

2019

Diciembre

NEWSLETTER
LABORAL



GARRIGUES

Especial Navidad

ÍNDICE

- 1. Podcast: ¿Quieres escuchar las opiniones de los expertos de Laboral de Garrigues sobre lo que deparará el año 2020?**
- 2. Las reformas laborales de la nueva legislatura**
Federico Durán López
- 3. Así están interpretando los tribunales la ‘jornada a la carta’**
Elisa Caldeiro
- 4. Top 5 Laboral: Estos han sido los grandes temas en 2019**
Bernardo Pérez-Navas
- 5. 2020: ¿El año del cambio en el Derecho del Trabajo?**
Julio Alemán

1. Podcast: ¿Quieres escuchar las opiniones de los expertos de Laboral de Garrigues sobre lo que deparará el año 2020?

El próximo año llegará cargado de novedades en el ámbito laboral. Por ello, hemos reunido en torno a los micrófonos a varios expertos en la materia para que nos avancen las principales noticias esperadas en esta área de práctica.

La tertulia, en la que participan los socios del Departamento Laboral de Garrigues Bernardo Pérez-Navas, Elisa Caldeiro y Marisa López Villalba, cuenta también con la conexión telefónica de Federico Durán, *of counsel* del despacho. Entre todos ellos se ofrece una visión experta y muy completa sobre el escenario laboral que se encontrarán empresas y trabajadores y las cuestiones que determinarán el futuro de las relaciones laborales.

[Escúchalo aquí.](#)

2. Las reformas laborales de la nueva legislatura

Federico Durán López

En la etapa política abierta tras las últimas elecciones generales jugarán un papel fundamental las reformas laborales que puedan pretender implantarse.

Podemos encontrarnos con varios escenarios: el primero, que fracase el proyectado gobierno de coalición entre PSOE y Unidas Podemos, bien porque no se consigan los otros apoyos necesarios (por vía del voto favorable a la investidura o de la abstención) para que prospere, bien porque el propio acuerdo implomione. Ninguna hipótesis debe descartarse porque la política española se halla instalada desde hace algún tiempo en un juego de sombras chinescas, que hace surgir la duda, continuamente, de si las apariencias guardan alguna relación con la realidad. En este caso, se abrirían dos caminos: o bien nueva convocatoria electoral que provocaría el mantenimiento de la parálisis normativa y del desgobierno durante varios meses, o bien acuerdo para la constitución de un gobierno, de coalición o, más probablemente, minoritario del partido más votado, con el apoyo de los grandes partidos nacionales constitucionalistas. El margen, en este último caso, para abordar reformas laborales de calado sería muy reducido, por lo que podríamos confiar en el mantenimiento, mientras dure la situación de provisionalidad política, del mismo marco normativo. Y ello a pesar de que sería una ocasión ideal para afrontar reformas en el ámbito de la Seguridad Social, para garantizar la sostenibilidad del sistema, y en algunos aspectos de la regulación de las relaciones laborales en los que se podría llegar, con el apoyo del diálogo social, a un cierto consenso.

El segundo escenario sería el de la investidura del gobierno de coalición pactado tras las elecciones. En este caso, las reformas laborales tendrían un papel central en la acción de gobierno. El contexto internacional y sobre todo nuestra integración en la Unión Europea no permitirían grandes experimentos con la economía, con las relaciones exteriores, con todo lo relativo a la defensa, a justicia y a interior (es de suponer que el partido mayoritario se reservaría los Ministerios de Estado), pero a cambio podrían permitirse ciertos equilibrios a costa de las grandes cuestiones sociales (vivienda y alquileres, por ejemplo), en particular a costa de todo lo relacionado con el empleo y las relaciones laborales. Si las competencias ministeriales correspondientes se atribuyesen a Unidas Podemos, es muy probable que la ofensiva normativa no se hiciese esperar, abarcando casi todos los aspectos del ordenamiento laboral (con la duda de lo relativo a la Seguridad Social, que podría desgajarse del Ministerio de Trabajo para pasar a ser competencia de Economía).

