

Boletín novedades jurídicas. Primera quincena de marzo de 2019

NORMATIVA

- **Entra en vigor el Real Decreto Ley de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.**

El pasado 1 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el [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 de hombres en el empleo y la ocupación.](#)

El nuevo Decreto aprobado entró en vigor el pasado 8 de marzo de 2019, salvo para la ampliación del permiso de paternidad, que se comenzará a aplicar a partir del 1 de abril del presente año.

Las principales medidas implantadas son las siguientes:

1.-Equiparación de la suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica.

Esta modificación se implantará de forma progresiva de la siguiente forma:

| PERIODO | DURACIÓN | DISFRUTE |
|---------------------------------|------------|---|
| A partir del 1 de abril de 2019 | 8 semanas | 2 semanas ininterrumpidas después del parto |
| A partir del 1 de enero de 2019 | 12 semanas | 4 semanas ininterrumpidas después del parto |
| A partir del 1 de enero de 2021 | 16 semanas | 6 semanas ininterrumpidas después del parto |

2.-Planes de Igualdad en las empresas.

Será obligatoria esta implantación para todas aquéllas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores.

3.-Conciliación de la vida familiar y laboral.

Se da nueva redacción al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

4.-Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

Se elimina la voluntariedad de este tipo de prestaciones, teniendo en todo caso que fijar convenios especiales.

5.-Periodo de prueba.

Se añade al artículo 14.2 el caso de nulidad del despido en periodo de prueba cuando éste se produzca motivado por el embarazo de una trabajadora.

6.-Contratos en formación.

Se añade como motivo de interrupción del contrato para la formación y el aprendizaje los supuestos de violencia de género.

Para más información hemos publicado [Circular informativa sobre las medidas implantadas por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo](#), en nuestro blog.

- **Publicado Real Decreto por el cual se fijan medidas urgentes de protección social y para garantizar el mantenimiento del empleo en determinados colectivos especialmente sensibles a la inestabilidad laboral y el desempleo.**

El pasado 12 de marzo de 2019 se publicó en el BOE, [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](#).

El Real Decreto fue aprobado el pasado 8 de marzo, y entre las principales medidas que implantará encontramos la del registro de la jornada de trabajo.

Se impone, por tanto, a las empresas, la obligación de realizar un 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 horario establecida en el Estatuto de los Trabajadores, pero sin concretar la forma de realizar dicho registro. La empresa tendrá que conservar los registros durante cuatro años. Incumplir esta obligación será una infracción grave que podría suponer una multa de entre 206 y 6250 euros.

- **Se acuerda nueva Resolución por medio de la cual se fijan diversos criterios para determinar la jornada y los horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado.**

El pasado 1 de marzo de 2019, se publicó en el BOE nueva [Resolución, de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#).

A través de esta nueva resolución sobre jornada y horarios para los empleados públicos de la Administración General del Estado, se incorpora entre otras medidas la posibilidad de flexibilidad de jornada del 5% para atención de hijos o cuidado de mayores, hasta un máximo de 85 horas anuales, que se recuperarán en los tres meses siguientes de haberlas disfrutado.

De esta forma se mantiene la jornada de 37,5 horas y media en la Administración General del Estado fijando la posibilidad de realizar una parte de la jornada fija, y la otra flexible.

También fija medidas en materia de calendario laboral, periodo de descanso de 30 minutos, jornada reducida por interés particular y medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

JURISPRUDENCIA

- **El Tribunal Supremo se pronuncia a favor de la consideración de la agravación de las lesiones posteriores al hecho causante, entendiéndose que deben ser tenidas en cuenta**

y valoradas en sede judicial, a efectos de determinar la concurrencia de los requisitos de incapacidad permanente.

La [Sentencia del Tribunal Supremo 91/2019, de 6 de febrero de 2019](#), unifica doctrina en relación a la determinación de si, para la declaración del grado de incapacidad permanente, deben ser tenidas en cuenta las dolencias o las agravaciones de las lesiones, acaecidas con posterioridad al hecho causante.

El presente caso, hace referencia a un trabajador que solicitó se le reconociese Incapacidad Permanente Total que le fue denegada por resolución del INSS, la cual fue recurrida por el mismo.

