

CIRCULAR 03/19

moteic

INFORMACIÓN LABORAL

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE 7/3/2019) de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

***PENDIENTE DE CONVALIDACIÓN**

1. Se amplía la obligación de implantar **PLANES DE IGUALDAD** a las empresas de cincuenta o más trabajadores. Además, se crea un Registro de Planes de Igualdad.

Las empresas de entre 150-250 trabajadores tendrán un plazo de un año para la aprobación de los planes, las de 100-150 trabajadores de 2 años y las entidades de 50-100 trabajadores de 3 años.

2. Durante el **PERIODO DE PRUEBA** de la trabajadora, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en periodos de embarazo o maternidad.
3. El empresario está obligado a llevar un **REGISTRO CON LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS**, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de

trabajo iguales o de igual valor.

Los trabajadores tienen derecho a acceder a través de sus representantes legales al registro salarial.

Cuando en una empresa de 50 o más trabajadores los empleados de un sexo perciban unas retribuciones superiores al del otro en un 25% o más el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de dicha diferencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar **LAS ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, hasta que sus hijos cumplan 12 años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de este derecho. En su ausencia, la empresa y el trabajador abrirán un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el plazo, la empresa, por escrito, aceptará, planteará una propuesta alternativa o denegará la solicitud.

5. Desaparece el **PERMISO RETRIBUIDO POR NACIMIENTO** de hijo.

6. La reducción de jornada por **LACTANCIA** hasta que el menor cumpla los 9 meses se configura como un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Podrán ejercerla los dos progenitores de forma simultánea.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses.

Para esta situación se crea una nueva **PRESTACIÓN EN EL CUIDADO DEL LACTANTE**. La situación protegida es la reducción de jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo los dos progenitores, cuando ambos trabajen para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

Únicamente se reconocerá la prestación a uno de los progenitores.

La prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

7. En la **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO**, cuando el trabajador tenga una familia numerosa y ambos progenitores ejerzan dicha excedencia la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo 18 meses.
8. **PERMISOS DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD** (nueva denominación: prestaciones por nacimiento y cuidado de menor). Entrada en vigor el 1 de abril de 2019.
- El permiso por maternidad continúa teniendo una duración de 16 semanas. Las 6 primeras semanas, obligatorias e ininterrumpidas tras el parto, habrán de disfrutarse a jornada completa.
 - El permiso de paternidad se ampliará hasta las 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Sin embargo, esta ampliación de la paternidad será gradual:

EN EL AÑO 2019 el padre contará con un permiso de 8 semanas, de las cuales las dos primeras deberán disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

EN EL AÑO 2020 el permiso de paternidad serán de 12 semanas, 4 de ellas a disfrutar tras el parto.

- Transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad podrán distribuirse a voluntad de los progenitores en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y se podrá ejercitar hasta que el hijo cumpla 12 meses, en régimen de jornada completa o tiempo parcial.
- La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes del parto.
- El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

- En los supuestos de parto múltiple por cada hijo distinto del primero o de hijo discapacitado los permisos de maternidad y paternidad tendrán una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.
- En el supuesto de que una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, los progenitores disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos.

9. En lo referente a la **NULIDAD DE LOS DESPIDOS** por causas objetivas o disciplinarios en los supuestos de embarazo, lactancia, suspensión del contrato por cuidado de menor o enfermedades causadas por embarazo; parto o lactancia natural, se amplía de 9 a 12 meses, contados desde el nacimiento, el periodo al que se extiende la nulidad de la decisión extintiva que afecta a trabajadores que se hubieran reincorporado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato.

Ello será de aplicación salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12/03/2019), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

*PENDIENTE DE CONVALIDACIÓN

1. REGISTRO DE JORNADA

La empresa deberá llevar un registro diario de jornada de todos los trabajadores de la empresa, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

La empresa tendrá que conservar el registro durante 4 años y tenerlo a disposición de los trabajadores, de los representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

El incumplimiento de esta previsión se tipifica como infracción grave, con una sanción de entre 626 y 6.250€.

Esta obligación entrará en vigor el 12 de mayo de 2019.

2. BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

Las empresas que contraten indefinidamente a personas

desempleadas e 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 por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante 3 años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, la bonificación será de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 3 años.

Para la aplicación de esta bonificación la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos un periodo de 3 años y mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante 2 años. En caso de incumplimiento deberá reintegrarse el incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento de empleo en casos de despido procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, fin de contrato o resolución durante el periodo de prueba.

Esta bonificación entrará en vigor el 1 de abril de 2019.

3. SUBSIDIO POR DESEMPLEO DE MAYORES DE 52 AÑOS

El Real Decreto-Ley establece los siguientes cambios:

- Se rebaja la edad mínima para percibir este subsidio hasta los 52 años.
 - Se tendrá en cuenta la renta de la persona solicitante y no la de su unidad familiar.
 - Las cotizaciones efectuadas durante el disfrute del subsidio se tendrán en cuenta para el periodo de carencia que se exige en las jubilaciones anticipadas.
 - Se podrá percibir el subsidio hasta llegar a la jubilación ordinaria.
- La cuantía del subsidio será la misma para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Dicha cuantía se fija para 2019 en los 438,80 (80% IPREM).
 - El subsidio cotizará por el 125% de la base mínima de cotización (en 2019, 1.050€).

En Donostia, a 18 de marzo de 2019