

## Aumentan las bases de cotización en el régimen general de la Seguridad Social y en el régimen especial de trabajadores autónomos

En el Régimen General se establece un doble incremento: por un lado, de un 7% el tope máximo de cotización y, por otro, el incremento de sus bases mínimas en el porcentaje experimentado para el año 2019 por el Salario Mínimo Interprofesional, en el entorno de un 22%.

En el régimen especial de trabajadores autónomos, como medida transitoria hasta tanto se acometa una reforma en profundidad de la cotización en este régimen, se dispone un incremento de las actuales bases mínimas en cuantía del 1,2%.

## Se recupera la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan cláusulas de jubilación forzosa. ¿Qué requisitos se exigen para su validez y qué efectos son esperables?

Es, sin duda, una de las medidas más innovadoras, tras la prohibición absoluta de pactar sobre la jubilación forzosa en la última redacción del Estatuto de los Trabajadores de 2015. La nueva regulación autoriza a los convenios colectivos a introducir cláusulas que posibili-



tan la extinción de los contratos de trabajo, respecto de los trabajadores que, además de cumplir la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cumplan los requisitos para causar el cien por ciento de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva. Así mismo, será necesario que el convenio colectivo vincule las cláusulas de jubilación forzosa a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo. El respeto a esta exigencia habrá de medirse en caso de conflicto por la apreciación judicial.

## Desaparecen las medidas de apoyo a la contratación vinculada a tasas de paro superiores al 15%. ¿Cómo afecta?

Respecto de estos contratos, celebrados con anterioridad al Real Decreto-ley 28/2018, se mantiene el régimen establecido en su normativa reguladora, considerándose válidos los contratos y los incentivos a que hayan dado lugar siempre que sean posteriores al 15 de octubre de 2018, fecha de publicación de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de ese año, y hasta la fecha del 29 de diciembre del mismo año. Por tanto no serán aplicables a partir del 1 de enero de 2019.

# Modificaciones introducidas por el RD ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación

## ¿Qué empresas están obligadas a partir de ahora a establecer e implementar 'Planes de Igualdad'?

Se amplía sustancialmente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas. Como es sabido, hasta ahora la obligación de negociar planes de igualdad estaba referida a empresas de más de 250 trabajadores. El Real Decreto-ley amplía la obligación de negociar planes de igualdad a todas las empresas de más de 50 trabajadores. Ahora bien, se establece un periodo transitorio para dar cumplimiento a esta obligación legal. Las empresas con más de 150 trabajadores tendrán un periodo transitorio de 1 año para la aproba-

ción de los planes de igualdad; las empresas con más de 100 y hasta 150 trabajadores tendrán un periodo transitorio de 2 años; las empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores tendrán un periodo transitorio de 3 años para dar cumplimiento a la norma. Este plazo comenzará a contarse desde la publicación del Real Decreto-ley en el BOE del 7 de marzo de 2019.

En la elaboración del *Plan de Igualdad*, las empresas estarán obligadas a realizar un diagnóstico sobre los siguientes aspectos: proceso de selección, clasificación profesional, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la denominada "Auditoria salarial entre mujeres y hombres", ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, in-

frarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El diagnóstico deberá ser negociado con la representación de los trabajadores. Finalmente, los planes de igualdad deberán ser registrados en un registro que se creará al efecto en el Ministerio de Trabajo.

## ¿Cómo afecta la maternidad, la paternidad y los supuestos de violencia de género en los contratos en prácticas y de formación y aprendizaje?

A partir de ahora se considera la violencia de género como un nuevo su-

puesto que interrumpe el cómputo de la duración prevista en el contrato. La maternidad o la paternidad, que antes interrumpían su cómputo, ahora pasan a denominarse nacimiento y siguen siendo causa de interrupción de su duración.

## ¿Cuál es la consecuencia de extinguir el periodo de prueba durante la situación de embarazo de la trabajadora?

Se declara nula la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba en el caso de trabajadoras embarazadas, desde el comienzo del embarazo hasta el inicio de la baja

por nacimiento (antes maternidad). La extinción del contrato no será nula cuando se demuestre que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

## ¿Qué hay que tener en cuenta a efectos de comparación para poder hacer efectiva la obligación de pagar el mismo salario por trabajos de igual valor?

El Real Decreto-ley define por primera vez qué se entiende por trabajos de igual valor, señalando que son aquellos en que "la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educa-

tivas, 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 crea la obligación de todas las empresas de crear un registro salarial. ¿Qué debe contener y cuáles son las obligaciones de información respecto del mismo?