Finalmente el Supremo se inclina por no reconocer como hechos nuevos ajenos al expediente, las dolencias que sean agravación de otras anteriores, ni las lesiones o enfermedades que ya existían con anterioridad y se ponen de manifiesto después, pero no fueron detectadas por los servicios médicos.

En consecuencia, resuelve reconocer que deben tenerse en cuenta las patologías acreditadas después del informe médico de síntesis y antes de la celebración del juicio.

- **El TSJ de Madrid no considera vulneración del principio de igualdad en el acceso a la función pública la exclusión expresa en un mérito denominado “Experiencia Profesional” de tal experiencia adquirida en otro lugar que no sea en el órgano convocante.**

La [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 7 de febrero de 2019](#), estima objetivamente justificada y razonable la valoración de la experiencia cuestionada.

Versa el asunto sobre la reclamación interpuesta por un trabajador, por vulneración de derechos fundamentales, al verse excluido de las listas en el proceso selectivo del personal Auxiliar Administrativo de la Universidad Complutense de Madrid. Entendía la parte recurrente que el mérito relativo a los servicios prestados para la Administración no debían limitarse a la Administración convocante. Es decir, que la exclusión profesional de tal experiencia adquirida en otro lugar que no sea el órgano convocante infringe el principio de igualdad en el acceso a la función pública.

Por otro lado, la Universidad afirmaba que al tratarse de un proceso selectivo de carácter extraordinario, y que presenta una marcada nota de excepcionalidad no genera discriminación alguna.

Concluye el TSJ, que el trato favorable realizado al interino es absolutamente proporcionado y equilibrado, objetivo y razonable, y basado en los principios de mérito y capacidad, sin que exista vulneración de derechos fundamentales al restringir la experiencia profesional al personal interino que se encuentre desempeñando puestos, en base al principio de consolidación del empleo temporal.

- **Publicada la primera sentencia sobre los requisitos para la validez de la videovigilancia a la hora de acreditar un despido disciplinario.**

La [Sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Pamplona de 18 de febrero de 2018](#), es la primera en España que se pronuncia sobre los requisitos de validez de videovigilancia en el control empresarial de la actividad de los trabajadores.

El magistrado plantea si, en un caso de despido disciplinario en el que unas cámaras de vigilancia de la empresa capturan la imagen de dos trabajadores que se agreden mutuamente, la prueba mediante

la grabación de la conducta por las cámaras de seguridad era válida conforme a la nueva ley o si vulneraba el derecho a la protección de datos personales porque la empresa no informó a los trabajadores sobre la finalidad del sistema de videovigilancia que implantó.

Pues bien, señala que la validez de la prueba exige que la empresa cumpla el deber de informar previamente a los trabajadores de la instalación de las cámaras de vigilancia y de la concreta finalidad del sistema instalado. Este hecho incluye también informar si las imágenes se pueden utilizar por el empleador con finalidad sancionadora si se captan incumplimientos laborales de los trabajadores.

- **Un Juzgado de Motril da la razón al Sindicato Andaluz del Cuerpo de Bomberos de Motril, y reconoce el incumplimiento reiterado de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de empleados públicos del Ayuntamiento de Motril, por este último, al cubrir servicios con una Unidad Básica de Intervención menor de la requerida para preservar los estándares de Prevención de riesgos laborales.**

La Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Motril, de 25 de febrero de 2019, reconoce que la merma en el número de efectivos del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Ayuntamiento de Motril, contraviene lo estipulado en el Convenio Colectivo de empleados públicos del Ayuntamiento de Motril, y no cumple con los estándares necesarios para preservar la Prevención de Riesgos, ni la seguridad y salud laboral de los integrantes del Cuerpo de Bomberos.

El artículo 14 del Convenio Colectivo de aplicación, señala que la unidad Básica de Intervención genérica para un Parque de Bomberos como el de Motril, debe contar con 4 efectivos, siendo los componentes de dicha Unidad, un conductor, 3 bomberos y un mando.

El número de efectivos para la intervención, atiende a un doble objetivo, por un lado, garantizar la integridad física de quien esta prestando servicios y, por otro lado, preservar la seguridad de los ciudadanos. Por este motivo, resuelve el Juzgado de Motril que existe un grave incumplimiento por parte del Ayuntamiento, resolviendo a favor de las pretensiones interpuestas por el Sindicato Andaluz del Cuerpo de Bomberos de Motril.