

Los nuevos derechos laborales: un año de blindaje en el trabajo después de tener un hijo

El despido de una embarazada durante el período de prueba se considerará nulo si no se prueban otras causas

G. LEMOS

REDACCIÓN / LA VOZ

Además del registro de jornada diario y de la posibilidad de pedir un cambio de horario adaptado a las necesidades de conciliación, las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores en los últimos meses reconocen nuevos derechos laborales y amplían otros ya existentes. Novedades que, tal y como explica Catarina Capeñas, socia del departamento de derecho laboral en Vento Abogados, «han pasado totalmente desapercibidas».

Entre ellas, cita el reforzamiento de la protección a los asalariados que tienen un hijo. Así, se amplía el *blindaje* laboral a los trabajadores, principalmente mujeres, tras el nacimiento de un hijo, pues se considerará nulo el despido de los empleados que se hayan reintegrado al trabajo al finalizar la baja maternal o paternal, siempre que no hayan pasado más de doce meses desde el nacimiento del niño, la adopción o el acogimiento. Hasta ahora, ese período protegido estaba fijado en nueve meses.

La declaración de nulidad del despido implica que la empre-

sa deberá proceder a la readmisión del trabajador en su mismo puesto y tendrá que abonarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido.

Además de ampliar la protección a los asalariados tras el nacimiento de un hijo, también se refuerza la de las embarazadas, en concreto la de aquellas que, recién incorporadas a la empresa, se encuentren todavía en período de prueba. Aunque durante este la compañía puede prescindir del empleado en cualquier momento, no ocurrirá así con las gestantes, ya que el decreto aprobado en marzo establece que «la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo», desde el inicio de este hasta que la empleada comience la baja maternal, «salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad», es decir, que se invoquen otras causas, como la baja productividad.

Junto a estos dos cambios normativos, el decreto también obliga a los empresarios a llevar un registro con el importe medio de los salarios y los complementos de todos los miembros de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo comparables. En cuanto a los planes de igualdad, se dan entre uno y tres años de plazo para que todas las empresas de más de 50 trabajadores aprueben el suyo.



Los cambios en el Estatuto de los Trabajadores refuerzan la protección de la maternidad. E. Y. EUROPA PRESS

La pausa del café no contará como tiempo de trabajo salvo que lo indique el convenio

L. P. MADRID / COLPISA

Una de las grandes dudas sobre el polémico registro de jornada gira alrededor de cuándo se trata de tiempo de trabajo efectivo y cuándo no, ya que hablamos de «una norma de mínimos», que se limita a decir que es obligación de todas las empresas llevar un registro diario de la jornada laboral de sus empleados, dejando su desarrollo en manos de la negociación colectiva, según reconoce la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en un documento en el que explican el criterio técnico por el que se registrarán y que prácticamente viene a ratificar las directrices que dio el ministerio tres días después de la entrada en vigor de la norma, el pasado 12 de mayo.

Al igual que hizo el Gobierno, los inspectores recomiendan a los empresarios contabilizar el tiempo que sus trabajadores dedican al descanso, tales como la pausa para el café, el bocadillo o

el cigarro, aunque dejan claro que no es una obligación. «El registro de jornada podrá organizarse de manera que incluya las interrupciones o pausas que se consideren, siempre y cuando incluya necesariamente la hora de inicio y finalización de la jornada», especifican en el documento, que además precisa: «En todo caso, sería conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo».

A este respecto, Ana Ercoreca, presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo, puntualiza que todos los contratos que tengan una duración superior a seis horas tienen que tener un descanso de 15 minutos (la denominada pausa de bocadillo), que solo se considerará tiempo efectivo de trabajo si así lo indica el convenio.

Los inspectores recuerdan que el registro deberá ser «diario» y que no aceptarán para acreditar

su cumplimiento «la exhibición del horario general de aplicación de la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios». A su vez, señalan que el sistema implantado podrá ser solicitado «en cualquier momento» por los trabajadores, sus representantes y por la Inspección, por lo que deberá «permanecer físicamente en el centro de trabajo».

En caso de no llevar el registro, la Inspección avisa que es posible iniciar un procedimiento sancionador, pero que «valorará la existencia de una actuación de la empresa en este sentido y una negociación de buena fe entre las partes». Es decir, si la compañía no lleva el registro, pero el inspector tiene la «certeza» de que se cumple la normativa y no se realizan horas extras, se podría optar por no sancionar, sino simplemente requerir a la dirección que cumpla con su obligación de registrar los fichajes diarios.

Hacienda desbloquea el pago del IRPF de la maternidad a las funcionarias

G. L. REDACCIÓN / LA VOZ

La ministra de Hacienda, María Jesús Montero, avanzó ayer que la Agencia Tributaria ya ha devuelto 960 millones de euros del IRPF de los permisos de paternidad y maternidad a más de 734.000 padres y madres. También aseguró que ya se han completado los trámites para comenzar a devolver «inmediatamente» los importes correspondientes a las prestaciones percibidas por funcionarias y las de las empleadas públicas que no cotizan al régimen general de la Seguridad Social, sino a mutuas como Muface, Isfas o Mugeju.

Respecto a estos últimos colectivos, la ministra aseguró que se

están finalizando las comprobaciones de los datos facilitados por los pagadores, por lo que se prevé que las devoluciones comiencen «la semana que viene», aunque no descartan que puedan iniciarse ya en esta.

Quedaría así solo por resolver la situación de las cerca de 400.000 madres (y padres) que reclamaron la devolución del IRPF antes de la sentencia del Supremo que estableció la exención del gravamen en la prestación por maternidad y que actualmente se sitúan en un limbo legal que no les permite recibir el reintegro.

Hacienda estudia, junto a la Abogacía del Estado, una forma de reabrir los expedientes para

que puedan recuperar lo tributado de más, una solución que, según Montero, está ya casi «a punto».

En Galicia, según los datos facilitados por el ministerio, ya son 39.437 las madres y los padres que han recuperado el IRPF de la maternidad (de las casi 56.000 solicitudes presentadas), por un importe conjunto de 44,5 millones de euros. La devolución media en la comunidad es de 1.745 euros, en el caso de las mujeres, y de 422 en el de los hombres (por debajo de los 2.066 y 483 euros de media, respectivamente, en todo el país).

Por otro lado, la Agencia Tributaria hizo también ayer balance de la campaña de la renta. Hay



Montero visitó una oficina de la Agencia Tributaria. D. FERNÁNDEZ EFE

ya más de 8,15 millones de contribuyentes que han recibido la devolución del IRPF del 2018, un 6,6 % más que el pasado año en las mismas fechas. El importe devuelto alcanza los 5.296 millones de euros, un 7,2 % más.

En Galicia, hasta el momento se han presentado 846.291 declaraciones, un 9 % más que en el

mismo período del año anterior, y se han abonado 491.851 devoluciones, el 78,1 % de las solicitadas (porcentaje que supera en un punto la media estatal). El importe abonado asciende a 295,2 millones, por lo que el reintegro medio en la comunidad se sitúa en los 600 euros, frente a los 649 del conjunto del país.