Todas las empresas deberán crear un registro salarial con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos en función del grupo profesional, categoría profesional y puesto de trabajo iguales o de igual valor. Los trabajadores tendrán acceso a este registro a través de su representación, pero no de manera directa. En las empresas de más de 50 trabajadores, cuando de los datos que se recojan en el registro se evidencie una diferencia del 25% o más en la masa salarial o en la media de percepciones satisfechas a mujeres y hombres, tendrá que especificarse en el registro salarial que tal diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas.

## Se reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo e, incluso, la modalidad en la que se trabaja (para pasar a teletrabajo) con el objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Quiénes pueden solicitarlo y qué requisitos exige?

Se modifica la posibilidad de adaptación de la jornada por razón de conciliación. Las “personas trabajadoras” tienen derecho a solicitar, para poder conciliar, la adaptación de la duración y distribución de la jornada, como hasta ahora, pero, además, ahora podrán solicitar por esta razón la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Se impone un criterio de razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación en relación a las necesidades del trabajador/a y la empresa.

En caso de que tales adaptaciones se soliciten para el cuidado de hijos, el derecho persiste hasta que el hijo tenga 12 años. La forma de organizar el disfrute de este derecho se desarrollará en la negociación colectiva. En caso de que no haya previsión al respecto en la negociación colectiva,

el trabajador y el empresario negociarán y acordarán, en su caso, el ejercicio de este derecho durante un periodo de 30 días. Si el empresario deniega el ejercicio de este derecho, cosa que tendrá que hacer por escrito, deberá justificar las razones objetivas que fundamentan su decisión. La concreción horaria de las adaptaciones y reducciones de jornada le corresponde al trabajador, aunque los convenios colectivos podrán establecer criterios para que haya una ponderación entre los derechos de conciliación y la organización de la empresa. Las discrepancias se resolverán judicialmente a través de un procedimiento específico.

## ¿En qué consiste el nuevo permiso para el cuidado del lactante?

El antiguo permiso de lactancia deja de ser para tal fin y se convierte en un permiso para el cuidado del lactante durante un periodo de 9 meses desde del nacimiento, durante el cual se tendrá derecho a una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También podrá acumularse en jornadas completas en los términos que prevea la ne-

gociación colectiva o el acuerdo con la empresa. Este permiso podrán disfrutarlo ambos progenitores, aunque la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo del permiso por ambos progenitores por razones de funcionamiento de la misma. En el caso de que ambos progenitores disfruten este derecho, podrá hacerse hasta que el menor cumpla 12 meses, pero a partir del noveno mes el ejercicio del derecho supone una reducción proporcional de salario.

## Se equiparan los antiguos permisos de maternidad y paternidad por un nuevo periodo de suspensión por nacimiento. ¿Quiénes pueden disfrutar el derecho y por cuánto tiempo? ¿Cómo se aplica el periodo transitorio?

Se equiparan los permisos de maternidad y paternidad en 16 semanas de duración, de las cuales las 6 siguientes al parto son obligatorias para ambos progenitores. Los permisos son intransferibles al otro progenitor y, una vez transcurridas las 6 semanas siguientes al parto, pueden disfrutarse a tiempo parcial o a tiempo completo, así como por periodos sema-

nales de forma acumulada o interrumpida a voluntad del trabajador, pudiendo alcanzar hasta que el hijo tenga 12 meses.

La madre podrá anticipar el ejercicio del permiso hasta 4 semanas antes del parto y, en caso de que ambos progenitores disfruten simultáneamente el permiso, el empresario puede limitarlo por razones objetivas formuladas por escrito.

El calendario progresivo para la implantación de la equiparación entre los permisos de maternidad/paternidad es el siguiente:

- En 2019 el permiso por paternidad será de 8 semanas, de las que las 2 primeras deben ser inmediatamente seguidas al parto y la madre biológica puede ceder al otro progenitor un periodo de 4 semanas.

- A partir del 1 de enero de 2020, el permiso de paternidad será de 12 semanas, de las que las 4 primeras deberán disfrutarse inmediatamente después del parto y la madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su periodo de descanso.

- A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor tendrá un permiso de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas seguidas al parto son obligatorias para ambos.

La aplicación del permiso de paternidad de 8 semanas entra en vigor el 1 de abril de 2019.

## Si ambos progenitores solicitan la excedencia para cuidado de hijo con la misma duración y régimen, ¿qué tiempo dura la reserva del puesto de trabajo?

La nueva norma amplía el derecho de reserva del puesto de trabajo en estos casos, situándolo en 18 meses frente a la reserva de un año prevista en el momento de la entrada en vigor.

## ¿Cuándo se considera nula la extinción por causas objetivas de víctimas de violencia de género o en los supuestos de despido disciplinario?

Ahora se considera nulo el despido de las víctimas de violencia de género cuando se produzca por el ejercicio de acciones judiciales y por el ejercicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social.

