



joanDiazAssociats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

## INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Julio y Agosto 2006

### SUMARIO

- **REFORMA LABORAL.**
- **DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.**
- **MEDIDAS LABORALES DE GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

#### **REFORMA LABORAL.**

En el B.O.E. del pasado 14 de junio, se publicó el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. El contenido del mismo, fue tratado en nuestro boletín del pasado mes de junio sin que existan novedades dignas de ser comentadas.

Les recordamos que, en base a lo establecido por esta nueva norma, a partir del 1 de julio serán de aplicación el nuevo programa de fomento del empleo y los nuevos tipos de cotización para la contingencia de desempleo.

#### **DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.**

Mediante el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, se aborda la reforma del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, al tiempo que se adapta a ella a través de su artículo segundo, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en materia de presencia de recursos preventivos.

En primer término, se procede a la adaptación de la regulación contenida en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre la integración de la actividad preventiva en la empresa y el Plan de prevención de riesgos laborales, clarificando y destacando la necesidad de que la actividad preventiva en el seno de la empresa



joanDiazAssociats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

debe integrarse dentro de su sistema general de gestión, precisándose el ámbito al que se extiende dicha integración, y el instrumento que ha de servir para ello, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

A este respecto, con el fin de reforzar la finalidad perseguida por la indicada reforma legislativa, se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de contribuir a dicha integración y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y la organización preventiva.

Por otra parte, se procede al desarrollo de las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la naturaleza y contenido mínimo del plan de prevención de riesgos laborales. Y con el mismo objetivo de precisar y asegurar una auténtica integración de la actividad preventiva en el seno de la empresa, se aborda la modificación de algunos aspectos relacionados con las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención, dando una nueva redacción al artículo 19 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificando parcialmente la redacción de su artículo 20.

En segundo término, se desarrolla la presencia de recursos preventivos mediante la introducción de un nuevo artículo en el Reglamento de los Servicios de Prevención que establece las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales que, como uno de los supuestos que determinan dicha presencia, requiere de tal desarrollo. A tal efecto, se detalla una relación de actividades o trabajos en los que estadísticamente se concentran los mayores índices de siniestralidad.

En tercer lugar, se procede a una amplia reforma del capítulo V del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención relativo a las auditorías. La principal novedad de la regulación es la relativa a la auditoría externa, en los supuestos de sistemas de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos, así como el desarrollo del concepto, el contenido, la metodología y los plazos de realización de la auditoría.

También como novedad, se precisa el momento de realización de la primera auditoría; se acorta en un año el período para la repetición de la auditoría que pasa de cinco a cuatro años, y se reduce a dos años para las empresas con actividades del Anexo I del reglamento. Igualmente se regula la consulta con los trabajadores y sus representantes en esta materia, y se precisa además el régimen de incompatibilidades. Finalmente, se regulan por primera vez las auditorías voluntarias.

Por último, se procede al desarrollo reglamentario de las actividades peligrosas a otros efectos, tanto para las obligaciones sustantivas de coordinación de actividades previstas en el artículo 13 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, como para la aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, respecto de determinadas infracciones tipificadas en el artículo 13, apartados 7, 8.a) y 8.b), de dicha ley, todas ellas de naturaleza claramente diferente entre sí y respecto a las obligaciones relativas a la presencia de recursos preventivos, tanto en cuanto a su distinto objeto, como en cuanto a sus diferentes consecuencias.

JOAN DIAZ I ASSOCIATS S.L.

Quevedo, 9 · 08400 GRANOLLERS -BARCELONA- (ESPAÑA) · C.I.F.: B59820167 · 93 860 03 70 · ☎ 93 879 49 60 · Web: [www.jda.es](http://www.jda.es) · @: [info@jda.es](mailto:info@jda.es)  
Inscrita al Registre Mercantil de Barcelona al tom 21.069, foli 144, fulla núm. B-16089



joanDiazAssociats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

## **MEDIDAS LABORALES DE GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

El pasado día tres de marzo, el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres. El objeto de dicha Ley, es el de erradicar las situaciones de desigualdad en todos los ámbitos: económico, social, cultural y político.

La futura Ley de Igualdad entre hombres y mujeres tendrá como cometido hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en las empresas, al contemplar la negociación de medidas específicas en los convenios colectivos, y la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores.

### **Medidas laborales y de Seguridad Social de la nueva Ley**

#### Negociación colectiva

- Se establece que la negociación colectiva tenga un peso específico en la determinación y aplicación de los planes de igualdad de trato.
- En empresas de más de 250 trabajadores con convenio propio, deberá negociarse un plan de igualdad. Si la empresa no dispone de convenio propio, el convenio sectorial establecerá las disposiciones complementarias que faculten su negociación en la empresa.
- El plan de igualdad también se elaborará y se deberá aplicar previa negociación o consulta con los representantes de los trabajadores en sustitución de cualquier procedimiento sancionador que haya acordado la autoridad laboral.
- Los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva tanto para favorecer el acceso de la mujer al empleo como para favorecer la aplicación efectiva del derecho de igualdad de trato y no discriminación.
- Los empresarios están obligados a garantizar la igualdad de trato, adoptando, con carácter general, medidas que eviten la discriminación y que deberán negociar con los representantes legales de los trabajadores.
- Se deberán negociar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo, contribuyendo para ello los representantes de los trabajadores mediante la sensibilización de los trabajadores y control de las posibles conductas.

