

15 de marzo de 2019

Alerta Informativa

Departamento Laboral

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 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.

En fechas 1 y 8 de marzo, respectivamente, se han publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) las citadas normas, las cuales introducen sustanciales novedades legislativas.

A continuación procedemos a resumir algunos de los aspectos más relevantes.

I. REAL DECRETO-LEY 6/2019

A. Planes de Igualdad

Se modifican los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a los efectos de exigir planes de igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores, en lugar de los más de 250 trabajadores de la redacción original.

Se regula el contenido mínimo de estos planes de igualdad con carácter imperativo "... contendrá al menos las siguientes materias..." frente al carácter dispositivo de la anterior redacción "... podrán contener, entre otras..."):

- 1. Proceso de selección y contratación.**
- 2. Clasificación profesional.**
- 3. Formación.**
- 4. Promoción profesional.**
- 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- 7. Infrarrepresentación femenina.**
- 8. Retribuciones.**
- 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Destacan como novedades la auditoría salarial, la infrarrepresentación femenina y el cambio de concepto “conciliación” por “ejercicio corresponsable” de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El diagnóstico para la realización del plan pasa a tener que ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, para lo que la Empresa deberá facilitar todos los datos e información necesaria.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad -pendiente de desarrollo reglamentario- donde se deberán inscribir éstos obligatoriamente.

De igual manera, reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

Se prevé un período transitorio para la aprobación de los planes de igualdad, de manera que las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un período de un año desde la publicación de la norma en el BOE, dos años para las de más 100 y hasta 150 personas trabajadoras y tres años para las de 50 a 100 personas trabajadoras.

El incumplimiento de estas disposiciones se contempla como falta grave en el artículo 7 apartado 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

B. Igualdad de remuneración

Se modifica el artículo 9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) a los efectos de incorporar un nuevo supuesto respecto la nulidad del contrato de trabajo: “En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”.

También se modifica el artículo 28 ET -igualdad de remuneración por razón de sexo- a los efectos de describir el concepto “trabajo de igual valor”, considerándose que se da el supuesto “cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

En este mismo artículo se establece la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. A este registro salarial tendrán derecho a acceder las personas trabajadoras a través de sus representantes legales. En empresas con al menos 50 trabajadores se deberán justificar las diferencias salariales superiores al 25%, acreditando que la misma “responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

La información sobre este registro también deberá ser proporcionada a los representantes de los trabajadores dentro de las obligaciones anuales de información sobre igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres previstas en el artículo 64.3 ET, que es modificado al efecto. Además, en las facultades de vigilancia de la representación legal de los trabajadores del

apartado 7 a) de este mismo artículo 64 se efectúa una referencia expresa a la igualdad de trato en materia salarial.

C. Medidas para evitar la discriminación en la contratación laboral

Se modifica el artículo 11 ET, incorporando como causa de interrupción del cómputo de duración de los contratos formativos la violencia de género.

Respecto los contratos a tiempo parcial del artículo 12 ET, se prevé expresamente que debe garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

D. Otras medidas para evitar la discriminación

Se incorpora al artículo 22.3 ET que la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en la definición de los grupos profesionales del sistema de clasificación profesional debe basarse en un “*análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones*”.

E. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Se modifica el artículo 34.8 ET, previéndose el derecho a la adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Esta adaptación incluye la “duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia”, siempre que sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. A tal efecto se prevé la regulación mediante la negociación colectiva y, en su defecto, se prevé un proceso de negociación entre empresa y persona trabajadora por un período máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Tal decisión podrá ser objeto de control judicial.

También se modifica el artículo 37.4 ET de manera que la ausencia de una hora por lactancia pasa a ser otorgada a ambos trabajadores, desapareciendo la referencia que se efectuaba en la anterior redacción a que “solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”. Como consecuencia de ello, se prevé la posibilidad de limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa, así como la posibilidad de extender el período de disfrute hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Además, se prevé expresamente que la extinción contractual durante este período el salario a tener en cuenta a efectos de indemnizaciones ha de ser el que correspondería como si no hubiera reducción de jornada.