Si atendemos a los programas electorales de los partidos de la coalición, lo primero que podríamos esperar es el aumento del costo del trabajo, bien por vías directas (UP propone un salario mínimo de 1.200 euros y plantea ya una subida inmediata a 1.000, y el PSOE cifra la mejora en alcanzar el 60% del salario medio, lo que supondría llevar el SMIG a 994.80 euros, que representa una subida de más del 10%; también UP plantea la jornada laboral de 34 horas sin reducción salarial), bien por vías indirectas (cotizaciones a la seguridad social, mochila austríaca, costo del despido, imposiciones a las empresas de rigideces organizativas como consecuencia del reconocimiento de nuevos derechos de conciliación y adaptación de jornada, etc.). Junto a ello, también deberíamos enfrentarnos a un aumento de la rigidez laboral. Ambos programas plantean la derogación de la reforma laboral de 2012 (para Podemos, la derogación de las reformas laborales, incluida la del PSOE de 2010) y un nuevo Estatuto de los Trabajadores (ya hay previsto un “grupo de expertos y expertas” para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, que debería haberse constituido antes del 30 de junio de 2019: disposición adicional primera del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo). Mientras tanto, tendríamos probablemente que enfrentarnos a un aluvión de reformas normativas sobre la contratación laboral (restringiendo al máximo la temporal y reformulando la a tiempo parcial), sobre la externalización y subcontratación de actividades (siempre en sentido restrictivo) y sobre el despido. Es de prever, a este respecto, la reforma del despido objetivo, sobre todo del fundado en la excesiva morbilidad, que tendría muy probablemente los días contados (todo ello bajo la consideración de que la lucha contra el absentismo atenta al derecho a la salud de los trabajadores, a su derecho al trabajo y también a su garantía de no discriminación, por cuanto las mujeres, se dice, enferman más que los hombres y los pobres más que los ricos). Y también la del colectivo, respecto del que no es descartable que se plantee la recuperación de la autorización administrativa.

Todo ello, en el marco de una ofensiva general contra la flexibilidad, contra los diversos mecanismos que se han venido introduciendo para permitir una gestión más flexible del tiempo de trabajo (modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial, ordenación y distribución del tiempo de trabajo). Vuelta, pues, a la filosofía de la rigidez, contando también para ello con la negociación colectiva. Se habla en los programas de “recuperar el poder de la negociación colectiva”, pero en realidad lo que se plantea es recuperar, o reforzar, el papel sindical en ella, reforzando la negociación sectorial frente a la de empresa y volviendo a las versiones más duras de la *ultractividad* de los convenios colectivos.

Y como colofón, un festival de mejoras, blindajes y garantías de las pensiones, más moderado en el caso del PSOE, más desprejuiciado en el de Podemos, que nos acercaría peligrosamente a la insostenibilidad del sistema, sobre todo si la Seguridad Social sigue en el ámbito competencial del Ministerio de Trabajo o de Empleo.

Esta sería una derrota que haría honor a la polisemia de la palabra, porque nos podría llevar a una derrota de todos los esfuerzos recientes y no tan recientes (ya la reforma del Estatuto de 1994 comenzó a marcar la senda) de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales y de defensa de las actividades productoras de riqueza y de creación de empleo. Y que nos alejaría de la única vía de actuación razonable ante los desafíos del mercado laboral: una sustancial desregulación de la normativa laboral acompañada de un reforzamiento considerable de la negociación colectiva. A esta debe encomendarse la regulación de los aspectos centrales de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, limitándose la normativa legal al establecimiento de unos estándares mínimos y dejando la regulación legal más detallada (por definición rígida en su generalidad y alejada de las situaciones específicas de las empresas y de sus necesidades organizativas y productivas) para las pequeñas empresas y para sectores no cubiertos por la negociación colectiva. Eso exigiría una nueva negociación colectiva, en su estructura y en sus contenidos, confiada exclusivamente a los sindicatos y blindada ante la generalidad de los intentos de su cuestionamiento judicial. Unos agentes sociales conscientes de la que se avecina deberían apostar por ello.



3. Así están interpretando los tribunales la ‘jornada a la carta’

Elisa Caldeiro

La regulación de la denominada ‘jornada a la carta’ deja en manos de los órganos judiciales la ponderación entre el derecho del trabajador a conciliar y las necesidades organizativas y productivas de las empresas. Repasamos las principales conclusiones alcanzadas hasta el momento.

