



PRINCIPALES NOVEDADES
LABORALES EN MATERIA DE
**IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y
TIEMPO DE TRABAJO**

MEDIDAS DE IGUALDAD **EFFECTIVA**

Se modifica la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de planes de igualdad.

- i) Las empresas de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a disponer de un plan de igualdad para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- ii) Los planes de igualdad deberán contener al menos las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- iii) Creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.
- iv) Obligación de las empresas de registrar sus planes de igualdad.
- v) La obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas afectadas se realizará de manera paulatina en función de la plantilla y a contar desde el día 7 de marzo de 2019:
 - a. Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de 3 años para la aprobación del plan.
 - b. Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de un período de dos años para la aprobación del plan.
 - c. Las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras dispondrán de un período de un año para la aprobación del plan.

El incumplimiento de las obligaciones de disponer de un plan de igualdad, así como registrar el plan negociado se tipifica como infracción laboral grave en la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) y se sanciona con multa desde los 626€ hasta los 6.250€.

MEDIDAS DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN FAMILIAR Y CONTROL DEL **TIEMPO DE TRABAJO**

El Estatuto de los Trabajadores como norma básica de las relaciones laborales sufre importantes modificaciones que resumimos a continuación:

- **Cambio de terminología:** Se suprime la referencia al término “trabajador” por otro más inclusivo que no distinga entre género “persona trabajadora”.
- **Validez del contrato de trabajo:** En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
- **Contratos formativos:** En los contratos en prácticas y para la formación se incorpora la situación de violencia de género como causa de interrupción del cómputo del plazo.
- **Contrato a tiempo parcial:** Se introduce de forma expresa a los trabajadores a TP el derecho a que se garantice la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres.
- **Período de prueba:** Se recoge expresamente la nulidad de la resolución a instancia del empresario en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Se incorpora la situación de violencia de género como causa de interrupción del cómputo (siempre que medie acuerdo entre las partes).

- **Clasificación profesional:** La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 (prestación de trabajo de igual valor = retribución).
- **Igualdad de remuneración por razón de sexo:** Se define legalmente el significado de “trabajo de igual valor” en el sentido de 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 estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Se establece la obligación de llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. Los trabajadores, a través de sus representantes, tendrán derecho a acceder al registro salarial.

Las empresas con 50 o más trabajadores donde el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando en conjunto de la masa salarial o la media 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.

- **Jornada de trabajo:** Se refuerza el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo como medida de conciliación familiar y laboral; las personas trabajadoras podrán

solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Se remite a los convenios colectivos el alcance de este derecho, debiendo acomodarse 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 convencional la persona trabajadora podrá solicitar la adaptación de la jornada a la empresa y ésta deberá abrir un proceso de negociación durante un máximo de 30 días. Finalizado el plazo máximo, la empresa deberá comunicar por escrito la aceptación de la solicitud, plantear una propuesta alternativa o denegar la solicitud alegando las razones objetivas que impiden acoger la misma.

La persona trabajadora que haga uso de estos derechos podrá solicitar el regreso a las condiciones iniciales una vez concluya el periodo acordado con la empresa o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Este derecho es compatible con los previstos en el art. 37 ET (lactancia, reducción de jornada, etc.)

En caso de discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa, se podrá acudir a la vía judicial por el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogido en la LRJS.

• **Registro de la jornada laboral:** Las empresas deberán garantizar el registro diario de la jornada incluyendo el horario concreto de inicio y la finalización de la misma.

La negociación colectiva, acuerdo de empresa o a criterio de la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras se organizará y documentará el registro.

Los registros de jornada deberán conservarse durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La norma prevé la posibilidad de introducir especialidades en las obligaciones de registro de jornada para los sectores, trabajos y categorías que por sus particularidades lo requieran.

Esta medida entra en vigor el 12 de mayo de 2.019.

Se modifica la LISOS para incluir como infracción laboral grave la transgresión de las normas en materia de registro. Sanciones desde los 626€ hasta los 6.250€.

- **Permisos:** Se suprime el permiso retribuido por nacimiento de hijo al configurarse esta causa como suspensión del contrato.

