

NOVEDADES LABORALES 2019

Estimado cliente:

Mediante esta circular pretendemos destacar las principales novedades en materia laboral aprobadas a lo largo de 2019.

REAL DECRETO-LEY 6/2019

PLANES DE IGUALDAD

Se establece la obligación a las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Los trabajadores tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa, con al menos 50 trabajadores, se tendrá que justificar las diferencias en la retribución cuando éstas superen, de promedio, el 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas entre géneros.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se modifica el artículo 34.8 Estatuto de los trabajadores, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que las mismas sean razonables y proporcionadas con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Tienen derecho a efectuar dicha solicitud los trabajadores que tengan hijos hasta la edad de 12 años.

CONTRATACIÓN

Se amplían las causas de interrupción de la duración de los contratos formativos incluyéndose las de nacimiento (maternidad y paternidad) y violencia de género.

PERIODO DE PRUEBA

Se declara nula la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba en el caso de trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad.

CON RESPECTO A LA EQUIPARACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA

Se da nueva redacción al artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, ampliando el permiso de paternidad a 16 semanas.

La forma de realizarse dicho disfrute será la siguiente:

-6 primeras semanas después del parto: Deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa.

-Las 10 semanas restantes: Se podrán distribuir a voluntad del progenitor, pudiendo disfrutarse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, jornada parcial o completa y desde la finalización de las 6 primeras semanas después del parto, hasta que el hijo cumpla 12 meses.

Es importante tener en cuenta que a la empresa se le deberá comunicar con un preaviso de 15 días, la forma en que se va realizar el disfrute de las 10 semanas restantes del permiso de paternidad.

Esta modificación se implantará de forma progresiva de la siguiente forma:

PERIODO	DURACIÓN	DISFRUTE
A partir del 1 de abril de 2019	8 semanas	2 semanas ininterrumpidas después del parto
A partir del 1 de enero de 2020	12 semanas	4 semanas ininterrumpidas después del parto
A partir del 1 de enero de 2021	16 semanas	6 semanas ininterrumpidas después del parto

En cuanto al **permiso de lactancia**, os dejamos ya una circular ampliando dicha información, os dejamos enlace directo <http://bande-asesores.es/wp-content/uploads/2019/11/Permiso-para-el-cuidado-del-lactante.pdf>

PDF de la disposición <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

REAL DECRETO-LEY 8/2019

En cuanto a este Real Decreto-Ley como principal novedad fue la **obligatoriedad del registro de la jornada**, siendo obligatorio desde el 12/05/2019 y siendo una infracción **tipificada como grave** el no cumplimiento del mismo.

Os dejamos enlace con la información al respecto que ya se comunicó: <http://bande-asesores.es/wp-content/uploads/2019/03/CIRCULAR-LABORAL-REGISTRO-JORNADA.pdf>

Respecto al registro de la jornada, ya hay sentencias al respecto, el Tribunal Supremo ha establecido que la asistencia de los comerciales a los eventos calificados como actividades “comerciales especiales fuera de la jornada” forma parte del tiempo de trabajo.

NUEVAS ACTUACIONES CONTRA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL FRAUDULENTE

NUEVOS PLANES DE CHOQUE

Se aprueban dos nuevos planes de choque contra la contratación temporal fraudulenta y los abusos en la contratación a tiempo parcial.

Ambos van a seguir la misma metodología que el año anterior: una primera fase en que se remitirán comunicaciones a las empresas en cuyos contratos temporales o a tiempo parcial se aprecien indicios de fraude concediendo el plazo de un mes para su regularización, y una fase, en la que, comprobados los casos en que no se hubiese realizado la regularización, se llevará a cabo la actuación de la Inspección de trabajo.

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2020

Calendario de días inhábiles, a efectos laborales **retribuidos y no recuperables**:

1 de enero Año Nuevo	6 de enero Epifanía del Señor
19 de marzo San José	10 de abril Viernes Santo
13 de abril Lunes de Pascua	1 de mayo Fiesta del Trabajo
24 de junio San Juan	15 de agosto Asunción de la Virgen
9 de octubre Día de la Comunitat Valenciana	12 de octubre Fiesta Nacional de España
8 de diciembre Inmaculada Concepción	25 de diciembre Natividad del Señor

NOTA: En cuanto a los festivos locales de la ciudad de Alicante, a fecha de hoy no están publicados pero están aprobados los días 23 de abril (Santa Faz) y 22 de junio.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración.

Esperando que esta información sea su interés, reciba un cordial saludo.

Departamento Laboral