Después del derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada por motivos personales, familiares y laborales en los términos establecidos en la negociación colectiva, que introdujo en nuestro ordenamiento la Ley Orgánica de Igualdad, el Real Decreto Ley 6/2019 ha modificado el artículo 34.8º del Estatuto de los Trabajadores (ET), regulando el derecho a solicitar esta adaptación, por motivos de índole familiar y laboral (con exclusión del término “personal”), sin necesidad de que se encuentre regulado en sede de negociación colectiva. Este derecho se ha venido a llamar coloquialmente “jornada a la carta”.

El precepto, en su actual redacción, reconduce las eventuales solicitudes de adaptación de jornada a la ordenación del tiempo de trabajo y a la forma de prestación de los servicios, lo que implica que los trabajadores podrán solicitar variaciones en la ordenación de su jornada (por ejemplo, un cambio de turno, jornada flexible o la desafectación de un determinado sistema de rotación) e, igualmente, pasar a prestar servicios en régimen de teletrabajo.

A partir de la definición del derecho en estos términos, entramos en el terreno de los conceptos jurídicos indeterminados al establecer el legislador que las peticiones tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

En caso de desacuerdo entre empresa y trabajador tras el transcurso del periodo de negociación que el propio precepto prevé (de 30 días como máximo), y tras comunicar la empresa su decisión de denegar o de aceptar, total o parcialmente, la solicitud cursada, queda expedita la vía para recurrir al procedimiento judicial, descargando el legislador en los juzgados del orden social la responsabilidad de dilucidar qué es más razonable, si el interés del trabajador en conciliar su vida laboral y familiar, o los motivos organizativos y productivos que el empresario haya esgrimido para denegar su petición.

De un análisis global de las sentencias dictadas hasta la fecha que hemos tenido ocasión de conocer, y sin entrar en la casuística de cada supuesto de hecho, se pueden extraer unas primeras conclusiones sobre el acercamiento que los tribunales están haciendo a este nuevo derecho para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto:

1. La estimación de la demanda es automática si la empresa no ha cumplido el trámite de negociación que el precepto estatutario regula (sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Salamanca de 09.08.2019). Los efectos serían los mismos si la empresa comunicara al trabajador la denegación de su solicitud, sin hacer alusión a las razones objetivas justificativas de tal decisión (sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid de 31 de julio de 2019).
2. Por el contrario, se valora muy positivamente por los órganos judiciales el hecho de que la empresa durante el periodo de negociación haya trasladado al trabajador diferentes alternativas (sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón de 29 de agosto de 08.2019). Y, en sentido contrario, que la empresa no formule alternativas (sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo de 15 de abril de 2019).

