

A continuación resumimos las principales novedades del **RD-ley 6/2019** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el **RD-ley 8/2019** de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

I.- El RD-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE de 7 de marzo.

1) Planes de igualdad de las empresas:

Extiende la **obligación** de elaborar y aplicar un **plan de igualdad a las empresas de 50 trabajadores o más** y la obligación de inscribirlos en el **Registro** de Planes de Igualdad de las Empresas:

- Las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** desde la publicación del RD-Ley 6/2019 (07-03-2019) para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de **dos años**.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de **tres años**.

2) Permiso para el cuidado del lactante:

Ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores tienen derecho al permiso para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. Hasta ahora solo podía ser ejercido por uno de los progenitores. La dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo cuando ambos trabajen en la misma empresa por razones justificadas de funcionamiento.

El periodo de disfrute **podrá extenderse** hasta que el lactante cumpla **12 meses**, cuando ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. Dicho permiso se complementa con la **nueva prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante** que será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir del 8 de marzo.

3) Permiso por nacimiento:

La suspensión del contrato por nacimiento, **que comprende el parto y el cuidado de menores de 12 meses**, y que entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2019, regula de forma conjunta el

permiso de maternidad y el permiso de paternidad. No obstante, la nueva regulación se aplicará de forma paulatina hasta la total equiparación en los períodos de suspensión del contrato de ambos progenitores en 2021. Las prestaciones por maternidad y paternidad quedan substituidas por la denominada “**prestación por nacimiento y cuidado de menor**”.

- a) La duración de la suspensión del contrato de trabajo de la **madre biológica** continua siendo de 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) La duración de la suspensión del contrato de trabajo del **progenitor distinto de la madre biológica** será de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.
- c) La suspensión del contrato de **cada uno de los progenitores por el cuidado de menor**, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la **madre biológica podrá anticipar** su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Este derecho es individual de la persona trabajadora **sin que pueda transferirse** su ejercicio al otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una **antelación mínima de 15 días**, el ejercicio de este derecho

Cuando **los dos progenitores** que ejerzan este derecho **trabajen para la misma empresa**, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Aplicación paulatina de la duración permiso por nacimiento:

- a) **Madre biológica.** Disfrutará completamente de los periodos de suspensión desde **01-04-2019: 16 semanas** de duración total. Las 6 primeras semanas son de disfrute obligado.
- b) **El otro progenitor** contará:
 - **Desde 01-04-2019**, con un período de suspensión total de **8 semanas**, de las cuales las **2 primeras** deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto. La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta **4 semanas** de su descanso no obligatorio.
 - **A partir del 01-01-2020**, contará con un período total de **12 semanas**, y las **4 primeras** de disfrute obligatorio. La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta **2 semanas** de su descanso no obligatorio.
 - **A partir del 01-01-2021**, **cada progenitor** disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo (**16 semanas**), incluyendo las **6 semanas** primeras de **disfrute obligatorio**.

4) Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

La nueva regulación de la suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, que entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2019, establece una duración de **16 semanas para cada** adoptante, guardador o acogedor, cuyas **primeras 6 semanas serán de obligado** disfrute y a jornada completa.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Este derecho es individual de la persona trabajadora **sin que pueda transferirse** su ejercicio. La persona trabajadora **deberá comunicar** a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

No obstante, la regulación de la duración de las semanas voluntarias de disfrute se aplicará de forma paulatina

5) Convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas dependientes:

Recupera 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, a partir del 1 de abril de 2019.

6) Otras medidas:

- 1) En relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo, el empresario está **obligado a llevar un registro salarial** de su empresa 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, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Los trabajadores tienen derecho a acceder a través de la R.L.T. al registro salarial de su empresa.
- 2) **Suprime el permiso retribuido** de 2 días (o 4) **por nacimiento de hijo**, puesto que la nueva regulación del permiso de paternidad obliga a disfrutar una parte del mismo de forma ininterrumpida tras el parto.
- 3) En la **excedencia por cuidado de hijo en familia numerosa**, extiende el período de reserva de puesto de trabajo, hasta un máximo de **18 meses**, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.

