

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS

El Real Decreto-Ley 6/2019, publicado el pasado 7 de marzo en el BOE, introduce importantes novedades que afectan a autónomas, empresas, trabajadores y empleados públicos. A continuación, hacemos un resumen de los aspectos más destacados:

Denominaciones

Cambio de denominaciones: el concepto de "prestación por maternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor". El término "paternidad" se modifica por el de "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."

Permisos por nacimiento y cuidado del menor

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

1. Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
2. Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
3. Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre las partes. (Artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el menor deba permanecer hospitalizado por tiempo superior a los 7 días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, siendo 13 semanas el máximo.

En caso de fallecimiento de la madre biológica se tendrá derecho al permiso de nacimiento de dieciséis semanas previstas para la madre (de haberse iniciado, en la parte restante.)

Permisos por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento

Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 16 semanas obligatorias. Su distribución será:

1. Las primeras 6 semanas a jornada completa, obligatoria e ininterrumpida, tras resolución judicial
2. Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes (artículo 45.1.d Estatuto de los Trabajadores).

Lactancia

Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.

Despido

Se considerará nulo (si no concurriese causa) el despido de los trabajadores tras haberse reincorporado al trabajo al finalizar el permiso de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no han transcurrido doce meses desde dicho permiso.

En caso en que se declare la nulidad del contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al trabajo de igual valor realizado.

Durante el periodo de prueba, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el parto, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Conciliación familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la distribución y adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para que puedan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (incluida la prestación de su trabajo a distancia). En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan 12 años (artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Bonificación de cuotas para las trabajadoras autónomas

Durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100% de la cuota de autónomos.

1. El cálculo se realizará de la base media que tuviera en los doce meses anteriores a la fecha en que se acoja a esta medida
2. En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Bonificación para trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo

Se modifica el art.38 bis de Ley 20/2007 que regula el Estatuto del Trabajador Autónomo, otorgando en determinados supuestos una bonificación por la cual, su cuota por contingencias comunes y profesionales quedará fijada en 60 euros mensuales los 12 meses siguientes a su reincorporación. O bien, una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, en caso de tener una base de cotización superior a la mínima.

NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Plan de Igualdad

Las empresas con 50 o más trabajadores deberán disponer de un Plan de Igualdad (anteriormente la obligación era para empresas de más de 250 trabajadores). El contenido sigue regulado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Las empresas de más de 250 trabajadores tienen ya la obligación de contar con un Plan de Igualdad
2. Las empresas de 151 a 250 trabajadores tienen el plazo de 1 año para aprobar un Plan de Igualdad
3. Las empresas de 50 a 150 trabajadores tienen el plazo de 3 años para aprobar un Plan de Igualdad

El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).

Definición de los grupos profesionales

Para garantizar no discriminación, debe de estar ajustado a análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones (artículo 22.3 Estatuto de los Trabajadores).

Registro salarial de la empresa

Obligación de tener un Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Dicho registro debe estar desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 Estatuto de los Trabajadores). El trabajador tiene derecho a acceder al Registro a través de la representación legal de los trabajadores.

Las empresas de más de 50 trabajadores tienen la necesidad de justificar la no discriminación cuando las diferencias en el promedio de retribución entre sexos respecto sean del 25% o superiores (artículo 28.3 Estatuto de los Trabajadores).

Puede SOLICITAR modelo de registro de salarios.

Contratos

Se modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, al incluirse la situación de violencia de género como nuevo supuesto que interrumpe el cómputo de la duración del contrato Formativo y en Prácticas. Igualmente, para el periodo de prueba.

Modificación de sanciones

Se recoge como sanción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos convenios colectivos.