

Marzo 2019

PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 6/2019 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 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.

Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019

i. Novedades introducidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad.

Se modifica el marco normativo de los planes de igualdad (artículos 45 y 46 de la citada LO), instaurando las siguientes novedades:

- Las empresas de 50 o más trabajadores deben elaborar un plan de igualdad. Se establece un calendario, dependiendo del número de trabajadores en la empresa, para su aprobación.
- El diagnóstico previo al plan de igualdad tiene que ser negociado con la representación legal de los trabajadores y elaborado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Entre las materias que tiene que incluir el diagnóstico se incluyen las siguientes: i) auditoría salarial entre hombres y mujeres y ii) infrarrepresentación femenina en la empresa.
- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de la Empresas.

ii. Novedades introducidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (artículo 7.13 de la LISOS).

Se califica como grave el incumplimiento por parte del empresario de 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.

iii. Novedades introducidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Se modifican los siguientes artículos de la citada norma:

- **Artículo 9 ET (nulidad por discriminación salarial).** Los trabajadores tienen derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
- **Artículo 11 ET (Contratos de trabajo formativos).** Tanto en el contrato de prácticas como en el contrato para la formación y el aprendizaje, se introduce la violencia de género como causa de interrupción del cómputo de la duración del contrato.
- **Artículo 12 ET (Contratos a tiempo parcial).** Se debe garantizar que no exista discriminación directa ni indirecta entre mujeres y hombres.
- **Artículo 14 ET (Periodo de prueba).** Se declara nula (salvo que concurren motivos que desvinculen la decisión de la empresa) la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba en el caso de trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad.
- **Artículo 22 ET (Clasificación profesional).** La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el también reformado artículo 28.1 del ET.
- **Artículo 28 (Igualdad de retribución).** Se define el concepto “trabajo de igual valor” para determinar si existe o no igualdad en la remuneración. Además, se incluyen las siguientes novedades:

Se introduce la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

Los trabajadores tienen derecho a acceder al registro salarial a través de la representación legal.

Las empresas con una plantilla de al menos 50 trabajadores tendrán que justificar las diferencias en la retribución cuando éstas superen, de promedio, el 25% o más en la masa salarial o la media de las percepciones entre géneros.

- **Artículo 34 (Jornada de trabajo).** Se establece el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada, incluyendo la forma de prestación de servicios (trabajo a distancia) con el objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos del disfrute de este derecho. En su ausencia, la empresa tendrá que iniciar un periodo de negociación de 30 días con el trabajador solicitante. Si el empresario deniega este derecho, deberá justificar las razones que fundamentan su decisión.

- **Artículo 37 (Permisos retribuidos).**

Se suprime el permiso de dos días por nacimiento de hijo.

El permiso de lactancia se configura como un derecho individual de los trabajadores para el cuidado del lactante. El periodo de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses, reduciéndose proporcionalmente el salario a percibir a partir del cumplimiento de los 9 meses.

- **Artículos 46 y 48 ET (Excedencia y suspensión del contrato de trabajo).**

Se amplía hasta un máximo de 18 meses el periodo de reserva de puesto de trabajo cuando los dos progenitores ejerzan con la misma duración y régimen el derecho a la excedencia por cuidado de hijos en familias numerosas de categoría especial.

Se equipara la duración del permiso de maternidad y paternidad teniendo en cuenta el calendario de implantación establecido en la Disposición transitoria segunda.

Se establece nuevas modalidades para el disfrute de ambos permisos.

- **Artículos 53 (Extinción por causas objetivas).** Se refuerzan las garantías ante extinciones objetivas de los trabajadores en situaciones de especial protección (ampliándose el supuesto previsto para casos de violencia de género): i) la protección de los trabajadores que disfrutaban de un derecho suspensión por conciliación se amplía hasta los 12 meses desde la fecha de nacimiento, la guarda, adopción o acogimiento; ii) se exige la acreditación de la causa objetiva que fundamenta la elección del trabajador afectado por la decisión extintiva.
- **Artículo 55 (Extinción por causas disciplinarias).** Se amplían la nulidad objetiva hasta los 12 meses, ampliando, además la protección que se otorga a las víctimas de violencia de género.
- **Artículo 64 (Derechos de información de la RLT).** Se incluye la obligación de informar al menos con carácter anual a la RLT del registro salarial regulado en el 28.2 ET. Asimismo, se refuerza el papel de vigilancia de la RLT en materia de igualdad, especialmente, en lo relativo a la retribución de la plantilla
- **Disposición adicional decimonovena (Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida).** El salario regulador a efectos del cálculo de las indemnizaciones legalmente previstas será el que

hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

- **Disposición transitoria decimotercera (Aplicación paulatina de la nueva redacción del artículo 48).** Se establece el calendario de entrada en vigor de los permisos previstos en el artículo 48 ET. Esto es: ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas a partir del 1 de abril de 2019, 12 semanas 2020 y 16 semanas en 2021.

iv. Entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo.

La presente norma entró en vigor el pasado día 8 de marzo de 2019, salvo las particularidades expresamente señaladas en esta nota.

En todo caso, la regulación introducida en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

De la misma forma, la prestación económica por cuidado del lactante será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Real Decreto – ley 8/2019, de 8 de marzo de 2019

i. Novedades en materia de fomento del empleo indefinido

- **Artículo 7** - Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos o contratos fijos-discontinuos.
- **Artículo 8-** Bonificación por la contratación laboral indefinida de desempleados de larga duración inscritos en las oficinas de empleo, al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. El importe de la bonificación mensual de la cuota empresarial por trabajador contratado será de 1.300 euros al año y 1.500 euros al año cuando el desempleado sea una mujer durante un plazo máximo de tres años. Se establecen una serie de requisitos para acceder a dicha bonificación.
- **Artículo 9-** Bonificación para la prolongación del periodo de actividad de trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística en los meses de febrero, marzo y noviembre. La bonificación prevista será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.

ii. Novedades en materia de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

- Se modifica el artículo 34 ET (jornada de trabajo) en su apartado séptimo y noveno:

La empresa garantizará el registro de jornada que debe incluir el horario concreto de inicio y fin de la jornada de trabajo de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilización horaria.

Mediante negociación colectiva, acuerdo o decisión del empresario, previa consulta con la representación legal de los trabajadores se organizará y documentará el registro de la jornada.

La empresa debe conservar los registros de jornada durante cuatro años, estando a disposición de los trabajadores, sus representantes y de la Inspección de Trabajo.

De acuerdo con la disposición final sexta las obligaciones introducidas en el artículo 34.9 será de aplicación a los dos meses de su publicación en el BOE. Esto es, a partir del próximo día 12 de mayo de 2019.

- Se modifica el artículo 7.5 de la LISOS para incluir como infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de registro de jornada.
- Disposición adicional primera- Constitución de un grupo de expertos para iniciar un estudio preparatorio de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.
- Disposición transitoria tercera- Prestación de paternidad. Desde el día 8 de marzo y hasta el día 31 de marzo de 2019 seguirá siendo de aplicación el régimen jurídico de la prestación de paternidad previsto en la redacción de la Ley General de Seguridad Social a fecha 7 de marzo de 2019.
- Disposición final segunda- Se modifica el artículo 237.3 de la Ley General de la Seguridad Social para incrementar la cotización hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido a los trabajadores que extiendan el permiso de lactancia, con reducción proporcional del salario, desde el cumplimiento de los 9 meses hasta los 12 meses.

iii. Entrada en vigor del Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo.

La presente norma entra en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE, esto es, el día 13 de marzo de 2019, salvo las siguientes particularidades:

Las modificaciones relativas al subsidio para mayores de 52 años se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden a partir de su entrada en vigor, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.

Las novedades incluidas en el artículo 280.3 de la Ley General de la Seguridad Social, se aplicará desde el día primero del mes siguiente a su entrada en vigor, a los beneficiarios que en dicha fecha estén percibiendo el subsidio por desempleo y a los que, a partir de la misma, lo obtengan o lo reanuden.

Lo dispuesto en los artículos 2, 4, 7 y 8 de este real decreto-ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el BOE.

El registro de jornada establecido en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación a los dos meses de su publicación en el BOE.

www.auren.com