

Continuando en nuestro afán de que estén al día en todas las novedades en material Laboral y de Seguridad Social, es por ello, que deben conocer las normas en material Socio-Laboral que han sido publicadas en el presente mes de marzo, en concreto:

1. **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**
2. **Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.**

A continuación, exponemos las principales novedades:

**1. En primer lugar, el Real Decreto-Ley 6/2019**, que pretende garantizar la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres, como medida para frenar la brecha de género existente entre las empresas, con la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad, destacando las siguientes medidas aprobadas:

- **AMPLIACION DEL PERMISO DE PATERNIDAD**

Con el fin de equipararlo a la maternidad, pasa de las actuales 4 semanas hasta 8 semanas en 2019, en 2020 a 12 semanas y hasta llegar a las 16 semanas en 2020.

Por otro lado, se establece que el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 8 semanas en 2019; 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2020, de las cuales serán obligatorias disfrutar de forma ininterrumpida y a jornada completa, las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

Además, se podrá ceder por parte de la madre biológica al otro progenitor, hasta 4 semanales de su periodo de suspensión no obligatorio, que se sumaría al que tiene el padre.

Medidas que entrarán en vigor el día 1.4.2019.

- **EQUIPARACION DE LOS CASOS DE NULIDAD DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

De los producidos durante la baja por nacimiento o adopción de hijos y su reincorporación posterior.

Reincorporación que estará protegida, tanto en el caso de hombres como de las mujeres, tras el disfrute de una baja por nacimiento y que se amplía de 9 a 12 meses desde el nacimiento, hasta que pueda producirse un despido sin que sea considerado nulo, excepto en el caso de que se acredite por parte del empresario, causa suficiente para extinguir por causas objetivas el contrato de un trabajador que causó baja por nacimiento.

- **OBLIGACION DE CREAR UN REGISTRO CON LAS TABLAS SALARIALES DE LOS TRABAJADORES**

Se deberán de elaborar un registro (que se desarrollará reglamentariamente) por parte de las empresas, con los valores salariales (tablas salariales, complementos salariales y percepciones extrasalariales), donde se procederán a inscribir a los trabajadores, haciendo distinciones por sexo y por grupos profesionales salariales.

Valores salariales que estarán a disposición de los sindicatos y con la obligación de su publicación en el caso de empresas de más de 50 trabajadores.

Por otro lado, el empresario está obligado a justificar la existencia de posibles diferencias salariales, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, si el promedio de las retribuciones a hombres y mujeres difiere de un sexo a otro en más de un 25%.

- **OBLIGACION DE CREAR PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES**

- En un plazo de 3 años, para empresas de más de 50 trabajadores y menos de 100.
- En un plazo de 2 años para empresas de más de 100 y menos de 150 trabajadores.
- En un plazo de 1 año para las de 150 a 250 trabajadores.

Planes de Igualdad que según establece en su artículo 46 la Ley Orgánica 3/2007, son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

- **RECUPERACION DE LA COTIZACION DE CUIDADORES NO PROFESIONALES**

Con el fin de paliar la brecha existente entre las pensiones de los hombres y de las mujeres, aquellos cuidadores no profesionales que abandonen su actividad laboral para cuidar a menores, ancianos o dependientes, pasarán a cotizar a la Seguridad Social por esa actividad.

**2. En último lugar, el Real Decreto-Ley 8/2019, que pretende conseguir una protección social mayor y luchar contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que entra en vigor el 13/03/2019 (con ciertas particularidades) y que contiene entre otras medidas las siguientes:**

- **MEDIDAS DE PROTECCION SOCIAL**

**Subsidio por desempleo de mayores de 52 años:** Se vuelve a la regulación del subsidio de desempleo existente con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, en el modo siguiente:

- **Edad:** Se reduce a 52 años (anteriormente 55 años), la edad a la que se puede acceder al subsidio, siempre que las personas interesadas se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 274 de la LGSS, hayan cotizado por desempleo al menos durante 6 años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para

acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

- **Requisito:** el tener carencia de rentas, considerándose cumplido el mismo cuando la persona solicitante o beneficiaria carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, sin que se consideren otras rentas en los casos en que se tenga cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos.
- **Duración:** Se extiende hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.
- **Importe:** 80 % IPREM, si bien se suprime la reducción del mismo, en los casos de pérdida anterior de un trabajo a tiempo parcial, que, por el contrario, sigue operando para el resto de los subsidios.
- **Cotización:** Obligación del Servicio Público de Empleo Estatal de cotizar por el beneficiario a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación, si bien se incrementa la base de cotización, a efectos de la cotización por jubilación, durante la percepción del subsidio, que pasa desde el tope mínimo de cotización que esté vigente en cada momento, al 125 % del citado tope mínimo.
- **Jubilación:** Se aclara el alcance de las cotizaciones a la contingencia de jubilación que ha de efectuar el Servicio Público de Empleo Estatal durante la percepción del subsidio, que tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada, sin que en ningún caso dichas cotizaciones tengan validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización (5.475 días), periodo que debe quedar acreditado en el momento de la solicitud del subsidio.
- **Aplicación:**
  - Con carácter general, la nueva regulación del subsidio para mayores de 52 años se aplicará a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden a partir de su entrada en vigor, es decir, el día 13 de marzo de 2019, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.
  - Respecto de la base, en orden a la cotización por la contingencia de jubilación, la misma pasa a aplicarse desde el día 1 de abril de 2019 (día primero del mes siguiente a la entrada en vigor del RDL), en relación con los beneficiarios que en dicha fecha estén percibiendo el subsidio por desempleo y a los que, a partir de la misma, lo obtengan o lo reanuden.

**Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total:** Se modifica de nuevo el importe de la pensión mínima en los casos de pensiones de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común y en favor de beneficiarios con menos de 60 años, que, en función de la situación familiar, pasan a tener la siguiente cuantía anual:

Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal - Euros/año	Con cónyuge no a cargo - Euros/año
6.991,60	6.991,60	6.930,00

**Prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo a cargo:** Se incrementa el importe de la asignación económica por hijo a cargo en su modalidad no contributiva, al tiempo que se establecen prestaciones de importe superior en aquellos núcleos familiares con menores ingresos.

- **MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO**

- **Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.**

1. Si se transforman antes del 1 de enero de 2020, se tendrá derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.

2. Las bonificaciones previstas en el apartado 1 no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad.

3. 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. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

4. En lo no establecido en esta disposición serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

- **Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.**

1. Que estén inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho 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.

2. Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

3. 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. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

4. En lo no establecido en esta disposición serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

- **REDUCCION DE LAS CUOTAS A ABONAR EN LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD EN LOS SUPUESTOS DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA**

Se establece una nueva medida con el fin de paliar los efectos de los incrementos de la base mínima de cotización. Con efectos desde el 1 de enero de 2019, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2019 una reducción del 14,6 %.

- **COTIZACION EN LOS SUPUESTOS DE TRABAJADORES AUTONOMOS EN INCAPACIDAD TEMPORAL ANTES DEL 1 DE ENERO DE 2019**

Existían dudas respecto de los procesos de incapacidad temporal nacidos con anterioridad al 1.1.2019, tras las modificaciones incorporadas por el Real Decreto-Ley 28/2018 en el ámbito de aplicación del RETA, por el que **a partir del día 61 de incapacidad temporal** se sitúa en la responsabilidad de las mutuas colaboradoras, entidad gestora o Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), para el abono de las cotizaciones con cargo a las cuotas de cese de actividad.

Dudas que han sido solventadas de la siguiente forma:

- Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, teniendo **la protección por cese de actividad durante 2018**, se encontraban en situación de incapacidad temporal el 1 de enero de 2019 (fecha de entrada en vigor del RDL 28/2018) una vez que hayan transcurridos 60 días desde que se iniciara dicha situación pueden beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el SPEE.

Si bien, y con independencia de la fecha del hecho causante de la incapacidad temporal, el abono de las cuotas procede exclusivamente desde el 1 de enero de 2019, en su caso, siempre que el vencimiento de los 60 días se haya producido a partir del 1 de enero de 2019.

- Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, **sin tener protección por cese de actividad durante 2018**, se encontrarán en situación de incapacidad temporal el 1 de enero de 2019, habrán de permanecer en dicha situación 60 días, desde la fecha señalada, para beneficiarse del pago de las cuotas por todas las contingencias por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el SPEE con cargo a las cuotas por cese de actividad.

- **MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO: obligación de registro de la jornada y tipificación del incumplimiento como infracción grave**

Entrada en vigor dentro de 2 meses (12/05/2019) según establece el propio RDL, de las siguientes obligaciones:

- Las **empresas** deben **garantizar el registro horario de la 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 establece en propio precepto estatutario.
- **Organizar y documentar el registro** de jornada bien mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa.
- **Conservar los registros durante 4 años y tenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Asimismo, se da nueva redacción al apartado 7 del precitado artículo 34 del ET para **habilitar al Gobierno a establecer**, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, **especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que lo requieran por sus peculiaridades.**

Por otra parte, se modifica el artículo 7.5 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, tipificando como **infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en esta materia.**

- **MEDIDAS RELACIONADAS CON EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL:**  
**estabilización de su aplicación al conjunto de personas jóvenes menores de 30 años**

- **El ámbito de aplicación:** se extiende a los jóvenes **mayores de 16 años y menores de 30 años.**

Límite que será de aplicación tanto a los jóvenes que estuvieran inscritos en el fichero del SNGJ, como a aquellos que hayan solicitado su inscripción, con anterioridad al 13 de marzo de 2019 y se aplicará para beneficiarse de una acción derivada del mismo con anterioridad a esa misma fecha.

- Se facilitan las vías de inscripción en el sistema, de forma que **cuando se produzca la inscripción o la renovación como demandante de empleo en un servicio público de empleo, será éste quien propondrá la inscripción en el SNGJ, tomándose como fecha de solicitud la que dicho servicio estime oportuna dentro del periodo de vigencia de la demanda.**
- La **baja en el sistema** se producirá de oficio **cuando hayan transcurrido 4 meses desde que el inscrito cumpla 30 años. No obstante**, no serán dados de baja si están recibiendo algunas de las medidas o acciones previstas en el artículo 106 de la Ley 18/2014, siempre que hubieran sido previamente consignadas en el sistema conforme a las obligaciones establecidas en el artículo 100 de la repetida Ley 18/2014.
- Se modifica **el ámbito en el que se llevará a cabo la coordinación y seguimiento del SNGJ**, que pasa a depender del **Consejo General del Sistema Nacional de Empleo**, donde, a partir de ahora, se ubica la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Reciban un cordial saludo.

El equipo de Laboral de Cinsur SAP