

# REFLEXIONS SOBRE EL PAPER ACTUAL DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL

Bet Puigjaner

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

**INSPECCIÓ DE TREBALL DE CATALUNYA**

# CONTENIDO

- Funciones de la ITSS
- Actuación en materia de discriminación en Barcelona
- PRINCIPIOS BÁSICOS
- 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.
- 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.

# Actuación de la ITSS

## Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE del 23)

Dades a juliol 2019



7 áreas territoriales

49 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

19 Subinspectores de Empleo y Seguridad Social

15 Técnicos Habilitados

A- Control de la normativa

LABORAL

B- Asistencia técnica: EMP Y TRAB

SEGURIDAD SOCIAL

C- Mediación, Arbitraje y conciliación

PRL

Actuación por:

DENUNCIA

CAMPAÑA

SOLICITUD DE ÓRGANOS (Juzgados, INSS, Aut.Lab. ... )

Equipo especializado

**DISCRIMINACIÓN**

**3 INS 1 SUB**

# Principios básicos.

## ➤ Inversión de la carga de la prueba:

Artículo 13.1 LOI: De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad..

## ➤ Juicio de proporcionalidad / TEST IGUALDAD:

Como se afirma en las SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4.e) y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8), "para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida **es susceptible de conseguir el objetivo propuesto** (juicio de **idoneidad**); si, además, **es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia** (juicio de **necesidad**); y, finalmente, si la misma **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** (juicio de **proporcionalidad** en sentido estricto)". (FJ 6º STS 3120/2011 de 19/04/2011)

