Sayma.

Asesores Legales y Tributarios
Consultores
Auditores

ACTUALIZACIÓN **LABORAL**

COMO APLICAR Y PREPARAR LAS MEDIDAS APROBADAS DURANTE EL MES DE MARZO, REGISTRO DE JORNADA DIARIA, PLANES DE IGUALDAD Y REGISTRO SALARIAL

Sayma Laboral

Donostia / San Sebastián

LA – 04/19

Donostia / San Sebastián
Avd. de la Libertad 10, 20004
T. (+34) 943 44 00 44
consultores@sayma.es

Bilbao
Gran Vía 6, 48001
T. (+34) 944 23 01 59
bilbao@sayma.es

Vitoria / Gasteiz
General Álava 18 - 1º, 01005
T. (+34) 945 14 49 02
alava@sayma.es

Madrid
José Abascal 58 - 8º, 28003
T. (+34) 91 431 31 65
madrid@sayma.es

Como aplicar y preparar las medidas aprobadas durante el mes de marzo

Por Resolución de fecha 3 de abril de 2019, se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación 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 y el Acuerdo de Convalidación del 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.

Se debe tener en cuenta que las medidas publicadas en ambos normas, entran en vigor en las fechas que indicaban, están en vigor y son aplicables. Entre las medidas destacan:

1.- Registro de la jornada diaria.

2.- Planes de Igualdad.

3.- Registro Salarial.

1. Registro de la **jornada diaria**

Desde el momento que nace la obligación de llevar un registro diario de jornada de los trabajadores a tiempo parcial, no ha dejado de haber pronunciamientos judiciales tendentes a solicitar una reforma legislativa que garantice un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre la duración de la jornada.

Así, se añade un apartado nuevo al art. 34 del Estatuto de los trabajadores:

"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."

El artículo es breve en su contenido y plantea numerosas dudas sobre la cuestión, no se hace mención a las numerosas variantes que la jornada puede acoger, como por ejemplo en los casos de prestación de servicios fuera del centro de trabajo, a través de plataformas digitales, trabajo en casa o en jornadas irregulares, y se obvia el cómputo de los descansos.

Se tipifica como sanción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo. Se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

Las nuevas obligaciones sobre el registro obligatorio de jornada serán de aplicación **a partir del 12 de mayo de 2019**, en consecuencia, habrá que estar pendientes del desarrollo de esta norma, contando en la actualidad únicamente con la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, de la Inspección de Trabajo.

Mediante la Instrucción, Inspección anuncia que se potenciará el control del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo, en particular sobre jornada máxima y horas extraordinarias, así como su correcta compensación y cotización. Para ello, se incide en los sectores en los que se ha constatado un mayor volumen de realización de horas extras. Se podrá levantar acta de infracción aun existiendo registro y declaración de horas extraordinarias, si se supera el límite máximo anual de 80 horas, acta de infracción grave, considerando una infracción por cada año investigado (artículo 7.5 de la LISOS). Por otro lado, si no existe registro y/o declaración de horas extraordinarias, pueden darse distintos supuestos (ausencia de registro de jornada diaria, horas extraordinarias no declaradas, enmascaramiento de la retribución en conceptos salariales diferentes, y no comunicación a los representantes de los trabajadores de las horas extra realizadas), que darán lugar a la extensión de actas de infracción por las distintas infracciones contempladas.

Por ello, las empresas deberán prestar especial atención a la normativa existente en relación con la jornada de trabajo y la realización de horas extras y en definitiva, deberán implementar sistemas de control (electrónico, informativos, manuales) en aras a gestionar el registro de jornada laboral y evitar de esta manera eventuales sanciones de la Inspección.Libertad de acción con responsabilidad y transparencia para evitar riesgos en general.

Sin olvidar el cumplimiento de la normativa del tiempo de trabajo en general, que comprende no sólo el registro diario de la jornada. De una manera proporcional, con la finalidad de prevenir por un lado y garantizar por otro, posibles sanciones, derechos y salud en el trabajo, excesos de horas extras y derecho a la intimidad (medios tecnológicos), creando un sistema sencillo y adecuado a la empresa, incluso con soluciones informáticas o combinaciones mixtas.