Se modifica el artículo 46.3 ET ampliando de 12 a 18 meses la reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen.

Se modifica el artículo 48 ET para ampliar y equiparar los permisos por nacimiento entre ambos

progenitores hasta llegar a las 16 semanas de la madre biológica, ello de manera gradual según se prevé en la disposición transitoria 13ª que también se incorpora al ET. Así pues, a partir del 1 de abril de 2019 se pasará de 5 a 8 semanas, 12 semanas en el año 2020 y 16 semanas en 2021. También se regula la distribución de permiso del otro progenitor, de manera que las 2 primeras semanas serán disfrutadas de manera ininterrumpida y a jornada completa después del parto (4 semanas en 2020 y 6 en 2021) y el resto de manera acumulada o interrumpida hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, pudiendo ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La obligación de disfrute posterior al parto se justifica en asegurar la protección de la salud en el caso de la madre y en el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el Código Civil para el otro progenitor. Mientras no se alcance la equiparación entre permisos, la madre biológica podrá seguir cediendo parte de su período de suspensión al otro progenitor (4 semanas desde el 1 de abril de 2019 y 2 semanas en 2020), con la equiparación, dejará de poderse transferir al otro progenitor. Finalmente, se prevé la obligación de la persona trabajadora de comunicar el ejercicio de los derechos o el disfrute de cada período semanal, o la acumulación de los mismos, con una anticipación mínima de quince días, así como la posibilidad de la empresa de limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas cuando ambos progenitores trabajen en ella.

Respecto la adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se prevé 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, estableciendo que obligatoriamente seis de las mismas deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa que establezca la guarda. Ello también se introducirá de manera gradual, de manera que a partir del 1 de abril de 2019 se dispondrá de las 6 semanas obligatorias para cada progenitor, más 12 semanas “de disfrute voluntario que se deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes” a la resolución judicial o decisión administrativa, pasando a ser 16 semanas de disfrute voluntario en 2020. De estas 12 o 16 semanas, 10 se podrán disfrutar individualmente, quedando las restantes a disposición del otro progenitor. Este régimen transitorio desaparece en 2021, con la equiparación de los permisos. Se prevé el preaviso de quince días para las comunicaciones y la posibilidad de limitar el ejercicio simultáneo en términos análogos a los permisos por nacimiento.

Se prevé un régimen específico sobre suspensiones y permisos para el progenitor diferente de la madre biológica para el personal laboral de las Administraciones Públicas, efectuándose las correspondientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. De hecho, se incorpora una Disposición adicional 22ª en el ET refiriendo la inaplicabilidad del ET en estos supuestos.

Finalmente, también se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo a los efectos de adaptarse a la nueva nomenclatura.

F. Ampliación de la nulidad de las extinciones contractuales

Se modifica el artículo 14 ET -que regula el período de prueba- a fin de declarar nulas las resoluciones de contrato a instancia empresarial en el caso de las trabajadoras por razón del embarazo o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

También se modifica el artículo 53 y 55 del ET a fin de ampliar de 9 a 12 meses el período de nulidad “objetiva” desde la reincorporación al trabajo después de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. Además se especifica, respecto los despidos objetivos, que para declararse procedentes deberá acreditarse

suficientemente “que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción

del contrato de la persona referida”.

G. Modificaciones en materia de Seguridad Social

Se modifica el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en el sentido de cambiar la denominación de la “maternidad” que pasa a ser “nacimiento y cuidado del menor”, incluyendo en la misma la antigua prestación de “paternidad”, que desaparece como tal y de tener una regulación diferenciada en el Régimen General.

Además, se crea una nueva prestación por el “ejercicio responsable del cuidado del lactante” que se regula en los artículos 183 al 185 LGSS, los cuales anteriormente estaban destinados a la “paternidad”.

