 Compensación y absorción

Supuestos 1, 2

Art.27 SMI

#2

OTRAS REFORMAS ACORDADAS

#4

LA MOCHILA AUSTRIACA

Concepto

Ventajas

Incertidumbres

#1 Los puntos que se pretende derogar



#2

Otras reformas acordadas

MODIFICACIÓN DEL ET

Protección frente a los desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos

SMI ↑

Hasta el 60% del salario medio de España

CONTRATOS FORMATIVOS ESTATUTO DEL BECARIO

Finalidades formativas; mejoría de retribución; limitación de períodos de prácticas; porcentaje máx. de becarios



INFRACCIONES Y SANCIONES

Endurecimiento por incumplimientos por parte de las empresas

REVISIÓN DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO

Fin: hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL

Abuso de la contratación temporal concatenada sobre un mismo trabajador / puesto de trabajo; falso autónomo; uso fraudulento del contrato a tiempo parcial

#03

SALARIO
MÍNIMO
INTERPROFESIONAL





31,66 €

Salario / día

950 €

Salario / mes (14 pagas)

1.108,33 €

Salario / mes (12 pagas)

13.300 €

Salario / año

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2020



TRABAJADORES EVENTUALES Y TEMPOREROS

cuyos servicios a una misma
empresa no excedan de 120 días



44,99 € / jornada



EMPLEADOS DE HOGAR

que trabajen por horas
en régimen externo



7,43 € / hora efectiva trabajada



Consecuencias de la subida del SMI

► **LA SUBIDA ES AUTOMÁTICA**

No es necesario esperar a la publicación de una nueva tabla salarial en el convenio colectivo

► **TODOS LOS TRABAJADORES SE BENEFICIAN INDIRECTAMENTE POR TODOS AQUELLOS CONCEPTOS DE SU NÓMINA QUE SE CALCULEN EN BASE A DICHA CIFRA** (por ejemplo: la cantidad de salario protegida y que no puede ser embargada)

► **DUDAS RELACIONADAS CON LA APLICACIÓN DE LA MISMA Y A QUÉ CONCEPTOS AFECTA**

Sobre todo cuando la diferencia de la cuantía varía notablemente de un año a otro como fue el caso del 2019 (de un 22%) o este año 2020 que supone un incremento de un 5%

Retribuciones en especie

el propio proyecto de RD, en el art.1, establece que el salario en especie queda fuera de ese cómputo y no puede dar lugar a una disminución de esa cuantía

Complementos salariales y extrasalariales

el RD conserva la misma redacción que en años anteriores, con lo que no acaban de resolverse las dudas habituales sobre la absorción y compensación



Art. 2. COMPLEMENTOS SALARIALES

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.



Art. 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 13.300 euros.
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 del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.



Art. 27. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:
 - a) El índice de precios de consumo. b) La productividad media nacional alcanzada. c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. d) La coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.
2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

#04

LA MOCHILA AUSTRIACA





CONCEPTO

La llamada *mochila austriaca*

consiste en **transformar el sistema de indemnizaciones por despido en un sistema de cuenta de despido**,

tal como se hizo en Austria a partir de 2003.

Desde el inicio del contrato, el empresario cotiza a un fondo que, en caso de despido puede ser reclamado por el trabajador.



VENTAJAS



- § Favorece la movilidad voluntaria de los trabajadores
- § Facilita que se generen puestos de trabajo permanentes
- § Posibilita la reducción de la plantilla menos efectiva
- § Elimina la incertidumbre de la empresa
- § El Estado garantiza el 100% del capital aportado
- § Utilización en caso de despido o como complemento de la pensión a la jubilación



INCERTIDUMBRES

- § Aumento de los costes laborales
- § La brecha de los costes de despido
- § Facilita los despidos
- § Socializa los gastos de despido

Muchas gracias