



sbal

fiscal y legal

ACTUALIDAD

CIRCULAR MONOGRAFICA, MARZO 2019

AVANCE SOBRE LAS MODIFICACIONES EN MATERIA SOCIOLABORAL Y DE IGUALDAD APROBADAS POR REAL DECRETO LEY 6/2019 Y 8/2019

Juan Ramón Horas Fernández

Socio del Área de Laboral de SBAL Fiscal y Legal

jhf@sbal.net

I.- ANTECEDENTES

Tal y como el Gobierno anticipó al referirse a los “viernes sociales”, ha publicado dos Reales Decretos-Ley, uno el día 07/03/2019 y otro ayer día 12/03/2019. El Gobierno dispone ahora de un plazo de 30 días para conseguir su convalidación a través de la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados.

Al margen de este importante tramite de convalidación, al día de hoy, algunas cuestiones muy significativas reguladas por los mismos están ya en vigor; aspectos que, por su relevancia, las empresas deberían de conocer y tener en cuenta.

Procedo a resumir y enumerar los cambios legislativos que se producen en la normativa sociolaboral vigente y, los refiero comenzando por los que ya hoy están en vigor.

II.- REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. En primer lugar y, por adaptarnos al lenguaje neutro en cuestiones de género, se ha introducido ya en la norma el término “personas trabajadoras” en sustitución de los trabajadores y las trabajadoras.
2. Se añade a nuestro ordenamiento jurídico la nulidad del cese en periodo de prueba cuando éste se produzca en relación al embarazo de la trabajadora y, como suspensión del periodo de prueba la violencia de genero. La nulidad supondría la obligación de la readmisión de la trabajadora con el correspondiente pago de salarios de tramitación.
3. Se da nueva redacción al artículo 28 de La Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) y se establece la obligación de todas las empresas de llevar un “registro de valores medidos de retribuciones de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo iguales o de igual valor”. Se introduce y se define también lo que se considera “trabajo de igual valor”. Este registro podrá ser consultado por las personas trabajadoras a través de sus representantes, o bien directamente en ausencia de éstos. En este sentido y, para las empresas de más 50 trabajadores en las cuales el registro determine que uno de los sexos supere en un 25 % los salarios del otro, se presumirá la existencia de discriminación y las empresas deberán incluir en el registro y, a modo de auditoria salarial, una justificación de que las diferencias responden a motivos totalmente desvinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

4. Es relevante destacar que, siempre que el despido se haya producido dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del menor (antes 9 meses), el despido **se considerará nulo**, salvo que se demuestre la procedencia del mismo. Este derecho ampara a todas las personas trabajadoras (no solo a la madre).
5. En los despidos por **causas objetivas** que afecten a persona con especial protección derivada de la maternidad o paternidad, se añade un requisito adicional y se requiere acreditar **“suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente el despido de la persona referida”**. De tal manera que, sí se acredita la causa, pero no por qué se ha elegido a una persona con especial protección, el despido podrá ser declarado improcedente.
6. Se modifica también la LET para reforzar la conciliación familiar con una novedosa redacción del artículo 34.8, que permite a las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años solicitar a la empresa la adaptación de la duración, distribución de la jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo. Recibida la solicitud en la empresa, ésta debe abrir un periodo de negociación con la persona trabajadora con una duración máxima de 30 días. Una vez finalizado el periodo de negociación, la empresa tiene tres opciones: aceptar la solicitud, hacer una propuesta alternativa o denegar la solicitud. En caso de denegar la solicitud, la empresa está obligada a indicar las razones objetivas en las que basa su decisión y las discrepancias sobre esta cuestión serán resueltas por los Juzgados de lo Social a través del procedimiento especial de “Derechos de Conciliación de la vida familiar”.
7. Se modifica el periodo de duración y disfrute del permiso de paternidad, pasando a ser de 8 semanas a partir del 01/04/2019, 12 semanas para el año 2020 y 16 semanas para el año 2021 (salvo posterior modificación legal que retrase su entrada en vigor). Se establecen, así mismo, determinadas reglas sobre el momento del disfrute y la cesión o distribución de los permisos por nacimiento de hijo entre los progenitores.
8. Se producen determinados cambios con relación al disfrute de la lactancia y se crea una nueva prestación denominada “ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”. Se trata de una prestación que cubriría la reducción de la jornada que puede solicitar la persona trabajadora entre los 9 y 12 meses contados desde el nacimiento, la prestación solo podrá percibirla uno de los dos progenitores.

9. Se reduce paulatinamente, hasta 50 trabajadores, el número mínimo para que las empresas estén obligadas a disponer de un “plan de igualdad” y, se establece la obligación de que el mismo sea registrado en un registro de planes de igualdad que se creara al efecto. Las empresas de entre 151 y 250 personas trabajadoras tienen un año para elaborar el plan de igualdad, las de 100 a 150 tienen dos años y las de 50 a 100 tienen tres años.
10. Se establecen bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas trabajadoras afiliadas al régimen de autónomos durante “*el descanso por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural*”. Así mismo se aplicará la tarifa plana de autónomos a las personas que vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese por nacimiento de hijo hija, adopción o acogimiento.

III.- 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

1. Con relación al registro de la jornada de trabajo, la exposición de motivos de este Real Decreto-Ley explica con abundante profusión de detalles la necesidad de la medida. El apartado V de la misma se extiende a lo largo de más de dos páginas. En lo referente a la propia modificación legal, indicar que se añade un apartado 9 al artículo 34 de la LET, medida que no entrará en vigor hasta el día 12/05/2019, fecha para la que todas las empresas deberán disponer de un registro que incluya el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se estable en el artículo 34 de la LET. El registro se organizará y documentará según lo acordado en la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta de los representantes de los trabajadores. La empresa deberá conservar el registro durante 4 años.
2. Se recupera el subsidio por desempleo para los mayores de 52 años, antes 55 años, el mismo se percibirá hasta la edad ordinaria de jubilación. No se computarán para tener derecho al mismo los ingresos del resto de la unidad familiar (antes se computaban) y, durante su percibo, se cotizará por jubilación el 125 % del tope mínimo de cotización del sistema (antes 100 %).

3. A partir del 1 de abril de 2019, se establece una bonificación a favor de las empresas que contraten a personas que llevan desempleadas más de un año y, siempre que se mantenga durante tres años el contrato de trabajo y el empleo alcanzado con la contratación. En tal caso, la cuota de las empresas a la Seguridad Social se reducirá en 1.300 € al año en general, y en 1.500 € al año en caso de la contratación de mujeres. Estas bonificaciones tendrán una duración de tres años.