

Novetats en matèria laboral

Distingit client:

La Diputació Permanent del Congrés dels Diputats va convalidar el passat dia 3 d'abril de 2019 el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març (publicat al BOE el 7 de març de 2019), **de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, i el Reial Decret Llei 8/2019, de 8 de març (publicat al BOE el 12 de març de 2019) de **mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball**.

Aquests Reials Decrets Llei introdueixen diferents canvis normatius de protecció social, foment de la contractació indefinida, registre de jornada, o per a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Els més importants són els que destaquem a continuació:

1. REGISTRE DE JORNADA :

- Es crea un marc jurídic de control de la jornada laboral a l'efecte de garantir el compliment dels límits en matèria de jornada, consistent en la necessitat que les **empreses garanteixin un registre de les hores d'inici i finalització de la jornada de cada persona treballadora**.
- L'organització i documentació d'aquest **registre de jornada** s'ha de portar a terme mitjançant la negociació col·lectiva o acords d'empresa amb la representació legal dels treballadors. I, si no, per decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants dels treballadors.
- S'estableix l'**obligació de l'empresa de conservar els registres de jornada durant un termini mínim de 4 anys**, alhora que aquests registres hauran de romandre a disposició de les persones treballadores, els seus representants i la Inspecció de Treball.
- Es tipifiquen com a infraccions en l'ordre social les derivades d'incompliments relatius a aquest registre de jornada, que es sancionarien com a falta greu amb una multa de 626 a 6.250 euros. Aquesta multa és per empresa o centre de treball, no individual per empleat de manera que, independentment del nombre de treballadors sobre els que l'empresa no pugui acreditar control horari, la multa haurà d'estar sempre dins d'aquest marge.
- L'existència del **registre de jornada serà obligatòria a partir del proper 12 de maig de 2019**.

2. MESURES DE PROTECCIÓ SOCIAL :

- Es modifica de nou la regulació del subsidi d'atur per a persones majors de 55 anys en sis aspectes, destacant-ne la reducció de l'edat d'accés dels 55 als 52 anys, la supressió del requisit de tenir complerta l'edat de 52 anys en el moment del fet causant del subsidi, i l'increment tant de la seva duració màxima fins a l'edat ordinària de jubilació com de la quantia de la cotització per la contingència de jubilació durant la percepció del subsidi del 100 al 125 per cent del límit mínim de cotització vigent en cada moment.
- Es crea una **bonificació de 1300 euros anuals, durant tres anys, per la contractació laboral de persones de llarga duració (des empleats i inscrits en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació)**. Quan aquests contractes es concertin amb dones, les bonificacions indicades seran de 1500 euros a l'any. Per aplicar aquests incentius l'empresa haurà de mantenir en el lloc de treball el treballador contractat almenys tres anys des de la data d'inici de la relació laboral i el nivell d'ocupació assolit en l'empresa amb el contracte, almenys, dos anys des de la celebració del mateix.
- Es prorroga fins al dia 31 de desembre de 2019 la bonificació del 50 % a les quotes de la Seguretat Social de les prolongacions dels contractes laborals fixos discontinus durant els mesos de febrer, març i novembre en els sectors del turisme, comerç vinculat a aquest i hostaleria, durant aquests mesos.
- Es recupera el finançament de les quotes del conveni especial dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència a càrrec de l'Administració General de l'Estat, que s'havien deixat de pagar en maig de 2012. A partir de l'1 d'abril de 2019, produiran efectes des de la data de reconeixement de la prestació econòmica regulada a l'article 18 de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, sempre i quan se sol·liciti dins dels 90 dies naturals següents a aquesta data. Transcorregut aquest termini, produiran efectes des de la data en què s'hagi sol·licitat la seva subscripció.

3. MESURES PER A LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN EL TREBALL I L'OCUPACIÓ :

- S'estén l'exigència de redacció dels **PLANS D'IGUALTAT a empreses de 50 o més treballadors**, creant l'obligació d'inscriure els mateixos en el registre que es desenvoluparà reglamentàriament. Amb anterioritat únicament era exigible per a les empreses que tenien més de 250 treballadors. Aquesta mesura s'aplicarà de forma gradual de la següent manera :

- Empreses entre 151 i 250 treballadors : comptaran amb un període d'un any per aprovar el Pla d'Igualtat (fins al 2020.08.03).
 - Empreses entre 101 y 150 treballadors : comptaran amb un període de dos anys per aprovar el Pla d'Igualtat (fins al 2021.08.03).
 - Empreses de 50 a 100 treballadors : disposaran de tres anys per aprovar el Pla d'Igualtat (fins al 2022.08.03).
-
- **La resolució a instància empresarial d'un contracte dins del període de prova serà nul·la en el cas de treballadors per raó d'embaràs** (des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió per naixement o cura de fills), llevat que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat.
 - **Igualtat de remuneració per raó de sexe** : l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució. Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es porten a terme siguin equivalents.
 - **Registre obligatori amb els valors mitjans dels salaris** : tota empresa haurà de portar un registre amb els valors mitjans de salaris i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categoria professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.
Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.
A més, en empreses amb almenys 50 treballadors, si el promig de les retribucions als treballadors d'un sexe són superiors a les de l'altre en un 25 % o més, l'empresari haurà d'incloure en el registre una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.
 - **Adaptacions de jornada de persones treballadores amb fills/es fins als 12 anys per conciliar la seva vida familiar i laboral**. S'estableix un nou mecanisme intern de petició per a l'exercici d'aquest dret que, amb l'anterior redacció de la norma, quedava limitat al que pogués establir-se en la negociació col·lectiva, el que va comportar molt poca aplicació pràctica del mateix. Ara, davant l'absència de negociació col·lectiva, la persona treballadora pot sol·licitar a l'empresa l'adaptació de la seva jornada, obrint-se un període de negociació durant un període màxim de 30 dies. Finalitzat el mateix, l'empresa comunicarà per escrit l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en què es sustenta la decisió.

- Es modifica la normativa sobre **lactància del menor**, en el sentit d'eliminar el que el dret a la reducció de jornada només pogués ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin, i ara s'estableix com a dret individual. Alhora, quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos.
- S'amplia el període de reserva del lloc de treball de 12 a 18 mesos, en casos d'excedències per cura de fills, quan els dos progenitors l'utilitzin.
- S'elimina el dret a permís retribuït en cas de naixement de fill.
- Les situacions de maternitat i paternitat passen a denominar-se **situacions de naixement i cura del menor, equiparant-se a partir de l'1 de gener de 2021 la suspensió del contracte per naixement durant 16 setmanes al progenitor diferent de la mare biològica**. Les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part són obligatòries per a tots dos i, un cop transcorregudes, podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda i exercitar-se des d'aquest moment fins que el fill/a compleixi 12 mesos.
Es regula l'aplicació gradual dels períodes de suspensió per a l'altre progenitor en el cas de naixement, sent de **8 setmanes a partir de l'1 d'abril de 2019** (les 2 primeres a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda després del part), de **12 setmanes a partir de l'1 de gener de 2020** (les 4 primeres després del part) i de **16 setmanes a partir de l'1 de gener de 2021** (amb les 6 primeres obligatòries i ininterrompudes després del part).
- **S'incrementa de 9 a 12 mesos des del naixement, adopció o acolliment la qualificació de nul·litat de l'acomiadament després de la reincorporació d'una baixa per naixement**. Per considerar-se procedent s'ha d'acreditar suficientment no només la l'existència de causes objectives sinó que requereix també la concreta extinció del contracte de la persona referida.

Sense altre particular, aprofitem l'ocasió per a saludar-lo molt atentament.

Signat F. Baiges