Se contempla ampliar la reducción de jornada por lactancia hasta que el menor cumpla doce meses para el caso que ambos progenitores, guardadores o adoptantes ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, en este caso se reducirá proporcionalmente el salario a partir de los nueve meses. Este derecho será de aplicación a los progenitores, guardadores o adoptantes que no trabajen en la misma empresa, puesto que de trabajar en la misma empresa la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- **Causas de suspensión del contrato de trabajo:** Se suprimen los términos maternidad y paternidad por “nacimiento” como causa de suspensión del contrato.

- **Suspensión con derecho a reserva del puesto de trabajo:** Se amplía la suspensión para el progenitor distinto de la madre biológica hasta 16 semanas de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

A excepción de las 6 semanas de descanso obligatorio tras el parto, los progenitores podrán distribuir el disfrute en períodos semanales o de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses.

La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

El ejercicio de los derechos no es transferible.

Las 10 semanas siguientes al descanso obligatorio se pueden disfrutar a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa. El ejercicio de este derecho se comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días y en los casos en que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se regulan de forma prácticamente idéntica atendiendo a sus particularidades.

APLICACIÓN PAULATINA DE LAS SUSPENSIONES POR NACIMIENTO.

- Con efectos desde el 1 de abril de 2019 el progenitor no gestante contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La

madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

APLICACIÓN PAULATINA DE LAS SUSPENSIONES POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

- Con efectos de 1 de abril de 2019 en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- Forma y efectos de la extinción por causas objetivas: Se amplía el período de garantía para la declaración de nulidad tras la reincorporación una vez finaliza la suspensión por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta los 12 meses.

Se incluye un requisito adicional para la declaración de procedencia de las extinciones objetivas que afecten a personas que se encuentren disfrutando o hayan disfrutado de suspensiones por nacimiento, reducciones de jornada o mujeres embarazadas, con la entrada en vigor del RD-Ley, "para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida."

- Forma y efectos del despido disciplinario: Se amplía el período de garantía para la declaración de nulidad tras la reincorporación una vez finaliza la suspensión por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta los 12 meses.

- Derechos de información y consulta y competencias de los representantes de los trabajadores: Recibir información al menos anualmente de sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato incluido el registro salarial.

MEDIDAS EN MATERIA DE **SEGURIDAD SOCIAL**

- Dentro de las prestaciones que integran la acción protectora de la Seguridad Social se suprime la referencia a maternidad y paternidad por nacimiento y cuidado de menor y se crea la prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante: Se considera situación protegida la reducción de jornada de trabajo en media hora conforme al art. 37.4 del ET que llevan a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

Para acreditar la situación será necesario la certificación de la reducción de jornada por parte de la empresa.

La condición de beneficiarios sólo se reconocerá a uno solo de los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores de carácter permanente.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la IT por CC en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo y se extinguirá cuando el menor cumpla 12 meses.

- Convenios especiales de los cuidadores no profesionales: A partir del 1 de abril de 2.019 los convenios suscritos al amparo del RD 615/2007, de 11 de mayo, surtirán efectos desde el reconocimiento de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales y las cuotas serán asumidas íntegramente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidos eran beneficiarias de la prestación para cuidados en el entorno familiar antes del 1 de abril de 2.019 podrán acogerse a este convenio especial si realizan la solicitud dentro de los 90 días siguientes.

- Subsidio por desempleo: Se rebaja la edad de 55 años a 52 años para ser beneficiario y se elimina el requisito de carencia de rentas de todos los integrantes de la unidad familiar.

Se excluye la jubilación anticipada como causa de extinción del subsidio.

- Prestaciones familiares no contributivas: Se establecen nuevas cuantías en las prestaciones y se fijan los límites de ingresos para ser beneficiario.

- Inactividad de los artistas en espectáculos públicos: Se reduce al duplo SMI mensual la cuantía de retribuciones percibidas por el artista durante el mínimo de 20 días de alta exigidos dentro de los 12 meses anteriores para poder mantener el alta en el RG.

INCENTIVOS A LA **CONTRATACIÓN**

- Bonificaciones para la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos:

Las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que transformen, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

- Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración:

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

- Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

Incentivos aplicables desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2.019.

ÁNGEL SANTOS BELMONTE

Socio – Abogado

Departamento Jurídico ETL Global