

Medidas urgentes en materia laboral

Distinguido cliente:

La Diputación Permanente del Congreso de los Diputados convalidó el pasado día 3 de abril de 2019 el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo (publicado en el BOE el 7 de marzo de 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 (publicado en el BOE el 12 de marzo de 2019) de **medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**.

Estos Reales Decretos Ley introducen diferentes cambios normativos de protección social, fomento de la contratación indefinida, registro de jornada, o para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Los más importantes son los que destacamos a continuación:

1. REGISTRO DE JORNADA :

- Se crea un marco jurídico de control de la jornada laboral a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, consistente en la necesidad que las **empresas garanticen un registro de las horas de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora**.
- La organización y documentación de este **registro de jornada** se tiene que llevar a cabo mediante la negociación colectiva o acuerdos de empresa con la representación legal de los trabajadores. Y, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- Se establece la **obligación de la empresa de conservar los registros de jornada durante un plazo mínimo de 4 años**, al tiempo que dichos registros tendrán que permanecer a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes y la Inspección de Trabajo.
- Se tipifican como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos a este registro de jornada, que se sancionarían como falta grave con una multa de 626 a 6.250 euros. Dicha multa es por empresa o centro de trabajo, no individual por empleado por lo que, independientemente del número de trabajadores sobre los que la empresa no pueda acreditar control horario, la multa deberá estar siempre dentro de esa horquilla.
- La existencia del **registro de jornada será obligatoria a partir del próximo 12 de mayo de 2019**.

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL :

- Se modifica de nuevo la regulación del subsidio de paro para personas mayores de 55 años en seis aspectos, destacando la reducción de la edad de acceso de los 55 a los 52 años, la supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, y el incremento tanto de su duración máxima hasta la edad ordinaria de jubilación como de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.
- Se crea una **bonificación de 1300 euros anuales, durante tres años, por la contratación laboral de personas de larga duración (desempleados e inscritos en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación)**. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1500 euros al año. Para aplicar estos incentivos la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral y el nivel de empleo alcanzado en la empresa con el contrato, al menos, dos años desde la celebración del mismo.
- Se prorroga hasta el día 31 de diciembre de 2019 la bonificación del 50 % a las cuotas de la Seguridad Social de las prolongaciones de los contratos laborales fijos discontinuos durante los meses de febrero, marzo y noviembre en los sectores del turismo, comercio vinculado a este y hostelería, durante estos meses.
- Se recupera la **financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado**, que se habían dejado de pagar en mayo de 2012. A partir del 1 de abril de 2019, surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el art.18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

3. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN :

- Se extiende la **exigencia de redacción de los PLANES DE IGUALDAD a empresas de 50 o más trabajadores**, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Con anterioridad únicamente era exigible para las empresas que tenían más de 250 trabajadores. Esta medida se aplicará de forma paulatina de la siguiente forma :

- Empresas entre 151 y 250 trabajadores : contarán con un periodo de un año para aprobar el Plan de Igualdad (hasta el 8.3.2020).
 - Empresas entre 101 y 150 trabajadores : contarán con un periodo de dos años para aprobar el Plan de Igualdad (hasta el 8.3.2021).
 - Empresas de 50 a 100 trabajadores : dispondrán de tres años para aprobar el Plan de Igualdad (hasta el 8.3.2022).
-
- **La resolución a instancia empresarial de un contrato dentro del periodo de prueba será nula en el caso de trabajadoras por razón de embarazo** (desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por nacimiento o cuidado de hijos), salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
 - **Igualdad de remuneración por razón de sexo** : el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.
 - **Registro obligatorio con los valores medios de los salarios** : toda empresa deberá llevar un registro con los valores medios de salarios y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categoría profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. Además, en empresas con al menos 50 trabajadores, si el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo son superiores a los del otro en un 25 % o más, el empresario deberá incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
 - **Adaptaciones de jornada de personas trabajadoras con hijos/as hasta los 12 años para conciliar su vida familiar y laboral.** Se establece un nuevo mecanismo interno de petición para el ejercicio de este derecho que, con la anterior redacción de la norma, quedaba limitado a lo que pudiera establecerse en la negociación colectiva, lo que comportó muy poca aplicación práctica del mismo. Ahora, ante la ausencia de negociación colectiva, la persona trabajadora puede solicitar a la empresa la adaptación de su jornada, abriéndose un periodo de negociación durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa comunicará por escrito 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.

- Se modifica la normativa sobre **lactancia del menor**, en el sentido de eliminar el que el derecho a la reducción de jornada solo pudiera ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, y ahora se establece como derecho individual. Al mismo tiempo, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.
- Se amplía el periodo de reserva del puesto de trabajo de **12 a 18 meses**, en casos de excedencias por cuidado de hijos, cuando ambos progenitores lo utilicen.
- Se elimina el derecho a permiso retribuido en caso de nacimiento de hijo.
- Las situaciones de maternidad y paternidad pasan a denominarse **situaciones de nacimiento y cuidado del menor, equiparándose a partir del 1 de enero de 2021 la suspensión del contrato por nacimiento durante 16 semanas al progenitor distinto de la madre biológica**. Las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son obligatorias para ambos y, una vez transcurridas, podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde ese momento hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.
Se regula la aplicación paulatina de los periodos de suspensión para el otro progenitor en el caso de nacimiento, siendo de **8 semanas a partir del 1 de abril de 2019** (las 2 primeras a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida tras el parto), de **12 semanas a partir del 1 de enero de 2020** (las 4 primeras tras el parto) y de **16 semanas a partir del 1 de enero de 2021** (con las 6 primeras obligatorias e ininterrumpidas tras el parto).
- **Se incrementa de 9 a 12 meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento la calificación de nulidad del despido tras la reincorporación de una baja por nacimiento**. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente no sólo la existencia de causas objetivas sino que requiere también la concreta extinción del contrato de la persona referida.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarle muy atentamente.

Fdo. F. Baiges