#### Conciliación de la vida personal y familiar

Queda establecido el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar como un derecho de las



joanDiazAssociats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, de tal manera que puedan adaptar la duración y la distribución de su jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, también el derecho de paternidad, y otras medidas que a continuación se señalan:

- Paternidad: Se establece un permiso de paternidad de ocho días que el padre podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en cuyo caso, será como máximo de 16 días. Este permiso, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, se extiende a los casos de adopción o acogida y podrán hacer uso de él tanto los trabajadores por cuenta ajena que coticen a la Seguridad Social como aquellos que cotizan a Regímenes Especiales. También tendrá derecho el colectivo de autónomos. El momento del disfrute de este permiso puede tener lugar a lo largo de toda la duración del permiso por maternidad o cuando éste haya finalizado.
- Lactancia: Se determina el derecho subjetivo de la mujer y del hombre de acumular los períodos de reducción de jornada por lactancia, pudiendo disfrutarlos indistintamente.
- Maternidad: El padre podrá hacer uso de la totalidad del derecho de maternidad en el caso de fallecimiento de la madre, sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el derecho de maternidad podrá ser ejercido por el padre, aunque la madre no trabaje, y si trabajan los dos, se distribuirá según sus necesidades.
- Vacaciones: Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural al que corresponden las vacaciones.
- Guarda legal: Se amplía la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal de 6 a 8 años, extendiendo esta posibilidad a quienes tengan a su cargo personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida. Igualmente, se amplía la posibilidad de reducir la jornada de un tercio a un octavo con la correspondiente reducción salarial.

### Seguridad Social

- Se establecen las correspondientes prestaciones económicas de Seguridad Social, así como la correspondiente obligación de cotizar durante la paternidad y el tiempo de lactancia.
- El período de carencia para el subsidio por paternidad es de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de descanso. La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio que se determinará de la misma forma que el subsidio por maternidad.
- La prestación económica de riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos para la prestación económica por riesgo durante el embarazo y se extinguirá en el momento en el que el hijo cumpla nueve meses.
- Las cuotas correspondientes a la situación de paternidad y de riesgo durante la lactancia, serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para obtener el derecho

JOAN DIAZ I ASSOCIATS S.L.

Quevedo, 9 · 08400 GRANOLLERS -BARCELONA- (ESPAÑA) · C.I.F.: B59820167 · 93 860 03 70 · ☎ 93 879 49 60 · Web: [www.jda.es](http://www.jda.es) · @: [info@jda.es](mailto:info@jda.es)  
Inscrita al Registre Mercantil de Barcelona al tom 21.069, foli 144, fulla núm. B-16089



joanDiazAssociats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

de las prestaciones del sistema de Seguridad Social.

- El descanso por maternidad o paternidad que se esté disfrutando a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo se considera período de cotización efectiva para la jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de resolución administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción, o de trescientos sesenta y cinco días a lo largo de toda su vida laboral.
- Si es el padre el que disfruta el permiso de maternidad biológica, los ciento ochenta días se computarán dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie su período descanso.
- Se amplía de uno a dos años el período de excedencia que se considera cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. En los supuestos de familia numerosa, esos períodos de cotización efectiva se elevan a 30 ó 36 meses, dependiendo de la consideración de dicha configuración familiar como categoría general o especial.
- A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un único hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si hubiera cotizado por 16 semanas. Es decir, ese período se considerará a efectos de las pensiones futuras aún en el caso de que no se hubiese cotizado o no se estuviese de alta en la Seguridad Social.
- Se establece una nueva modalidad de subsidio por maternidad para aquellas trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad salvo el período de carencia, es decir, que no acrediten 180 días de cotización en los 7 años anteriores al parto, o 356 días en toda su vida laboral. En este supuesto, la prestación es equivalente a la del subsidio por desempleo, en función de las responsabilidades familiares. La duración de esta prestación será de 42 días naturales.
- Interinidad: Se amplía la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social a los contratos de interinidad para sustituir trabajadores por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y hasta cuando se suspenda el contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, y para sustituir a los trabajadores que se acojan al permiso de paternidad.
- Se suprime el período mínimo de cotización (en la actualidad 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato) para poder percibir la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

JOAN DIAZ I ASSOCIATS S.L.

Quevedo, 9 · 08400 GRANOLLERS -BARCELONA- (ESPAÑA) · C.I.F.: B59820167 · 93 860 03 70 · ☎ 93 879 49 60 · Web: [www.jda.es](http://www.jda.es) · @: [info@jda.es](mailto:info@jda.es)  
Inscrita al Registre Mercantil de Barcelona al tom 21.069, foli 144, fulla núm. B-16089