

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

ABRIL 2007

SUMARIO

- 1. LEY DE IGUALDAD.**
- 2. ACTUALIZACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LAS SANCIONES.**
- 3. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO A DETERMINADOS EXTRANJEROS.**

■ 1. LEY DE IGUALDAD.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Dentro de la mencionada norma, existe un título que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. A su vez, también se incorporan, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

Igualmente, la ley recoge las siguientes medidas sociales y laborales:

- El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer

efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

- Se establece un permiso retribuido de dos días por la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- El permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
- En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.
- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.
- El actual permiso de maternidad, se amplía en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.
- Se establece un permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.
- Se establecen nuevos supuestos en los que la decisión extintiva adoptada por el empresario será declarada nula salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia:
 - * Durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
 - * De las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
 - * De los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.
- Se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente

novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

- En los supuestos de reducción de jornada por nacimientos de hijos prematuros, guarda legal y trabajadora víctima de violencia doméstica el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos a suspensión del contrato por maternidad o paternidad.
- Las bonificaciones a la Seguridad Social de los contratos de interinidad, se adaptan a los nuevos supuestos de riesgo durante la lactancia natural y períodos paternidad.

Subsidio por maternidad

Los períodos mínimos de cotización para los beneficiarios del subsidio por maternidad quedan del siguiente modo:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Subsidio por paternidad

Serán beneficiarios de este subsidio los trabajadores por cuenta ajena que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Subsidio de desempleo

En los supuestos de reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros, guarda legal y víctima de violencia doméstica, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas

hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima de la prestación que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

2. ACTUALIZACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE LAS SANCIONES.

El Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, ha actualizado las cuantías de las sanciones previstas en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción que quedan establecidas del siguiente modo:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Las cuantías de las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales quedan establecidas del siguiente modo:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Las cuantías de las sanciones por las infracciones en materia de cooperativas serán:

- a) Las leves, con multa de 375 a 755 euros.
- b) Las graves, con multa de 756 a 3.790 euros.
- c) Las muy graves, con multa de 3.791 a 37.920 euros.

3. AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO A DETERMINADOS EXTRANJEROS.

El Consejo de Ministros, mediante Resolución de 28 de febrero de 2007, adoptó el Acuerdo por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la entrada, residencia y trabajo en España, de extranjeros no comunitarios en cuya actividad profesional concurren razones de interés

económico, social o laboral, o relativas a la realización de trabajos de investigación y desarrollo, o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural.

Podrán acogerse a las instrucciones establecidas en la mencionada resolución aquellos empleadores, establecidos en España, que requieran la incorporación en territorio español de trabajadores extranjeros no comunitarios, empleados para el desarrollo de una relación laboral que se encuentre en uno de los siguientes supuestos:

- a) Personal directivo o altamente cualificado, de empresas o empleadores que desarrollen actividades que supongan realización de inversiones o creación de puestos de trabajo en España.
- b) Los técnicos y científicos extranjeros altamente cualificados, contratados por el Estado, las Comunidades Autónomas, entes locales, u organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores, y los profesores extranjeros contratados por una universidad pública española.
- c) Técnicos o científicos, altamente cualificados, cuya venida tenga como fin la realización de trabajos de investigación o la incorporación a actividades de desarrollo en universidades privadas y centros de I+D de reconocido prestigio o en unidades de investigación y desarrollo de entidades empresariales establecidas en España.
- d) Artistas de reconocido prestigio internacional, así como el personal necesario para llevar a cabo su actuación, que vengan a España a realizar actuaciones de interés cultural, que no estén encuadradas en el supuesto de excepción de autorización de trabajo recogido en los artículos 41.1.g) de la Ley Orgánica 4/2000.
- e) Cualquier otro supuesto asimilado a los anteriores, y en el que concurren razones excepcionales y debidamente acreditadas de interés económico, social o laboral, previa autorización de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.