



Les adjuntamos un análisis del 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 (BOE de 7 de marzo) y del 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.

Por su importancia cuantitativa y cualitativa hemos creído conveniente destacar sus aspectos fundamentales. Ha de destacarse, no obstante, que al tratarse de Reales Decretos-leyes, el art 86 de la Constitución los supedita a la existencia de una extraordinaria y urgente necesidad y a su convalidación en un plazo máximo de 30 días. A expensas de su eventual convalidación por la Diputación permanente del Congreso de los Diputados debe tenerse en cuenta que, durante ese interin, son normas vigentes, y, por ello, de obligado cumplimiento.

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 (BOE 7-3-2019).

❖ Publicación y entrada en vigor.

Publicado en el BOE de 7 de marzo, su entrada en vigor se produce el 8 de marzo. No obstante, debe tenerse en cuenta que la nueva regulación del permiso por nacimiento y las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural entrarán en vigor el 1 de abril, además, el permiso de nacimiento tiene un régimen transitorio en cuanto a su duración y obligatoriedad, como ocurre con el nuevo alcance de la obligación de elaborar planes de igualdad.

La disp. final segunda expresamente aclara que la regulación introducida “en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante,

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes”, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

❖ **Ampliación progresiva de las empresas con obligación de elaborar un plan de igualdad.**

▪ Ampliación progresiva del alcance subjetivo de la obligación: si antes estaban obligadas las empresas de más de 250 trabajadores ahora la obligación alcanza a las empresas de 50 o más trabajadores. La obligación se aplica transitoriamente en función del tamaño de la empresa:

- empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 tendrán un periodo de un año.
- empresas de más de 100 y hasta 150, un periodo de 2 años
- empresas de 50 a 100, un periodo de 3 años.

▪ **Obligación de elaborar un diagnóstico previo y obligaciones de información.** Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, la comisión negociadora del plan deberá elaborar un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de los trabajadores que, al menos, deberá referirse a las siguientes materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación y promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa deberá suministrar todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico. El plan de igualdad deberá ser inscrito en el Registro de Planes de Igualdad que se creará a nivel estatal y autonómico

❖ **La obligación de crear un registro “salarial” de valores medios por sexo y grupos.**

▪ Obligación empresarial de llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Se garantiza el acceso al registro de las personas trabajadoras a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

▪ Se deberá informar, al menos anualmente, a la representación legal de los trabajadores de este registro

En las empresas de menos 50 trabajadores, si el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha

diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

❖ **En materia de discriminación por razón de sexo y sus efectos.**

- Expresamente se recoge ahora, en el art. 9.3 del TRLET, que la nulidad derivada de la discriminación salarial por razón de sexo supondrá que el trabajador tenga derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor realizado.
- Se modifica la regulación del **periodo de prueba** para establecerse que la resolución del contrato a instancia empresarial será nula desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por nacimiento o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

❖ **Aclaración y refuerzo del derecho de adaptación de la jornada.**

- La nueva redacción del art. 34.8 del TRLET reafirma la titularidad del derecho y remite las condiciones de ejercicio a la negociación colectiva, aclarando que, si ésta no lo regula, el trabajador tendrá derecho a solicitarlo directamente a la empresa. Ello supondrá la apertura de un periodo de negociación de 30 días entre la empresa y el trabajador que podrá finalizar de las siguientes formas: 1) aceptación de la petición; 2) la empresa plantea una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o, 3) rechaza la adaptación, en cuyo caso, deberá indicar las razones objetivas que sustentan su decisión. La contestación siempre deberá realizarse por escrito y las discrepancias surgidas serán resueltas por la jurisdicción social.
- La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aún cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Este derecho a la adaptación es independiente y compatible con el ejercicio de los permisos reconocidos en el art. 37 del TRLET.

