

Novedades Laborales 2019

Circular informativa
Marzo 2019



Resumen ejecutivo

En el presente documento se analizan los dos nuevos Reales Decretos Ley que han entrado en vigor recientemente en materia laboral.

Por un lado, el [RDL 6/2019, de 1 de marzo, de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), publicado en el Boletín Oficial del Estado ("BOE"), el pasado 7 de marzo de 2019.

Por otro lado, el [RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo](#), publicado en el Boletín Oficial del Estado ("BOE"), el pasado 12 de marzo de 2019.

El objetivo de la presente circular es analizar las novedades reguladas en los citados Reales Decretos Ley, inclusive la cuestión protagonista de las relaciones laborales por haber sido objeto de decisiones contradictorias entre sí, el [registro diario de la jornada de trabajo](#).



Omar Molina

Director Área Laboral

omolina@duransindreu.com

Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo

Resumen de las novedades más destacadas

Medidas de fomento del empleo indefinido

El Real Decreto-ley incluye distintas medidas enfocadas a fomentar el empleo indefinido en determinados sectores de actividad y de personas desempleadas en situación de larga duración.

De este modo, las empresas que contraten a partir del 01/04/2019 a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de **108,33 euros/mes** (1.300 euros/año) durante 3 años.

- Cuando estos contratos se concierten con **mujeres**, las bonificaciones indicadas serán de **125 euros/mes** (1.500 euros/año) durante 3 años.
- La empresa deberá tener al trabajador contratado al menos 3 años, y mantener el nivel de empleo en la empresa, al menos 2 años.

Registro de la jornada

El Real Decreto-ley, modifica el **artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores**, concretamente:

- La **empresa garantizará el registro diario de jornada**, que deberá incluir el **horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo**, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- Mediante **negociación colectiva** o **acuerdo de empresa** o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
- La empresa conservará los registros durante **4 años**.

Adicionalmente, el Real Decreto modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a fin de tipificar como **infracciones graves** en el orden social las derivadas de **incumplimientos relativos al registro de jornada**.

Novedades Laborales Marzo 2019

Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo

Modificaciones en relación a las cotizaciones durante la reducción de jornada por cuidado de menor

Se establece que las cotizaciones realizadas durante los **2 primeros años** del período de reducción de jornada por cuidado de menor se computarán incrementadas hasta el **100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.



Novedades Laborales Marzo 2019

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

Resumen de las novedades más destacadas

Planes de igualdad

Se amplía la obligación diseñar y aplicar planes de igualdad por parte de la empresa que cuenten con **50 o más trabajadores** (hasta ahora tan solo era obligatorio para empresas que contaran con más de 250 personas trabajadoras).

El RDL contempla un periodo de **aplicación progresiva** para la aprobación de los planes de igualdad, en función del número total de personas trabajadoras en cada empresa:

- Empresas de **50 a 100** personas: **3 años**.
- Empresas de **más de 100 y hasta 150** personas trabajadoras: **2 años**.
- Empresas de **más de 150 y hasta 250** personas trabajadoras: **1 año**.

En paralelo, se introducen las siguientes modificaciones en el proceso de configuración del Plan de Igualdad:

- a) Se fija el **contenido mínimo** del diagnóstico del plan de igualdad, que deberá contener al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, auditorías salariales, ejercicio corresponsable en la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención de acoso sexual por razón de sexo.
- b) El **diagnóstico** deberá ser **negociado** con la representación legal de los trabajadores y su elaboración se realizará en el seno de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

También se crea un **Registro de Planes de Igualdad** de las Empresas, estando las empresas obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro. Cabe resaltar que las características, constitución, y términos para la inscripción y acceso al citado registro queda pendiente de desarrollo reglamentario.

Se modifica el art.7.13 LISOS, que tipifica como **infracción grave** “no cumplir las obligaciones de planes y medidas de igualdad” de la Ley 3/200, de 22 de marzo.