3. La balanza de la razonabilidad de la solicitud del trabajador frente a la de las necesidades empresariales se decanta a favor de estas últimas cuando:
 - (a) la petición del trabajador afecta a franjas horarias improductivas, en las que es inviable desarrollar el servicio que la empresa ofrece al mercado, por ejemplo, en actividades de atención al público que empiezan y terminan a unas horas determinadas (sentencia del Juzgado de lo Social nº4 de Zaragoza de 18 de julio de 2019);
 - (b) resulta excesivo el perjuicio provocado a otros empleados (sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón de 29 de agosto de 2019);
 - (c) si la solicitud se cursa en un periodo del año en que la carga de trabajo es especialmente alta (sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón de 29 de julio de 2019).
4. Las peticiones de pasar a un régimen de trabajo a distancia se valoran en función de si son o no compatibles con el servicio que se presta (sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró de 12 de septiembre de 09.2019).
5. observa, asimismo, que los magistrados valoran las necesidades familiares del solicitante introduciendo en la ecuación la situación laboral del cónyuge o pareja, mencionando incluso de manera expresa la necesidad de fomentar la corresponsabilidad (sobre la premisa de que la mayoría de las solicitudes vuelven a partir de mujeres trabajadoras), y no así la ayuda que puedan prestar los abuelos de los menores, a los que liberan de la carga de tener que asumir responsabilidad alguna en su cuidado (“sin que quepa imputar obligación alguna a los abuelos, con salud o sin ella, pues quienes han de velar por los hijos y sacrificarse hasta el máximo son los padres” enuncia el Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres, en sentencia de 15 de julio de 2019).
6. Alguna sentencia apunta a la necesidad de distinguir entre motivos puramente económicos y los motivos familiares, que son los únicos que deben servir de fundamento a estas solicitudes. Así lo ha entendido la sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, de 3 de octubre de 2019, en relación con la solicitud cursada por una trabajadora que prestaba servicios en régimen de reducción de jornada por cuidado de hijos menores, y solicita pasar a disfrutar de una jornada adaptada sin reducción salarial, pese a que sus circunstancias familiares no se han visto alteradas, siendo la demanda desestimada.
7. Como apunte final, procede mencionar que existen pronunciamientos parciales, en los que el magistrado impone a las partes soluciones intermedias entre la solicitud del trabajador y la alternativa planteada por la empresa. E incluso condenas al pago de una indemnización por daños y perjuicios provocada por la denegación de la solicitud sin existir impedimentos para acceder a la misma (sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró de 12.09.2019, en cuantía de 3.215 euros, en atención a la sanción grave tipificada en el artículo 7.5º de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Expuesto lo anterior, procede apuntar que todavía quedan muchas dudas que la nueva redacción del precepto ha planteado y que no han sido abordadas por las sentencias analizadas hasta la fecha. Por ejemplo, si la adaptación de jornada queda circunscrita a los progenitores que tengan hijos menores de 12 años; si permanece el derecho una vez el menor haya alcanzado esta edad; las cuestiones relativas a la compatibilidad de las reducciones de jornada solicitadas al amparo del artículo 37 del ET con las que se cursen al amparo de este nuevo precepto y si la amplitud del artículo 34.8º del ET acabará afectando a las reducciones de jornada; cómo abordar la regulación en sede de negociación colectiva de este derecho, etc.



Sin duda los nuevos pronunciamientos que vayamos conociendo seguirán arrojando luz sobre estas y otras cuestiones, si bien en el marco de pronunciamientos que mayoritariamente serán dictados por juzgados, sin acceso a recurso de suplicación, salvo que se acumule una acción por daños y perjuicios por cuantía susceptible de recurso y/o vulneración de derechos fundamentales.

4. Top 5 Laboral: Estos han sido los grandes temas en 2019

Bernardo Pérez-Navas

Con motivo del fin de año hemos preparado nuestra particular lista de éxitos, nuestro Top 5 laboral, en orden descendente, como marcan los cánones.

Con el número 5... La indemnización de los temporales: después de la tempestad llegó la calma

De Diego Porras ha pasado de ser un apellido anónimo a convertirse en toda una celebridad por gracia de una cuestión prejudicial planteada ante el TJUE que fallaba a favor de la equiparación de las indemnizaciones de los empleados temporales e indefinidos.

La doctrina De Diego Porras generó una extraordinaria polémica doctrinal y judicial que ha finalizado con nuevos pronunciamientos del TJUE y del propio Tribunal Supremo corrigiendo esta tesis. Así que, por el momento, y hasta nueva orden, las diferencias entre las indemnizaciones por la extinción de los contratos temporales y los contratos indefinidos previstas en el Estatuto de los Trabajadores son conformes a Derecho comunitario.

Con el número 4... ¿La robotización es causa de despido objetivo?

En septiembre, un juzgado de lo social de Las Palmas de Gran Canaria dictaba una sentencia que declaraba que la introducción en la organización de un robot (o bot) no era causa suficiente para justificar el despido procedente de una trabajadora.

El juzgado se basaba en que (i) no se había producido un cambio en los medios o instrumentos de producción, sino la irrupción de algo nuevo, (ii) no se perseguía la superación de una situación de dificultad, y (iii) la implantación de nuevas herramientas basadas en la tecnología puede suponer la destrucción masiva de empleo, lo que constituye una vulneración del derecho constitucional al trabajo. De este tema hablábamos en nuestro [Blog Laboral](#).

