



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



ABRIL 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Abril 2019



Convalidaciones de los “Decretos sociales.”

En el BOE de 10 de abril se publicaron los acuerdos de convalidación de los Reales Decretos-leyes de los “viernes sociales”. La convalidación de dichas normas supone su consolidación como normas. Ya estaban vigentes, pero ahora pierden la nota de provisionalidad para incorporarse definitivamente al ordenamiento jurídico, a la espera de la resolución del recurso de inconstitucionalidad anunciado por algún partido político que, en cualquier caso, se demorará mucho, o de una eventual reforma normativa por las nuevas Cortes Generales.

Resulta conveniente, por ello, recordar las normas de contenido laboral que han sido convalidadas y cuáles son las obligaciones fundamentales que imponen a las empresas:

- 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:

- Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250, tienen hasta el siete de marzo de 2020 para elaborar un plan de igualdad. La obligación se extiende progresivamente, a empresas de entre 101 y 150 trabajadores (7 de marzo de 2021) y a las de entre 51 y 100 (7 de marzo de 2022).

- Obligación de registrar los planes de igualdad (el Registro, no obstante, aún no se ha creado).

- Obligación de todas las empresas de llevar un registro salarial 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.

- Ampliación del permiso de paternidad, ahora denominado de nacimiento, a 8 semanas siendo las primeras obligatorias y consecutivas al parto. En el supuesto de adopciones, guardas o acogimientos, son 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas para cada progenitor. La duración del permiso de nacimiento y su obligatoriedad se amplía progresivamente ([consulte el Newsletter especial de marzo](#)).

- Extensión del derecho a la reducción de jornada por lactancia a los dos progenitores.

- 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:

- Bonificación a las empresas que contraten personas que lleven desempleadas más de un año.

- Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos.



- Obligación de crear un registro diario de jornada a partir del día 12 de mayo de 2019 que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado. La obligación coexiste con las obligaciones de registro de los trabajadores a tiempo parcial y de horas extraordinarias. La forma de registro no está predeterminada por la ley que se remite a la negociación colectiva. En defecto de regulación por ésta, será el empresario el que la determine.

• Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio

portuario de manipulación de mercancías:

- Reconoce a las empresas titulares de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías el ejercicio de las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios (art. 3).

- Recoge una habilitación legal para que, a través de la negociación colectiva y hasta el 14 de mayo de 2020, se pueda acordar una subrogación obligatoria de trabajadores (art. 4).

- Fija un plazo -que expira a finales de diciembre de 2019- para que las normas convencionales vigentes se adapten a lo dispuesto en el RDL (disp. adic. segunda).

Plan sobre contratación sostenible.

El pasado 12 de abril el Consejo de Ministros aprobó el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público. En la fecha en que se cierra este Boletín, 25 de marzo, dicho Plan no ha sido objeto de publicación o difusión oficial alguna, limitándose el Gobierno a anunciar algunas de sus medidas que agrupa en torno a tres ejes.

En primer lugar, el Plan sistematiza y recopila todas las previsiones que la Ley de Contratos del Sector Público contempla en materia de contratación pública estratégica socialmente responsable. En concreto, el Plan pretende impulsar la aplicación por parte de las entidades del sector público estatal de toda una serie de orientaciones para la redacción de los pliegos de las licitaciones públicas en las que se aborden cuestiones como:

• Quién puede contratar (anunciándose, por ejemplo, la exclusión de las empresas que no cumplan con la obligación legal de tener una cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% para personas con discapacidad).

• Con el objeto de luchar contra el “dumping social” en los contratos públicos, la obligación de rechazar ofertas por vulnerar la normativa social o laboral.

• La valoración de consideraciones sociales como parámetro de la calidad de la prestación.

• La obligación del contratista y de sus subcontratistas de cumplir determinadas obligaciones sociales durante la ejecución del contrato; pudiendo su incumplimiento, en el primer caso, llevar aparejada incluso la resolución del contrato.



En segundo lugar, el Plan incorpora la previsión de la creación de un grupo de trabajo en el seno de la denominada Comisión interministerial para la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, con la finalidad de que sea este grupo el que aborde los trabajos preparatorios necesarios para desarrollar las previsiones en materia de contratación pública socialmente responsable contenidas en la Ley de Contratos.

En tercer lugar, el Plan impulsa, dada la novedad que supone la contratación pública estratégica socialmente responsable, la formación de los gestores que, desde el sector público estatal, deberán seguir las orientaciones que contiene el Plan.

Sin duda, las medidas anunciadas adolecen de una elevada y criticable falta de concreción, pero la importancia y trascendencia que pueden tener obligan a que estemos atentos a su publicación.

La frontera entre la cesión ilegal de trabajadores y la subcontrata. La incidencia de mecanismos de coordinación.