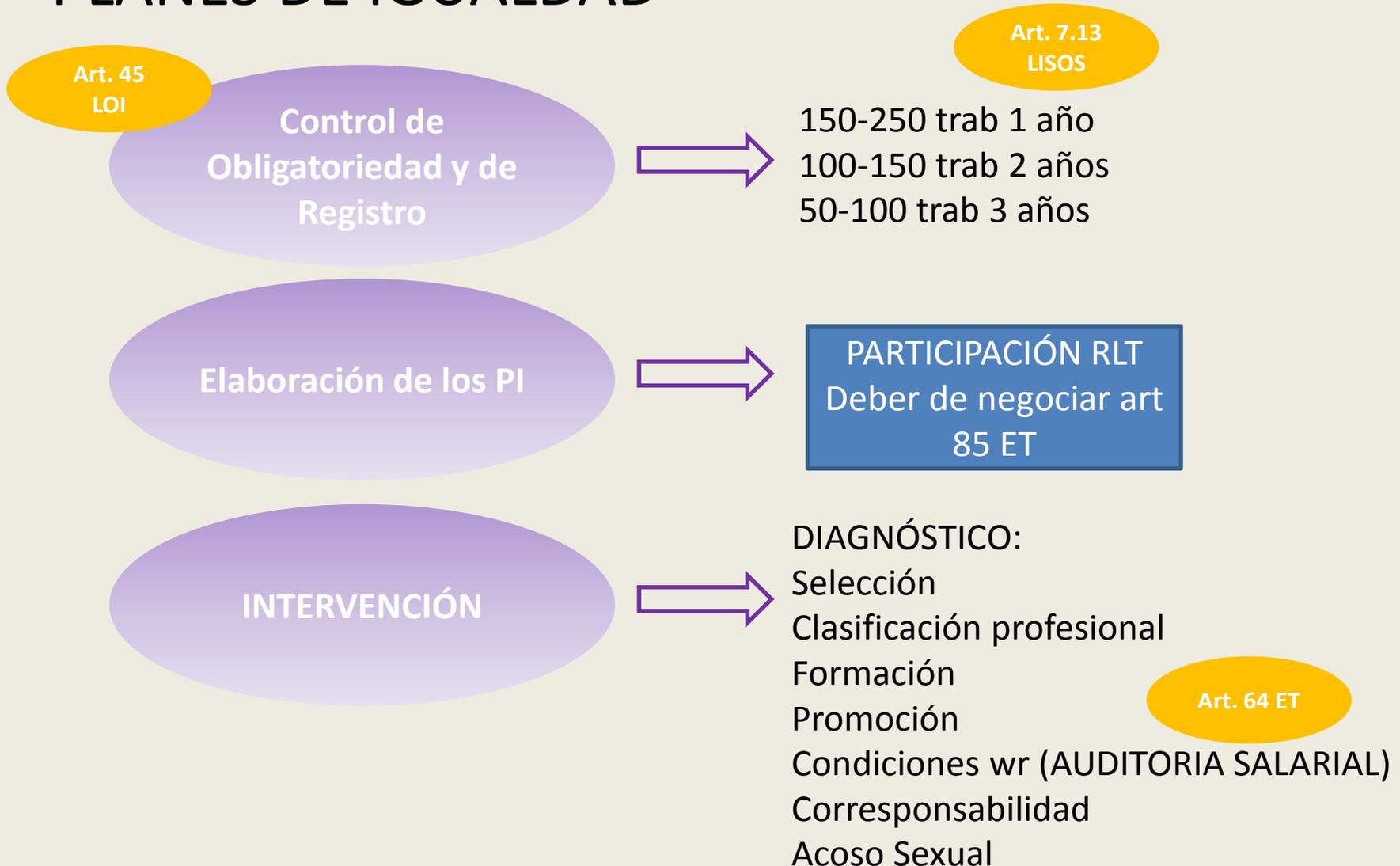
## ➤ Datos estadísticos

Tribunal Constitucional ha estimado que la estadística es un medio revelador de la existencia de discriminación indirecta ( SSTC, 128/1.987, de 14 de Julio STC 240/1999, y 253/2004, de 22 de Diciembre ) STS 18-7-2011, R. 133/10 , la estadística puede constituir una decisiva fuente de indicios de discriminación indirecta..

Así como STJUE

# Real Decreto-ley 6/2019

## PLANES DE IGUALDAD



# Real Decreto-ley 6/2019

## TRABAJO IGUAL VALOR

Art. 28 ET

Naturaleza de las funciones o tareas

Condiciones educativas / Profesionales / Formación EXIGIDAS

Factores relacionados con desempeño

Condiciones laborales

REGISTRO VALORES MEDIOS  
SALARIALES/COMPL/EXTRASALARIALES

Desagregado  
Sexo  
GP/CATEG  
igual valor

Art.64 ET

**≥25%**

**Justificación objetiva y razonable**

# Real Decreto-ley 6/2019

**CONCILIACIÓN:** Solicitud de la persona trabajadora. (**hijos hasta 12 a**)

Art.34.8  
ET

Adaptación **Duración, distribución, ordenación tiempo o la forma de prestación (distancia)**

**PROCEDIMIENTO NC**

**PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO (Petición razonada, periodo negociación 30d y Resolución motivada)**

**LACTANCIA:**

Art.37.4  
ET

Derecho de las **personas trabajadoras**.

Protección bien jurídico cuidado del menor 9m-**12m**

**Prestación económica SS 183-185 LGSS**

**REDUCCIÓN DE JORNADA ORDINARIA**

Art.37.7  
ET

**DISCREPANCIAS ART. 139 LRJS**

# Real Decreto-ley 8/2019

- Hasta el momento:
  - Registro trabajo a tiempo parcial (art. 12.4 ET)
  - Registro horas extraordinarias (art. 35.5 ET)
  - Registro “jornada especiales”
- Registro diario de jornada. Antecedentes
  - 1ª fase: SAN de 4-12-2015 (Bankia) + Instrucción 3/2016 de la ITSS
  - 2º fase: STS 23-3-2017 revocando la sentencia de la AN (Bankia) + Instrucción 1/2017 de la ITSS
  - 3ª fase: nuevo procedimiento ante la AN con cuestión prejudicial al TJUE (dará lugar a la STJUE 14-5-2019) + modificación normativa.
- RDL 8/2019, de 8 de marzo
  - Guía del Ministerio de Trabajo
  - Criterio técnico 101/2019 de la ITSS

# Real Decreto-ley 8/2019

- El art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece que “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.
- A disposición de trabajadores, RLT e ITSS + 4 años Conservación
- El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran (art. 34.7 ET).
- Sigue siendo obligatorio: registro de horas extraordinarias (art. 35.5 ET) + registro diario de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4.c) ET – totalización mensual-).

# Real Decreto-ley 8/2019

- Registro de los descansos e interrupciones
- Pactos de disponibilidad y relaciones laborales especiales
- Cuadrantes horarios o calendarios laborales “ex ante”
- Diferencia entre disponibilidad y trabajo efectivo
- La desconexión digital
- Protección de datos: atención especial registro biométrico
- Intimidación de los trabajadores: políticas adecuadas



**Sistema objetivo, fiable y accesible**

# Real Decreto-ley 8/2019

## POSIBLES RIESGOS

- 1** Infracción grave art. 7.5 LISOS
- 2** Infracción grave por impago de salario o por establecer condiciones laborales inferiores
- 3** Infracción grave por superación 80 h/año
- 4** Acta de liquidación de SS (infracotización)
- 5** Acta de infracción por infracción muy grave: incrementar indebidamente bases de cotización
- 6** Infracción grave por incumplimiento de los derechos de información RRTT

# Tipificación y sanción conductas infractoras

- **Artículo 7.13 LISOS (grave)**

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la **Ley 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.

- **Artículo 8.11. (muy grave)**

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de **la intimidad** y consideración debida a la **dignidad** de los trabajadores.

- **Artículo 8.12 LISOS (muy grave):**

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen **discriminaciones directas o indirectas** desfavorables por razón de edad o discapacidad **o favorables o adversas en materia de retribuciones**, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- **Artículo 8.13 LISOS (muy grave):**

El **acoso sexual**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

**Sanción Muy Grave artículo 40.1.c LISOS entre 6.251-187.515 euros.**

**Sanción Grave artículo 40.1.b LISOS entre 626-6.250 euros.**

**MÁS SANCIÓN ACCESORIA ART 46.BIS LISOS**

Muchas gracias por su atención!