Esta sentencia abre el debate sobre la viabilidad del despido objetivo por causa técnica basado en la robotización y automatización de procesos, que promete ser una materia que va a dar mucho que hablar en los próximos años. De hecho, es sorprendente el poco recorrido y polémica que había generado esta cuestión hasta la fecha en una economía que se dice en plena transformación digital.

Con el número 3... El trabajo de plataformas y el nuevo paradigma laboral

En el número tres nos encontramos con el debate judicial sobre el trabajo de plataformas. Pese a tratarse de un término que abarca una casuística muy diversa y engloba sistemas muy distintos entre sí, el foco lo está acaparando la discusión sobre la posible laboralidad de los repartidores de plataformas de comida a domicilio.

Podemos decir que el prisma sobre el que probablemente se va a construir el análisis judicial de los indicios de laboralidad y el nuevo paradigma del trabajo se discuten actualmente en el campo de batalla de los repartidores. Con pronunciamientos de primera instancia para todos los gustos, a día de hoy el tanteo en tribunales superiores de justicia va 2-1 a favor de las sentencias que consideran a los repartidores como trabajadores por cuenta ajena.

Pero sería muy poco riguroso simplificar y entender que todos los trabajos de plataformas son iguales, así como que todos los casos de repartidores sean equiparables. Ni siquiera se puede afirmar que todos los litigios de una misma plataforma de reparto necesariamente llevarán a la misma solución judicial, dado que la forma de prestar el servicio ha ido evolucionando en tiempo real.

La gran duda es si el Tribunal Supremo entenderá que existen casos idénticos para poder dictar una doctrina unificada que resuelva asuntos pasados y, en un sector en permanente evolución, si esta doctrina serviría para litigios futuros.

Con el número 2... La jornada a la carta

Llegó como el “tapado” de las nuevas medidas de igualdad y, sorprendentemente, no tuvo la difusión que un cambio de estas características merece hasta meses después.

La jornada a la carta, esto es, el derecho del empleado a solicitar una adaptación de la jornada, por motivos de índole familiar y laboral, sin necesidad de solicitar reducciones de jornada, no es un derecho incondicionado del trabajador. Al contrario, el reconocimiento de este derecho debe ponderar el interés del trabajador en conciliar su vida laboral y familiar, y los motivos organizativos y productivos del empresario. Asimismo, en los casos en que el empleador no acceda inicialmente a su concesión se establece un periodo de 30 días para negociarlo entre empresa y empleado. Ofrecimos un especial sobre esta cuestión en [nuestro Garrigues Digest del pasado noviembre](#).

Nuestra compañera Elisa Caldeiro explica en esta newsletter las claves de las primeras interpretaciones judiciales de la jornada a la carta.

Y con el número 1... El registro horario llegó para quedarse en toda Europa

Y por último, el tema del año: no cabe duda de que el control de jornada ha tenido un papel estelar en el año que finaliza. Materia polémica donde las haya, y con todavía un importante margen para la interpretación, ha copado titulares y discusiones legales y empresariales.

Si echamos la vista atrás, es una cuestión que venía de lejos y cuya discusión judicial había llevado a la Audiencia Nacional a plantear una cuestión prejudicial ante el TJUE (sí, el TJUE nuevamente). Paradójicamente, la sentencia del TJUE llegó más tarde que la publicación de la norma en España, por lo que su efecto ha sido más relevante en nuestros vecinos comunitarios que aún no tuvieran un sistema de registro de jornada. También abordábamos este tema [en nuestro especial del pasado verano](#).



5. 2020: ¿El año del cambio en el Derecho del Trabajo?

Julio Alemán

Son muchos los temas del ámbito del Derecho del Trabajo que serán noticia en 2020. Analizamos a continuación los que consideramos que marcarán la agenda en las relaciones laborales el próximo año.

