

---

# NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

JORNADA DE ADMINISTRACIÓN  
CONFER

---

**Madrid, 8 de marzo de 2019**  
**Inés García García**  
**Abogada**  
**[inesg@planalfa.es](mailto:inesg@planalfa.es)**

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Planes de igualdad, en empresas de 50 o más trabajadores.
  - Contenido: diagnóstico de la situación en la empresa y medidas a acordar para rectificar la desigualdad.
  - Elaboración con los representantes de los trabajadores.
  - Materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción; condiciones de salario, incluida una auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de la vida profesional y familiar; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual.

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Planes de igualdad, en empresas de 50 o más trabajadores.
  - Registro de planes de igualdad en cada CA.
  - Entrada en vigor:
    - Un año para las empresas de entre 151 y 250 trabajadores.
    - Dos años para las empresas entre 101 y 150 trabajadores.
    - Tres años para las empresas entre 50 y 100 trabajadores.

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Cuestiones sobre la retribución de hombres y mujeres
  - Elaboración de un registro con los valores medios de la retribución de hombres y mujeres, que se entregará a los representantes legales de los trabajadores, comparando entre trabajos de igual valor.
  - Los trabajadores tendrán acceso a este registro a través de la RLT.
  - En las empresas de 50 o más trabajadores: si el promedio de la retribución de los hombres es un 25% superior, habrá de justificarse la causa.

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Extinción del contrato de trabajo
  - En periodo de prueba de trabajadora embarazada:
    - Nulidad, salvo que se demuestre que no concurren motivos relacionados con el embarazo
  - En despidos objetivos:
    - Nulidad, salvo que se acredite que la causa IMPONE la extinción de la persona afectada por embarazo, nacimiento y excedencias especiales. Incluye al padre.
    - Plazo: hasta 12 meses de nacimiento del hijo.
  - En despidos disciplinarios:
    - Nulidad: salvo que se acredite la causa. Incluye al padre.
    - Plazo: hasta 12 meses de nacimiento del hijo

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Adaptaciones de jornada:
  - Afecta a la duración y a la distribución.
  - Se regula un procedimiento para compaginar las necesidades del trabajador y las organizativas de la empresa. Si se acepta lo solicitado, la empresa accederá a ello. En caso contrario, tiene que contestar motivadamente.
  - Derecho hasta que el hijo cumpla 12 años.

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Permiso de lactancia:
  - Tienen derecho a disfrutarlo ambos progenitores.
  - En el supuesto de que se disfrute a la vez, por ambos progenitores, en el mismo régimen, se crea una prestación de la Seguridad social, que cubrirá media hora de reducción de jornada, hasta que el niño tenga 9 meses.
  - En el caso de que coincidan ambos progenitores en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por causas organizativas, que deberá comunicar al trabajador.

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Permiso por nacimiento:
  - Se suprime el permiso de paternidad a cargo de la empresa.
  - El padre tendrá derecho a idéntico permiso que la madre biológica: 16 semanas, de las que 6 serán a continuación del nacimiento y el resto a disfrutar hasta que el niño tenga 12 meses. (La madre biológica, puede adelantar el permiso, 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto). El disfrute podrá ser por semanas y deberá ser comunicado a la empresa con 15 días de antelación al mismo.
  - Si ambos trabajan en la misma empresa, ésta puede limitar el disfrute simultáneo, por causas organizativas
  - El permiso se disfrutará aunque el hijo fallezca.



# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Permiso por nacimiento:
  - Periodo transitorio para el padre:
    - A partir 1 de abril de 2019 y durante 2019: 8 semanas, 2 de ellas, ininterrumpidas y obligatorias e inmediatamente después de la fecha de nacimiento; el resto de las semanas se pueden solicitar en periodos semanales interrumpidos o a tiempo parcial, hasta que el hijo tenga 12 meses.
    - Durante 2020: 12 semanas, 4 de ellas ininterrumpidas y obligatorias e inmediatamente después de la fecha de nacimiento; el resto como en el caso anterior.
    - Durante 2021: 16 semanas, 6 de ellas ininterrumpidas y obligatorias e inmediatamente después de la fecha de nacimiento; el resto como en los supuestos anteriores.
    - Se mantienen los derechos actuales, en tanto la ley no entre totalmente en vigor.

# REAL DECRETO LEY 6/2019, MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO

- Otras cuestiones:
  - Recuperación de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales.
  - Creación de un Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios para la dependencia, con objeto de prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector.
  - La Exposición de Motivos, hace referencia a que el Gobierno elaborará un plan de universalización de la educación infantil 0-3, conjuntamente con las CCAA, para incorporar esta etapa al ciclo educativo de una red PÚBLICA y gratuita. Pero NO SE APRUEBA ESTA MEDIDA EN EL PROPIO RD-LEY.

# **REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO,**

- ❑ Incremento de 0,5% de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a cargo de la empresa, de determinados sectores, específicamente el de enseñanza, y del personal de oficinas. Total 1,5%.**
- ❑ Incremento de 10 euros en la cotización de los estudiantes becarios remunerados (p.ej. Auxiliares de conversación).**
- ❑ Incremento de un 7% de la base máxima de cotización.**

# **REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO,**

- ❑ **Incorporación al sistema de la seguridad social, de los alumnos en prácticas NO REMUNERADAS universitarios y de Ciclos Formativos.**
- ❑ **Pendiente de desarrollo reglamentario:**
  - ❑ **Durante el curso 2018-2019 no se aplicará en ningún caso esta medida.**
  - ❑ **Fórmulas de compatibilidad de cobertura por la Seguridad Social con las FCT.**

# **REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO.**

- ❑ **Novedades en el ámbito del RETA:**
  - ❑ **Incorporación obligatoria de los trabajadores autónomos a todas las contingencias, incluyendo accidentes de trabajo y cese de actividad.**
  - ❑ **Excepción: el colectivo de RELIGIOSOS. (Boletín Noticias RED de 3 de enero de 2019).**

# NUEVOS CRITERIOS DE CONCESIÓN DE LA PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Guía de Ayuda a la valoración del riesgo laboral durante el embarazo: nuevas consideraciones sobre la valoración realizadas por equipos expertos médicos y de prevención de riesgos laborales.
- Por regla general, la concesión de la prestación se retrasa entre 2 y 4 semanas.

# SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019

- Incremento en un 22,3%, hasta 12.600 euros al año (900 euros mes en 14 pagas; 1.050 euros mes, en 12 pagas)
- Posibilidad de absorber las diferencias con cualquier complemento: antigüedad, voluntarios, ...
- En el caso de convenios por debajo de la cuantía es conveniente crear un complemento específico: “**Diferencia absorbible hasta SMI**”.

# PREVISIÓN DE PRÓXIMAS MODIFICACIONES LABORALES

- Control de jornada y horario de trabajo: propuesta de que la obligatoriedad para los trabajadores a tiempo completo, se derive a la negociación colectiva.
- Retribución de los trabajadores de las contratas: se plantea que sea igual a la de los trabajadores de la empresa principal.
- Convenios colectivos de ámbito empresarial: se establecerá que los mismos no puedan disponer de materias reguladas en el ámbito sectorial, como jornada, salario ... se podrá mejorar a los trabajadores, pero no empeorar.