

Novedades Laboral



Abril de 2019

Índice

Desafíos y oportunidades

Novedades normativas:

- > En materia de Igualdad
- > En materia de Registro de Jornada
- > En materia de Secretos Empresariales
- > En materia de Información No Financiera

Novedades judiciales:

- > En materia de Extinción del Contrato de Trabajo
- > En materia de Videovigilancia
- > En materia de Información a la Representación Legal de los Trabajadores

Seguimiento de otros temas

Aprobación de varias Directivas con incidencia en relaciones laborales:

- > Protección a Denunciantes (*Whistleblowing*)
- > Transparencia en Información a trabajadores
- > Conciliación



Las diversas novedades normativas y judiciales acontecidas en materia laboral durante el primer trimestre del año introducen, desde la perspectiva empresarial, algunos **desafíos**, así como **oportunidades**, sobre los que consideramos importante llamar la atención.

También incluimos en esta comunicación el seguimiento de **otros temas de interés en el ámbito laboral**.

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Novedades normativas

Entre los desafíos y oportunidades que han traído consigo los cambios normativos de este último trimestre, destacamos los siguientes:

En materia de Igualdad

La aprobación del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), obliga a las empresas a afrontar los siguientes **retos**:

- En primer lugar, sin duda se incrementará la **vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** del cumplimiento de las obligaciones de elaboración y aplicación de los planes de igualdad, al haberse impuesto, aunque sea progresivamente, la obligación de elaborar planes de igualdad para empresas de 50 o más trabajadores y crearse un registro en el que deberán inscribirse. Asimismo, existe una cierta presión social y política al respecto.
- En segundo lugar, el derecho de acceso por parte de la representación legal de los trabajadores al **registro salarial de toda la plantilla**, que, como novedad, se impone que

realicen todas las empresas, presenta desafíos de gestión y recopilación de información, del mismo modo que la exigencia de que el diagnóstico del plan de igualdad deba ser negociado y que deba analizar la existencia de infrarrepresentación femenina, e incluir la auditoría salarial.

- En tercer lugar, el análisis de la existencia de una posible **brecha salarial** (que podrá comprobar la representación de los trabajadores a través de ese registro salarial al que tiene acceso) impone a la empresa el reto de tener una herramienta adecuada para **detectarla** o una **justificación objetiva y razonable** para explicarla (en empresas de 50 o más trabajadores cuando la brecha supere el 25%), habida cuenta que la norma impone abonar la misma retribución a las personas trabajadoras que desempeñen **trabajos de igual valor**, cuyos parámetros define la norma.
- Asimismo, el fortalecimiento del derecho a **adaptar la jornada de trabajo**, sin necesidad de reducirla, puede presentar problemas de gestión en función del número de solicitudes y la ausencia de justificación objetiva suficiente para denegarla.
- Igualmente, siendo uno de los objetivos de la norma el **fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de los menores de ambos progenitores**, habrá que ver qué papel deberán jugar las empresas en ese fomento, en tanto que garantes del cumplimiento de la normativa, más allá de incluir el fomento de la corresponsabilidad en el diagnóstico negociado del plan de igualdad.
- En particular, será un reto para las empresas normalizar la **suspensión del contrato de trabajo por nacimiento del otro progenitor**



distinto de la madre biológica, que se amplía a **16 semanas**, con introducción paulatina hasta 2021.

- También se incrementa con este RD-ley la dificultad de decidir la extinción del contrato de trabajo de una **trabajadora embarazada durante el período de prueba**, que se presume nula, lo que obligará a tener una justificación objetiva suficiente; así como el **despido objetivo** en los supuestos especialmente protegidos, que requieren ahora que se acredite la necesidad concreta de extinguir el contrato de la persona trabajadora. Asimismo, se amplía la **nulidad objetiva** del despido injustificado tras la suspensión por nacimiento o la reducción de jornada por cuidado de hijos de 9 a 12 meses.

Sin perjuicio de estos retos, estas novedades también ofrecen una **oportunidad** idónea para adoptar las medidas correctoras de alguna posible discriminación por razón de sexo que haya pasado desapercibida, y poder así prevenir posibles conflictos. Asimismo, su aplicación posibilita una mejor gestión y aprovechamiento de la plantilla y de su talento.

En definitiva, el objetivo de la norma es garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, e introduce estas y otras importantes novedades, que puede encontrar reflejadas también en este [Legal Flash](#), así como los posts publicados en el [blog](#).

En materia de Registro de Jornada

Otro de los desafíos introducido en este primer trimestre del año ha sido la obligación de todas las empresas de **registrar diariamente el inicio y fin de la jornada** de todos sus trabajadores, establecida por el [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](#).

Desde el **12 de mayo** es exigible esta obligación que, entre otros, plantea los siguientes retos a las empresas:

- **Afrontar la negociación** con la representación de los trabajadores –si existe en el centro de trabajo– de la organización y documentación del registro.
- Establecer la **modalidad o modalidades de registro** de la jornada más soportables, eficaces y jurídicamente seguras, especialmente, en relación con colectivos de trabajadores con mayor autonomía horaria tales como personal directivo, comerciales, etc., a los efectos de tener por cumplida la obligación legal.
- Gestionar el **acceso a los registros horarios** por los trabajadores, los representantes de éstos, sindicatos e Inspección de Trabajo.
- Exponerse a una mayor **actuación de control** en esta materia por parte la citada **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, así como a más **reclamaciones** en materia de **horas extraordinarias**.