Interesante sentencia del Tribunal Supremo de 8 de enero de 2019 en la que en el marco de una demanda por despido analiza la frontera entre cesión ilegal de trabajadores y la subcontratación para descartar la existencia de aquélla. De esta forma, el Tribunal revocando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía exonera a la empresa principal de cualquier responsabilidad, descartando la posibilidad de que el trabajador pudiese adquirir la condición de trabajador fijo en la empresa principal.

La frontera entre la subcontratación, actividad lícita, y la cesión de trabajadores, actividad ilícita, no siempre es clara, especialmente cuando entre la empresa que externaliza la actividad y la auxiliar se articulan mecanismos de coordinación para la ejecución de la actividad. En estos supuestos resulta necesario evitar que esa coordinación pueda confundirse con la dirección de los trabajadores de la empresa auxiliar por la principal. En este sentido el Tribunal considera que la existencia de la cesión de algunos medios por parte de la empresa principal (algunos ordenadores y sistemas operativos) cuando la auxiliar aportaba el resto, entre ellos, los locales donde se ejecutaba el servicio; la formación de algunos trabajadores de la auxiliar por parte de la principal para que aquéllos formasen a los restantes trabajadores o la ubicación de un trabajador de la empresa principal en los locales de la auxiliar no constituyen elementos que acrediten la existencia de una situación de cesión. Debe remarcar, no obstante, que resulta fundamental evitar la confusión de las organizaciones de trabajo, así, en el caso analizado se acredita que los trabajadores de la empresa auxiliar no se relacionaban con las estructuras organizativas de la principal, salvo en lo estrictamente necesario para coordinar las actividades (el responsable de coordinación de la principal desplazado a los locales de la auxiliar limitaba su relación con su homólogo de la auxiliar y no con los demás trabajadores). Aunque la sentencia no se pronuncia sobre ello, resaltar que la coordinación no debería, para evitar riesgos, proyectarse directamente sobre la organización del trabajo (condiciones de trabajo).



Los efectos de la movilidad geográfica sin cambio de domicilio.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2019 (Rec. 1160/2017) en un supuesto de cambio de centro de trabajo en el ámbito de la Administración General del Estado reitera su doctrina consolidada de que los cambios de centro de trabajo que no impliquen un cambio de domicilio deben considerarse comprendidos dentro del ius variandi ordinario del empresario, esto es, de su poder de dirección ordinario.

Aprovechamos esta sentencia para recordar que ello supone que, en principio, el cambio no está sujeto a justificación o procedimiento alguno, salvo el derecho de información de los representantes, cuando la movilidad traiga su causa en el traslado total o parcial de las instalaciones (art. 64.5.c) TRLET), y que el trabajador carece del derecho a rescindir su contrato con indemnización alguna.

Dicho régimen puede ser suplementado por la negociación colectiva que, entre otras mejoras, podría establecer alguna compensación a favor de los trabajadores afectados. Ahora bien, cabe destacar que la sentencia descartó la aplicación del régimen convencional en el que se establecían indemnizaciones a favor del trabajador por entender que la referencia al traslado del convenio se refería al traslado en los términos estatutarios, esto es, al que exige cambio de domicilio.

Sin duda, la cuestión principal, reside en la contestación a la pregunta de cuándo es necesario el cambio de domicilio, por cuanto su contestación negativa implicará situarnos ante un supuesto de movilidad geográfica débil (ius variandi ordinario), mientras que la afirmativa nos coloca en el escenario del ius variandi extraordinario. La sentencia comentada no entra en la valoración de esta cuestión, por cuanto no fue discutida. Cabe recordar, no obstante, los criterios que los Tribunales toman en consideración a estos efectos, cuando el convenio colectivo nada establece al respecto:

- la distancia entre el nuevo lugar de trabajo y el domicilio del trabajador,*
- la existencia o inexistencia de medios públicos de transporte que posibiliten el fácil acceso del trabajador al nuevo lugar de trabajo, atendiendo a la regularidad del servicio, al número de medios disponibles, así como al horario del trabajador,*
- las facilidades ofrecidas por el empresario para compensar o reducir los efectos de la orden de movilidad.*

De esta forma, se considera que el cambio de lugar de trabajo implicará un cambio de domicilio cuando, atendiendo a los criterios expuestos, «razonablemente» no ofrece dudas al ciudadano medio la necesidad de pasar a residir con carácter estable en el nuevo lugar de trabajo.

Así, por ejemplo, se ha considerado que no existe necesidad de cambiar de domicilio cuando el desplazamiento es de 45 kilómetros. y se dispone de transporte público de autobuses y trenes de cercanías; cuando la distancia es de 60 km, el tiempo utilizado de 45 minutos a través de autovía sin peaje, pero se abona al trabajador, conforme el convenio colectivo, una compensación económica de 300 €; o cuando el recorrido en vehículo particular es de 25 o 30 km de ida y vuelta y puede realizarse en un período corto de tiempo por existir una buena comunicación vial.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.