- 4) La resolución a instancias del empresario del contrato de trabajo de una mujer embarazada durante **el período de prueba**, será **nulo** salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
Se permite acordar la suspensión del periodo de prueba en situación de IT, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia y por violencia de género.
- 5) **Trabajadores con hijos menores de 12 años**, tiene derecho a solicitar la **adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, ordenación de trabajo y forma de prestación –incluido el trabajo a distancia- para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio y en su ausencia, la empresa negociará con el trabajador durante un período máximo de 30 días y llegado el término la empresa dará contestación: aceptando, planteando alternativas o negando la solicitud por motivos objetivos.
- 6) **Nulidad de despidos objetivos** (art. 53 ET) y **disciplinarios** (art55 ET) que tengan lugar a los 12 meses del nacimiento, adopción o acogimiento tras la reincorporación por dichas situaciones, salvo que en el caso de despido objetivo se acredite suficientemente la causa objetiva que lo sustenta.

II.- El RD-ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE de 12 de marzo).

1) Registro diario de jornada:

Establece la **obligación** para las **empresas** de garantizar, a partir del 12 de mayo de 2019, **el registro diario de jornada**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que reconoce la ley.

El registro diario de jornada se **organizará y documentará mediante** negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La empresa deberá **conservar los registros durante 4 años**, que permanecerán a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Autoriza al Gobierno a establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones.

La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de registro de jornada se considera una **infracción grave**.

2) Medidas de fomento del empleo indefinido / bonificaciones:

2.1 A partir del 01-04-2019, las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena **Agrarios** establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que **transformen**, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, **en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos**, tendrán derecho a bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, **durante los dos años** siguientes a la transformación del contrato. Las bonificaciones se incrementan en el caso de mujeres trabajadoras. Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato.

2.2 A partir del 01-04-2019, los empleadores que **contraten indefinidamente** a personas **desempleadas de larga duración** -inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación-, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años. Si el contrato se celebra **a tiempo parcial** las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada pactada en el contrato. Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo.

2.3 Mantiene durante todo el año 2019 la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la prolongación del periodo de actividad (meses de febrero, marzo y noviembre) de los trabajadores con **contratos fijos discontinuos** en los sectores de turismo y los de comercio y hostelería vinculados a la **actividad turística**.

3) Medidas de protección social

3.1 Modifica la regulación del **subsidio por desempleo de mayores** de 55 años, reduciendo la edad de acceso a los **52 años**. Destacar que el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación y que elimina la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio. La mayoría de las modificaciones se aplicarán a los derechos al subsidio **que nazcan o se reanuden** a partir del 13-03-2019, así como a los que en dicha fecha **se estén percibiendo** por sus beneficiarios.

- 3.2 Incrementa la cuantía de la **asignación económica por hijo o menor a cargo** hasta los 341 euros anuales y hasta los 588 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa, a partir del 01-04-2019.
- 3.3 Incrementa, desde el 01-01-2019, las cuantías mínimas de las **pensiones de incapacidad permanente total** derivada de enfermedad común para **menores de 60 años** del sistema de Seguridad Social, en su modalidad contributiva.
- 4) Otras medidas:
- 4.1 Establece, con efectos desde 01-01-2019, una **reducción de cuotas** del 14,6%, durante la situación de inactividad, a los trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta **Ajena Agrarios** establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018.
- 4.2 Los **artistas en espectáculos públicos** podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la TGSS, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de **dos veces** el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión podrá **solicitarse en cualquier momento** del año y tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.
- 4.3 Modifica la regulación del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil** con el objetivo de **simplificar y clarificar los requisitos para la inscripción**, establecido el límite de edad máximo para todos los jóvenes en **30 años**, evitando cualquier posible incertidumbre relativa a la publicación periódica de la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años.

Para cualquier aclaración o ampliación pueden contactar con nuestro despacho.