Los criterios de actuación de la inspección serán los siguientes:

- Se considera imprescindible que el control y comprobación se realice mediante visita al centro de trabajo. Aunque luego se cite a la empresa.
- El registro de jornada es obligatorio y exigible aunque no se realicen horas extraordinarias.
- La comprobación de la existencia del registro de jornada debe de realizarse en el momento de la visita sin opción a realizarla después.
- Los modelos o tipos de registro, serán los que libremente elija la empresa, aunque debe ser un sistema que garantice la fiabilidad y la invariabilidad de los datos.
- En el supuesto de que el registro se lleve a cabo mediante medios electrónicos o informáticos, tales como sistema de fichaje mediante tarjeta magnética o similar, sistema de huellas, ordenador, se podrá requerir en la visita la impresión de un periodo determinado de tiempo.
- En caso de existencia de pacto o decisión unilateral de distribución irregular de la jornada, se podrá solicitar el soporte documental la documentación, endefecto de previsión convencional o acuerdo con los representantes de los trabajadores, el empresario podrá distribuir el 10% de la jornada, con los preavisos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Respecto a las horas extras se preguntará directamente por el número de las mismas, incluso en entrevista con los trabajadores, su habitualidad, la razones que justifican su realización, si se compensan o no, de qué forma y si se abonan en que cuantía.

2. Planes de **Igualdad**

La norma que contiene la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas pretende corregir las deficiencias de La ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida en que esta no ha permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, persistiendo desigualdades enlas condiciones laborales. Por ello se modifica la misma, creando la obligación de las empresa de 50 trabajadores o más de elaborar y aplicar un plan de igualdad, que debe ser negociado en la forma que se determine.

Con carácter previo se elaborará un diagnostico negociado, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

Las empresas deberán crear una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, facilitando a la misma todos los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico.

Se creará un Registro de Planes de Igualdad obligatorio.

Plazos obligatorios para aprobar los Planes de Igualdad:

- Empresa de 50 a100 trabajadores, 3 años.
- De 100 a 150, 2 años.
- De 150 a 250, 1 año.

Para llevar a cabo todas las fases del proceso de desarrollo de un plan de igualdad, puesta en marcha de la constitución de la Comisión de igualdad, el procedimiento de negociación, los mecanismos de participación, la realización del diagnóstico, implanta del plan (medidas concretas que contiene el plan), las empresas pueden contar con el apoyo del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) o bien externalizar el servicio.

Así mismo las empresas que elaboren y apliquen un plan de igualdad, podrán optar al Distintivo "Igualdad en la Empresa" **(DIE)**que es una marca de excelencia que reconoce a las empresas que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier empresa o entidad, privada o pública, que destaque en la aplicación y en los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en su organización, en cuanto a condiciones de trabajo, modelos de organización en otros ámbitos como servicios, productos y publicidad de la empresa.

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años. Anualmente, el Instituto de la Mujer solicitará a las entidades distinguidas un informe anual de seguimiento de las medidas y actividades llevadas a cabo. Dicho informe anual será evaluado con la finalidad de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad.

3. Registro **Salarial**

Así mismo, frente a la brecha salarial constatada, se produce la modificación del art 28 del Estatuto de los Trabajadores, **Igualdad de remuneración por razón de sexo,** con la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de las plantillas, por sexo y grupos profesionales, categorías profesionales o puestos, en principio con independencia del número de trabajadores en plantilla.

En el caso de empresas con 50 trabajadores, si el promedio de las retribuciones de un sexo es superior al otro en un 25% o más, se deberá incluir en el Registro salarial una justificación no relacionada con el género.

"Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución,……...Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas,…….. sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

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.

……."

En vigor desde el día 1 de abril.

Se modifica también la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social, tipificando como sanción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen en laLey orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. Se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.