Pero el cumplimiento de esta nueva obligación también representa una **oportunidad para las empresas** en orden a auditarse en materia de tiempo de trabajo, afrontar sus problemas de productividad y el adecuado dimensionamiento de su plantilla.

Podrá encontrar mayor detalle al respecto en el siguiente [Legal Flash](#), publicado a propósito de esta nueva obligación de registro de la jornada ordinaria.

En materia de Secretos Empresariales

Con alcance no exclusivamente laboral, pero impacto también en este ámbito, se ha aprobado la [Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales](#). Esta norma, sobre todo, supone una **oportunidad** para que las empresas adopten las



medidas necesarias para **evitar que sus trabajadores o sus representantes divulguen el know how de la empresa** o cualquier otra información vital para la compañía, en perjuicio del aprovechamiento por ésta de su posible ventaja competitiva, especialmente, en un contexto en el que las nuevas tecnologías facilitan la copia, extracción y difusión de datos.

La Ley define qué debe entenderse por **secreto empresarial**: cualquier información o conocimiento (tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, etc.) que sea **secreto** (no generalmente conocido ni fácilmente accesible en los círculos relevantes), tenga **valor empresarial real o potencial** por su carácter secreto y respecto del que se hayan tomado **medidas razonables para mantenerlo secreto**, excluyéndose la información de escasa importancia, así como la experiencia y competencias adquiridas por los trabajadores.

La protección del secreto empresarial frente a su obtención ilícita hace necesario que la empresa delimite con precisión lo que constituye “secreto empresarial” en su caso, al objeto de fijar el alcance de la confidencialidad, y ofrece la ocasión a la empresa para actuar en dos planos:

- En el plano de la **relación laboral individual**, donde la empresa podrá establecer cláusulas de confidencialidad, políticas de seguridad, controles de acceso, etc. y seguir celebrando pactos limitativos de la competencia postcontractual.
- En el **plano colectivo**, donde la empresa no tendrá obligación de entrega a los representantes de la información calificable como secreto, pero sí de la sólo calificada como reservada por la empresa, sobre la que dichos representantes y sus asesores deberán guardar sigilo y limitar su uso dentro del ámbito de la

empresa y para los fines que motivaron su entrega.

Para un análisis más detallado de la novedad normativa puede consultarse el siguiente [Legal Flash](#) y [post](#) en el Blog de Cuatrecasas.

En materia de Información No Financiera

El BOE de 29 de diciembre de 2018, que publica la [Ley 11/2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad](#).

En virtud de esta norma, el estado de información no financiera (EINF) consolidado que deben presentar las empresas obligadas ha de incluir un gran volumen de información relativa a **relaciones laborales**.

La **oportunidad** que ofrece el cumplimiento de esta obligación es que las empresas aprovechen para conocer mejor la situación de sus relaciones, al permitirles detectar posibles problemas o inconsistencias y así abordarlas y solucionarlas. Ahora bien, también es claro el **desafío** que plantea el gran volumen de información requerida, que presenta dificultades a efectos de gestión, especialmente considerando que las exigencias de esta norma, en ocasiones, exceden las obligaciones de información establecidas en las normas laborales. Hay que tener en cuenta que esta información debe estar **accesible públicamente** durante cinco años en la página web de la empresa.

Concretamente, la norma exige a las empresas reunir e incluir en el informe de gestión consolidado información sobre las siguientes cuestiones sociales y relativas al personal:



- > **Empleo:** número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
- > **Organización del trabajo:** organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
- > **Salud y seguridad:** condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- > **Relaciones sociales:** organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

- > **Formación:** las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- > **Accesibilidad universal** de las personas con discapacidad.
- > **Igualdad:** medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Novedades judiciales

Durante este primer trimestre también se han publicado algunas sentencias cuyos criterios judiciales plantean igualmente desafíos y oportunidades sobre los que es preciso llamar la atención. Entre otros pronunciamientos, señalamos los siguientes:

En materia de Extinción del Contrato de Trabajo

- > **Cuando la causa del despido colectivo se debe a la finalización de la contrata, no deben computarse a efectos de superación de umbrales las extinciones por fin de obra de los contratos temporales de obra y servicio vinculados a la duración de dicha contrata, que se extinguen con indemnización de 12 días**

[Tribunal Supremo \(Pleno, Sala de lo Social\). Sentencia núm. 7/2019, de 9 de enero](#)

El TS declara que cuando una contrata finaliza de manera natural, la extinción de los contratos



temporales por obra sí podrá instrumentalizarse vía art. 49.1.c) ET (12 días de indemnización), mientras que la de los contratos indefinidos afectados deberá instrumentalizarse, según porcentaje de afectación vs. plantilla, vía art. 52.c) o art. 51 ET. Por el contrario, cuando la empresa comitente reduce el volumen de actividad de la empresa auxiliar, ello no podrá derivar en la extinción proporcional de contratos de trabajo temporales por obra vía art. 49.1.c) ET, debiéndose acudir a la vía del artículo 52.c) ET (o, en su caso, art. 51 ET, 20 días de indemnización).