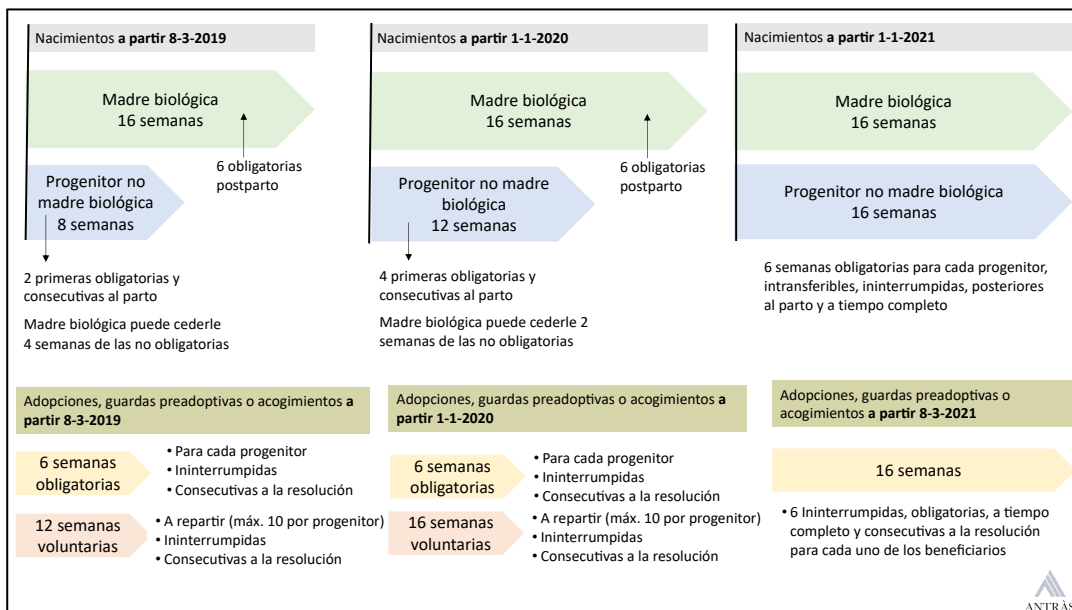
❖ **Extensión del derecho a la reducción de jornada por lactancia a los dos progenitores.**

- Se extiende el derecho a los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Se posibilita ampliar el periodo de disfrute hasta que el lactante cumpla los doce meses cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

❖ **Nueva causa de suspensión del contrato por nacimiento.**

Se prevé en el art. 48.4 el TRLET una nueva causa de suspensión, por nacimiento, que sustituye a la maternidad y paternidad. Presenta las siguientes **novedades**:

- Supone la suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas para ambos progenitores, lo cual supone una ampliación respecto al permiso de paternidad que desaparece como tal. Se trata de derechos individuales no transferibles. De esas 16 semanas, **para ambos progenitores, seis serán obligatorias**, ininterrumpidas, posteriores al parto y a tiempo completo.
- **La ampliación y obligatoriedad del permiso que corresponde al progenitor que no es la madre biológica se produce de forma progresiva.**
 - Desde el día 8 de marzo en el caso de nacimiento, el periodo de suspensión será de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
 - Desde el día 8 de marzo en el **caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce 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. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Si los dos progenitores que ejercen el derecho trabajan para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
 - **A partir de 1 de enero de 2020**, en el caso de nacimiento, el progenitor que no es la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de **doce semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
 - A partir de 1 de enero de 2020, en el **caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las semanas de disfrute voluntario serán dieciséis.
 - **A partir de 1 de enero de 2021**, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.



- 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 doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.
- Como antes, la duración se amplía en 2 semanas, para cada uno de los progenitores, en los supuestos de discapacidad del menor. Igual ampliación procede en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. También como antes la suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- Se suprimen los permisos de dos o cuatro días, si había necesidad de desplazamiento, por nacimiento de hijos

❖ **Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento** presenta las mismas características que la suspensión por nacimiento.

❖ **Mejora de derechos por corresponsabilidad:**

- Extensión del derecho a ausentarse del trabajo por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto a los dos progenitores.
- Se amplía el periodo de reserva del puesto de trabajo a 18 meses en la excedencia por cuidado de hijos cuando el derecho se ejerza por ambos progenitores con la misma duración y régimen.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección social e incentivos al empleo y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE 12-3-2019).