Novedades Laborales Marzo 2019

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

Medidas en materia contractual (período de prueba)

Para los **contratos formativos** se incorpora que, en caso de producirse una situación de violencia de género, se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

En los **contratos a tiempo parcial** se debe garantizar la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

En esta línea se prevé que **la resolución del contrato** a instancia del empresario durante la fecha de inicio del **embarazo** hasta el comienzo del período de suspensión por **maternidad**, o **paternidad**, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Se fija como uno de los supuestos de interrupción del período de prueba la situación de violencia de género.



Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

Igualdad de trato en materia de remuneración Registro Salarial

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de **igual valor** la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Se especifica qué se considera por un **trabajo de igual valor** a otro, de tal forma, que en aquellos supuestos en los que 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 son en realidad equivalentes.

Las **empresas** estarán **obligadas** a llevar un **registro** con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales 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 la empresa**.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por 100 o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la medida de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el **Registro salarial** una **justificación** de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, en la información que debe facilitarse anualmente a los representantes legales de los trabajadores, relativa a la aplicación en la empresa del **derecho a la igualdad de trato y oportunidades**, deberá incluirse el **registro salarial** indicado y los datos sobre la proporción de hombres y mujeres en los distintos niveles profesionales.

Se incorpora en el Estatuto de los Trabajadores que, en caso de **nulidad por discriminación salarial por razón de sexo**, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo de igual valor.

Novedades Laborales Marzo 2019

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

Adaptaciones del tiempo de trabajo y forma de prestación Conciliación de la vida familiar y laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan **12 años**.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a **criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En ausencia de regulación a nivel colectivo, la empresa, ante la solicitud **de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación** con la persona trabajadora durante 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.

En caso de que las partes no alcancen un acuerdo, la persona trabajadora podrá plantear **demanda ante la Jurisdicción Social**, que se sustanciará de acuerdo con las reglas de procedimiento especial establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

Equiparación de permisos de paternidad y maternidad

El **permiso de paternidad** pasa de **5 a 16 semanas**, de las cuales las 6 primeras deberán disfrutarse obligatoriamente de forma ininterrumpida. Transcurridas las 6 semanas obligatorias, ambos progenitores podrán distribuir los periodos semanales en los que pretendan disfrutar el permiso de forma acumulada o interrumpida y siempre dentro de los 12 meses siguientes al parto.

La ampliación del permiso de paternidad se realizará gradualmente:

- En **2019**: A partir del 1 de abril de 2019, **8 semanas** de permiso.
- En **2020**: **12 semanas** de permiso.
- En **2021**: **16 semanas** de permiso.

Por otra parte, con efectos del 8 de marzo de 2019, se **elimina la licencia retribuida por nacimiento de hijos** contenida en el art. 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, dicha licencia por nacimiento de hijos solo resultará exigible si así consta en el Convenio o pacto colectivo aplicable, o, en su defecto, en el contrato individual de trabajo.

Ampliación del período de “protección” contra el despido

Se considerará **nulo el despido** de las personas trabajadoras tras haberse reintegrado al trabajo al finalizar el permiso de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no hubiesen transcurrido más de **12 meses** desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento (con anterioridad en vigor del RD-Ley, el período de protección de este colectivo era hasta los 9 meses).

© Durán-Sindreu
Asesores Legales y Tributarios, S.L.P.
Barcelona - Madrid - Valencia - Granada

www.duransindreu.com



Esta publicación contiene exclusivamente información general sobre la materia analizada. A través de la misma, Durán-Sindreu no emite opinión jurídica o técnica relativa a ningún supuesto concreto.

Antes de tomar cualquier decisión sobre su caso particular, le recomendamos consultarnos para adoptar una solución a su caso concreto o acudir a un asesor profesional con la debida cualificación. Durán-Sindreu no asumirá responsabilidad alguna en caso de que la información expuesta no sea adaptada a un caso particular.