La sentencia está dictada en el Pleno de la Sala, y tiene un voto particular suscrito por 5 Magistrados, frente a los 7 que apoyan la posición mayoritaria.

- **Los 4 meses discontinuos dentro de un año en los que deben producirse las faltas de asistencia a efectos de despido objetivo, no pueden ser menos de esos 4 meses y han de corresponder a períodos de 30 días contados de fecha a fecha (y no a meses naturales)**

[Tribunal Supremo \(Sala de lo Social\). Sentencia núm. 85/2019, de 4 de febrero](#)

La duda que despeja esta sentencia es si el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que regula el despido por causas objetivas de trabajadores por ausencias, al referirse a “meses”, está pensando en periodos de meses naturales del año (en, cuyo caso, el día inicial para el cómputo de cada mes se situaría en el día primero del mes natural y el día final, en el último día del mes) o, por el contrario, está aludiendo a periodos de 30 días contados de fecha a fecha (lo que, en ese caso, situaría el día inicial para el cómputo del mes con ausencias en el día de la primera ausencia y el día final, 30 días después).

El Tribunal Supremo declara (i) que el período de referencia en el que deben darse las faltas de asistencia al trabajo son 4 meses y no menos; y (ii)

que tales 4 meses discontinuos aluden no a meses naturales, sino a períodos de 30 días contados desde el día de cada primera ausencia tras cada período de trabajo (de fecha a fecha, segundo método), lo que conduce a declarar improcedente este despido.

Tal interpretación se defiende como la más acorde con la finalidad del art. 52 ET de lucha contra el absentismo, ya que, si se aceptase el criterio de los meses naturales, en los períodos de faltas de asistencia a caballo entre dos meses consecutivos, dejarían de computarse las ausencias de los primeros días del segundo mes.

En materia de Videovigilancia

- **Es necesario informar previamente a los trabajadores de que las grabaciones pueden estar destinadas al control disciplinario de la actividad laboral**

[Tribunal Supremo \(Sala de lo Social\). Sentencia núm. 21/2019, de 15 de enero](#)

Tener las cámaras “a la vista” en el centro de trabajo no es suficiente, según el TS, para poder despedir disciplinariamente a una trabajadora que ha sido grabada hurtando, de manera flagrante, material propiedad de la empresa, por medio de un sistema de videovigilancia permanente que no había sido informado convenientemente a la plantilla.

Y ello porque no debe admitirse como prueba la grabación obtenida por cámaras de videovigilancia instaladas por la empresa, a pesar del conocimiento de los trabajadores, si éstos no han sido informados del destino que la empresa le podría dar al contenido obtenido de la grabación.

En materia Información a la Representación Legal de los Trabajadores

- **En sede de subcontratas, es obligado proporcionar a los representantes legales de los trabajadores la información del art. 64 ET,**



además de la del 42, incluyendo el contrato de prestación de servicios entre la principal y la contratista

[Tribunal Supremo. \(Sala de lo Social\) Sentencia núm. 148/2019, de 27 de febrero](#)

El TS determina, revocando la decisión de la Audiencia Nacional, que la información que hay que proporcionar a la representación legal de los trabajadores en sede de subcontratas no se limita a la información del art. 42 ET, sino que debe completarse con la información del art. 64 ET, que incluye el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas demandadas.

SEGUIMIENTO DE OTROS TEMAS

Junto a las novedades normativas y judiciales destacadas, el primer trimestre deja también en el punto de mira otros asuntos de interés, por ser antesala de cambios en breve o apuntar tendencias a tener en cuenta. Entre los temas de los que estamos haciendo seguimiento, destacamos los siguientes:

Aprobación de la Directiva Whistleblowing

El 16 de abril de 2019 el Parlamento Europeo votó y aprobó la propuesta de [Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección frente a represalias, de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión](#), conocida como Directiva Whistleblowing.

Introduce la obligación, para empresas de más de 50 trabajadores, de implementar **cauces y procedimientos internos de denuncia y de tramitación de denuncias**

Está pendiente de publicación en el DOUE. Prevé un plazo de transposición de dos años.

Aprobación de la Directiva sobre Transparencia

También el 16 de abril, el Parlamento Europeo ha aprobado la [Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#), con el objetivo de adaptar la información a proporcionar a las personas trabajadoras, especialmente, ante las nuevas formas de empleo “no convencionales”, en un contexto de dominio creciente de las nuevas tecnologías y la relaciones volátiles.

Destacamos de esta Directiva las obligaciones de información respecto al calendario de trabajo y los días y horas de referencia para prestar servicios.

Está pendiente de publicación en el DOUE. Prevé un plazo de transposición de dos años.

Aprobación de la Directiva sobre Conciliación

Por último, también se ha aprobado la Propuesta de [Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#)

Está pendiente de publicación en el DOUE.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.