

Marzo 2019

Departamento de Derecho Laboral

### **DECÁLOGO DE NUEVAS MEDIDAS LABORALES**

Los recientes Reales Decretos-Ley 6/2019 y 8/2019 así como los Reales Decretos 1462/2018 y 28/2018 han supuesto una modificación importante en ciertas normas laborales básicas. Recogemos a continuación las diez novedades que, dentro del ámbito habitual de nuestro asesoramiento, hemos considerado que podrían resultar de mayor relevancia. Tales son:

**1. Formalizar un Plan de Igualdad.** - *Obligación de establecer e implementar un Plan de Igualdad en empresas a partir de 50 empleados.*

Se amplía considerablemente su exigencia en comparación con la normativa anterior, que solo obligaba a las compañías con más de 250 trabajadores en plantilla. La Comisión Negociadora del Plan, conformada por la empresa y por la representación de los trabajadores, habrá de elaborar un diagnóstico con un contenido mínimo obligatorio. Cada Plan habrá de inscribirse, de manera preceptiva, en el Registro de Planes de Igualdad, que se crea a tal efecto.

Las empresas contarán con un periodo transitorio para dar cumplimiento a la nueva medida, que se acota en 1 año con plantillas superiores a 150 trabajadores; 2 años entre 100 y 150 y; por último, 3 años, entre 50 y 100.

**2. Igualdad salarial.** - *Obligación de pagar igual salario a hombres y mujeres por trabajos de igual valor.*

A efectos de comprobación y control, las empresas deberán cumplir con un registro salarial, expresado en valores medios y desagregado por sexos. El mismo podrá ser consultado a instancia del trabajador a través de sus representantes.

**3. Registrar la jornada de trabajo.** - *Obligación de tener un control de registro de jornada diario, con indicación precisa de su inicio y finalización.*

El sistema de registro diario de entrada y salida se determinará en cada Convenio o Acuerdo Colectivo y, en su defecto, la decisión será tomada unilateralmente por el empresario, habiendo antes consultado a la Representación Legal de los Trabajadores.

**4. Salario Mínimo Interprofesional.** - *Se incrementa sustancialmente el SMI a 900€.*

Los Convenios Colectivos deberán contemplar, siempre y en todo caso, de acuerdo a una jornada completa, un salario equivalente al SMI, que para este año alcanza la cifra de 30€/día, 900€/mes y 12.600€/año.

**5. Cláusulas de jubilación forzosa.** - *Se autoriza a los Convenios Colectivos a introducir tales cláusulas, que hasta ahora permanecían prohibidas.*

Se podrá articular la extinción del contrato de trabajo respecto de quienes habiendo cumplido la edad legal de jubilación reúnan los requisitos para acceder al 100% de la pensión contributiva. No obstante, las cláusulas deberán

obedecer a objetivos que favorezcan la calidad en el empleo, como puede ser el relevo generacional o la transformación de contratos indefinidos, con lo que aparentemente, no tendrían cabida en amortizaciones de puesto.

**6. Situación de embarazo de la trabajadora.** - *Serán nulas las extinciones del contrato de trabajo de embarazadas durante el periodo de prueba.*

La garantía abarca desde el comienzo del embarazo hasta que se dé inicio a la baja por nacimiento. La nulidad podrá superarse probando los motivos ajenos a la maternidad.

**7. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijos.** - *Se equipara la duración del permiso de 16 semanas de la madre biológica al otro progenitor.*

La medida entrará en vigor a partir del próximo 1 de abril, en forma progresiva, de manera que se alcancen ocho semanas en 2019, doce en 2020 y finalmente dieciséis en 2021.

**8. Adaptación de la jornada.** - *Para garantizar una conciliación efectiva, los trabajadores/as podrán solicitar la ordenación de su tiempo de trabajo y la forma de prestación, con especial referencia al teletrabajo.*

Ante la solicitud de adaptación de jornada por escrito, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta 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.

**9. Permiso para el cuidado del lactante.** - *Ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia hasta nueve meses después del nacimiento, con la posibilidad de fraccionarla en dos, reducir la jornada, o bien acumularse.*

En caso de disfrute simultáneo del permiso, el mismo se podrá extender hasta los doce meses del menor, con la reducción proporcional del salario a partir del noveno mes de ejercicio.

**10. Cotización a la Seguridad Social en los contratos temporales de muy corta duración.** - *Para los contratos de carácter temporal de muy corta duración la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementa al 40%.*

Los contratos de duración efectiva inferior o igual a 5 días verían incrementada la cuota empresarial en un 4% adicional (pasando del 36% actual al 40%).

En tanto la entrada en vigor de la normativa de referencia, y por tanto de la exigibilidad de las medidas, se hace inminente una vez sea convalidada (con algo más de holgura por la *vacatio* de dos meses en el caso de registro de jornada; del calendario de plan de Igualdad dependiendo del tamaño de la plantilla; o la progresividad en la suspensión del contrato por nacimiento de hijos); resulta, pues, fundamental que las empresas-clientes estén al tanto del alcance de las nuevas medidas, para garantizar una correcta adaptación de sus prácticas corporativas.