❖ Objetivo y contenido.

La norma contiene medidas diversas en orden, según anunció el Consejo de Ministros el objetivo de estas iniciativas es dar la cobertura necesaria a las personas que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, como los parados de larga duración, pensionistas, jóvenes, inmigrantes y determinados colectivos de trabajadores. En el ámbito de la protección social pueden destacarse:

- la **recuperación del subsidio por desempleo para las personas mayores de 52** que hasta ahora se reservaba a los mayores de 55 años que podrá percibirse, si no encuentran antes un empleo, hasta la edad ordinaria de jubilación y no hasta el momento en que se pueda acceder a cualquier modalidad de pensión contributiva de jubilación, como ocurría hasta el momento. Se deja de tener en consideración la renta familiar para el acceso al subsidio; se incrementa la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación del 100% al 125% durante la percepción del subsidio, y se eliminan los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo a tiempo parcial.
- La **asignación económica por hijo a cargo** pasa de 291 a 341 euros anuales, con carácter general, y se aumenta hasta 588 en el caso de familias que estén en situación de pobreza severa.
- **Bonificación a las empresas que contraten** personas que lleven desempleadas más de un año, siempre y cuando las mantengan contratadas durante más de tres. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo alcanzado en la empresa con el contrato durante, al menos, dos años.

Consistirá en una bonificación mensual de la cuota empresarial a la SS o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando los contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones 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.

- **Plan para impulsar que las empresas conviertan en indefinidos o en contratos fijo-discontinuos los contratos temporales de los trabajadores agrarios** por cuenta ajena. En estos casos, se va a bonificar la cuota empresarial por contingencias comunes durante dos años. La cuantía de esa bonificación puede llegar hasta los 40 euros/mes por trabajadores encuadrados en el grupo 1 que cobren menos de 1.800 euros y trabajen todo el mes. En el caso de las mujeres, la bonificación será mayor, de hasta 53,33 euros al mes. La norma

establece cuantías incrementadas en el caso de que esa conversión contractual se produzca en caso de mujeres.

- La norma también contempla **medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos** en los sectores del turismo, comercio y hostelería vinculados al sector turístico. En concreto, aquellas que inicien o los mantengan en alta en los meses de febrero, marzo y noviembre (podrán aplicarse una bonificación del 50% en sus cuotas por contingencias comunes, por desempleo, FOGASA y formación profesional de esos trabajadores. La bonificación será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Incremento de la cuantía mínima de la pensión de Incapacidad Permanente Total para menores de 60 años, que se sitúa en 6.991,60 euros si el beneficiario tiene cónyuge a cargo y en 6.930 € si no lo tiene.

❖ Registro de jornada.

- Sin duda, este es el contenido que más implicaciones jurídico-laborales tiene para las empresas. Se modifica el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores para incorporar una nueva obligación empresarial: elaborar, aplicar y conservar un registro de jornada. La obligación **será de aplicación a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 12 de mayo.**
- La obligación exige que todas las empresas registren “día a día” la jornada realizada por su plantilla, haciendo constar el horario de entrada y de salida de cada persona trabajadora. La obligación coexiste con las obligaciones de registro de los trabajadores a tiempo parcial y de horas extraordinarias.
- La forma de registro no está predeterminada por la ley que se remite a la negociación colectiva. En defecto de regulación por ésta, será el empresario el que la determine. Se podrán implementar tanto sistemas manuales como digitales, siendo lo relevante que quede constancia de la hora de entrada y salida de cada trabajador. No puede confundirse este registro con los cuadrantes horarios, los horarios o calendarios laborales.
- El registro deberá conservarse y tenerlo a disposición de la Inspección de Trabajo durante cuatro años.
- La falta de registro de jornada se considera infracción laboral grave sancionable con una multa máxima de 6.250 euros.
- La falta de concreción de la obligación y los efectos que se pueden derivar, tanto de la omisión como de una defectuosa configuración, aconsejan que la implementación se realice con cautelas.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net