La situación protegida será la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad y la prestación económica será un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

En cuanto al Régimen Especial de Autónomos, se adapta el artículo 318 LGSS al efecto de adaptarse a las nuevas prestaciones de nacimiento y cuidado del menor.

Por otra parte, se prevé que en los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que se mantengan a la entrada en vigor del Real Decreto-ley la cuota a abonar será a cargo de la Administración General del Estado. También se prevé un plazo de 90 días para su suscripción por quienes puedan acreditar que la situación de dependencia de las personas atendidas era anterior a 1 de abril de 2019. Cabe tener en cuenta que antes de esta modificación, la suscripción de este convenio especial era potestativa por parte del cuidador.

II. REAL DECRETO-LEY 8/2019

A. Registro de jornada

Se añade un apartado 9 al artículo 34 ET a fin de establecer la obligación de guardar 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 horaria.

La organización y documentación del registro de jornada se deberá establecer mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Ello sin perjuicio de que el Ministerio de Trabajo pueda establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada para los sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

La empresa conservará los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social.

Para hacer cumplir esta medida, que entrará en vigor el 12 de mayo de 2019 -a los 2 meses de la publicación en el BOE- se prevé que su incumplimiento sea considerado como falta grave en el artículo 7 apartado 5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

B. Modificaciones en materia de Seguridad Social

Se rebaja de 55 a 52 años la edad para acceder al subsidio no contributivo por desempleo. Además, se prevé que si el desempleado no tiene esa edad pero permanece inscrito como demandante de empleo, podrá solicitarlo al cumplir los 52 años. Se elimina el cómputo de las rentas de la unidad familiar a la hora de poder solicitar el subsidio, bastando con que el beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Finalmente, la duración del subsidio pasa a ser hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, en vez de la posibilidad de acceder a una pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades, que es lo que preveía la redacción anterior.

Se establece el importe de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, por cada hijo menor de dieciocho años o mayor de dicha edad y que esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, así como por los menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción. Dicho importe será de 341 o 588 € anuales por hijo en función de los ingresos del hogar familiar.

También se revisa el importe mínimo de las pensiones contributivas de incapacidad permanente total, cifrándose en 6.991,60 € en el caso de tener cónyuge a cargo o ser una unidad económica unipersonal y en 6.930,00 € con cónyuge no a cargo.

Se actualiza la Ley 47/2015, de 21 de octubre, de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero, en el sentido de adaptar las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad a las nuevas prestaciones por nacimiento y cuidado de menor y por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Se revisa el importe de la cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Se rebaja el nivel de ingresos y se flexibiliza la posibilidad de solicitud de mantenimiento voluntario en el Régimen General de la Seguridad Social para los artistas en espectáculos públicos durante sus periodos de inactividad.

C. Medidas de empleo indefinido

Se prevén bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por la contratación indefinida o transformación de contratos temporales:

- Contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en las oficinas de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación. La bonificación será de 1.300 €/año, 1.500 €/año en el caso de mujeres, durante 3 años, o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial. En todo caso, se exige el mantenimiento del empleo del trabajador contratado al menos tres años y el nivel de empleo en la empresa al menos dos años, debiéndose devolver la bonificación en caso de incumplimiento.

- Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos, siempre que se transformen antes del 1 de enero de 2020. Se establecen importes diferentes según grupos de cotización y bases de cotización (ya sean mensuales o diarias por jornadas reales) y exige el mantenimiento del empleo del trabajador contratado al menos tres años.

También se prevé una bonificación del 50% en la cuota por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunto por el mantenimiento de la actividad de los trabajadores fijos-discontinuos en los meses de febrero, marzo y noviembre en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Esta medida queda circunscrita al año 2019.

D. Otras disposiciones

Se prevé la constitución de un grupo de expertos y expertas para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

Se ampliando el margen de actuación de los Servicios Públicos de Empleo y se flexibiliza la inscripción de los jóvenes demandantes de empleo en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.