

Consejo de Ministros del 1 de marzo: las 8 medidas laborales más importantes aprobadas

Éstas son las principales, bajo el nombre de Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.

Según ha destacado el Gobierno, el objetivo de este RD-Ley es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.

1. Ampliación del permiso de paternidad

El Real Decreto-ley amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas. En las disposiciones transitorias del Real Decreto-ley se prevé que la ampliación será gradual:

- En 2019 hasta las 8 semanas (se aplicará cuando entre en vigor el RD-Ley).
- En 2020 hasta las 12 semanas
- En 2021 hasta las 16 semanas.

2. Reforma del Estatuto de los Trabajadores: igualdad salarial

Se establece un nuevo marco jurídico que da un paso más hacia la plena igualdad. En este sentido, recoge la reforma del Estatuto de los trabajadores para reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, sin discriminación, y el **derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral**, en línea con lo establecido en la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea.

Se introduce así en nuestro ordenamiento el concepto de **‘trabajo de igual valor’**, es decir, 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.

El Real Decreto-ley establece que **la empresa llevará un registro con los valores de los salarios**, al que podrán acceder los trabajadores a través de su representación sindical o del delegado de personal.

3. Dos nuevas medidas en torno a los Planes de Igualdad

En tercer lugar, se plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas.

El Real Decreto-ley establece **un plazo de tres años** para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de Igualdad, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250.

Hasta ahora, el Plan de Igualdad solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores.

Por otro lado, las empresas estarán **obligadas a inscribir dicho plan** en el Registro de planes de igualdad de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente.

4. Convenio especial de los cuidadores no profesionales

Se incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

Aparte de las medidas incorporadas en este nuevo RD-Ley, se han aprobado las siguientes medidas:

5. Informe “Mujeres en el mercado de trabajo”

El Consejo de Ministros ha conocido hoy el informe sobre las “Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI”, que ha presentado la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Centrado en el análisis de lo ocurrido en los últimos 15 años (2003-2018), el informe constata el lento avance hacia la igualdad real de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y, como consecuencia de ello, también la desigualdad en las pensiones y, de manera transversal, en las migraciones.

Se evidencia también la necesidad de impulsar políticas públicas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su permanencia en éste en igualdad de condiciones que los hombres, haciendo real la corresponsabilidad.

El informe aborda también la situación de la **brecha salarial**. Una de las consecuencias de la precarización del trabajo de las mujeres es la brecha salarial de género. Las mujeres ganan un 15% menos por hora normal trabajada y obtienen de media un salario anual casi 6.000 euros inferior al de los hombres (un 22,35% menos que los hombres).

Sobre este informe, desde el Gobierno han destacado que “este Gobierno se plantea como meta irrenunciable la igualdad de género en todos los ámbitos, también en el laboral, siendo esta igualdad uno de los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030”.

6. RD-Ley para afrontar las consecuencias del Brexit

El Gobierno ha aprobado, al igual que otros Estados Miembros de la Unión Europea, medidas normativas nacionales, que completan las adoptadas por la Unión Europea, en materia del Brexit.

El Real Decreto-ley tiene por objeto adoptar medidas de adaptación del ordenamiento jurídico español con el fin de hacer frente a las consecuencias de una retirada del Reino Unido de la Unión Europea sin un acuerdo celebrado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 50.2 del Tratado de la Unión Europea.

En cuanto al contenido, el mismo se estructura fundamentalmente en torno a dos conceptos: ciudadanía y actividades económicas. Aunque también prevé normas de cooperación policial y judicial en relación con procedimientos iniciados antes de la fecha de retirada.

En ciudadanía se adoptan medidas de contingencia en materia de residencia, trabajadores transfronterizos, acceso y ejercicio de profesiones y el empleo público, trabajadores desplazados, seguridad social, asistencia sanitaria y acceso a la universidad.

En el ámbito de actividades económicas se adoptan medidas en materia de servicios financieros, aduanas, contratación pública, autorizaciones y licencias: permisos de conducir, material de defensa y doble uso, armas y explosivos, y transporte terrestre.

En cuanto a los **trabajadores transfronterizos**, se regula el procedimiento para la emisión de una autorización de trabajo a los nacionales del Reino Unido que reúnan la condición de trabajadores fronterizos en España.

Además, el Real Decreto-ley establece las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y pensionistas cubiertos por los sistemas de seguridad social británico y español que ejercieron las libertades de residencia y circulación en la Unión Europea.

7. Aprobado el Estatuto del Personal investigador en formación (EPIF)

El Consejo de Ministros también ha aprobado un Real Decreto que aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), por el que se regulan las condiciones de trabajo de los investigadores predoctorales.

Desde el Gobierno destacan que “con esta medida se da luz verde a **un nuevo contrato** que supone un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente ha recibido el personal investigador en formación, al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años”.

Con la aprobación del EPIF se elimina cualquier periodo de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores que se encuentran en formación desde el inicio de su carrera profesional, es decir, desde el inicio de su

participación en los trabajos o proyectos e investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral.

Entre las principales novedades que introducirá el EPIF destaca el aumento del salario mínimo, que se establece en 16.422 euros anuales.

8. Creación de 7 nuevas cualificaciones profesionales en FP

El Consejo de Ministros ha aprobado también cuatro Reales Decretos con los que se actualiza el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en las familias de Textil, Confección y Piel, Fabricación Mecánica, Hostelería y Turismo e Imagen y Sonido.