La “contrarreforma” del Estatuto de los Trabajadores... o el nuevo Estatuto de los Trabajadores

No cabe duda de que la posible reforma del Estatuto de los Trabajadores continuará siendo uno de los temas recurrentes de 2020. [Federico Durán analiza cuáles pueden ser algunas de las modificaciones que se gesten en esta legislatura](#) y que pueden abarcar las más diversas materias, como son las causas del despido objetivo, la revisión de la negociación colectiva y los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o las condiciones de subcontratación, entre muchas otras. También volverán a cobrar protagonismo los tipos de contratación laboral, la lucha contra el fraude de los *falsos autónomos* y la equiparación de los derechos entre los trabajadores autónomos y los empleados por cuenta ajena.

Ello sin perjuicio de que incluso pueda llegarse a plantear un cambio de modelo jurídico laboral, como se puso de manifiesto al final de la anterior legislatura cuando se presentó por parte del grupo parlamentario socialista la [Proposición no de Ley sobre elaboración y redacción de nuevo Estatuto de los Trabajadores](#).

La revalorización de las pensiones y el incremento del SMI serán de nuevo objeto de debate

La revalorización de las pensiones conforme al índice de precios al consumo (IPC), y esperemos que también la sostenibilidad del sistema público de pensiones, serán temas muy presentes en los análisis y propuestas para el año 2020. Asimismo, se prevé un nuevo incremento del salario mínimo interprofesional (SMI) cuya cuantía parece que dependerá del Gobierno finalmente resultante.

Vuelve el debate sobre la denominada ‘mochila austríaca’

El análisis sobre la implantación de la conocida como *mochila austríaca* amenaza también con volver a ser uno de los debates del próximo año. Si bien la propuesta no es nueva (de hecho ya se planteó su estudio por primera vez en el año 2010), vuelve a la palestra después de que el Gobierno incluyera esta medida en el programa de reformas estructurales [que envió a Bruselas el pasado febrero](#).

Así, en el programa de reformas se contemplaba la medida como un sistema de capitalización individual que acompaña al trabajador durante su vida laboral, pudiendo acceder a las cantidades acumuladas en caso de despido improcedente, movilidad geográfica, actividades de formación o jubilación.

Esta idea ha sido retomada recientemente por el Gobierno, si bien todo indica que no existe un posicionamiento claro y uniforme sobre la misma desde los diferentes ministerios.

En cualquier caso, la implantación de la *mochila austríaca* no es una cuestión menor sino que supondría un verdadero replanteamiento del sistema en términos financieros y legales afectando necesariamente, entre otros aspectos, a los principios de la regulación actual de los despidos.

Cuestiones prejudiciales planteadas ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea pendientes de resolución

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea está cobrando, año tras año, un creciente protagonismo en el ámbito del Derecho laboral. Tiene pendiente pronunciarse en el próximo año sobre materias tan relevantes como la fórmula para el cómputo de los permisos retribuidos (días laborales o días naturales) o la forma en que se deben considerar los periodos de 90 días a efectos de valorar si los despidos individuales superan los umbrales de despido colectivo.

La actividad inspectora (y judicial) en relación con el registro horario

Ya han transcurrido más de seis meses desde la entrada en vigor del registro horario y pese a que continúan las dudas sobre la aplicación de la norma, la actividad de la Inspección de Trabajo para la comprobación del cumplimiento de esta normativa ya se ha iniciado y promete continuar durante el próximo año. Asimismo, ya ha comenzado a hacerse público algún pronunciamiento derivado de la impugnación de los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores en materia de registro horario.

El desarrollo reglamentario en materia de igualdad

El Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, preveía el desarrollo reglamentario de materias muy relevantes como el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de planes de igualdad.

Este desarrollo reglamentario aún no se ha llevado a cabo y promete ser otra de las materias estrella para el próximo año.

Transposición de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

El plazo de transposición de la modificación de la [Directiva 96/71/CE](#) sobre desplazamiento de trabajadores finaliza el próximo 30 de julio de 2020.

De esta forma, se deberá adecuar la normativa nacional a lo dispuesto en la directiva, garantizando a los trabajadores que estén desplazados temporalmente a España por un periodo superior a doce meses todas las condiciones de trabajo aplicables en nuestro país (con las excepciones de las normas sobre los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y resolución del contrato de trabajo, las cláusulas de no competencia y los regímenes complementarios de jubilación).



Más información: Departamento Laboral

Síguenos:



GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

www.garrigues.com

