

Principales medidas socio-laborales

El pasado 10 de abril se publicó en el BOE la convalidación, por parte de la Mesa del Congreso, de los distintos Reales Decretos Leyes que se aprobaron durante el mes de marzo y con distinta entrada en vigor. Intentaremos en esta nota destacar las principales novedades.

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.

Este Real Decreto-ley incluye determinadas medidas de protección social.

Subsidio mayores de 52 años

Contempla la modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en seis aspectos:

Reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad; incremento de su duración máxima hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio; incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se crean los registros de entrada y salida de cada trabajador, que deberán tener todas las empresas y que servirán para controlar que no se excedan las jornadas laborales máximas exigidas en la normativa y que, en su caso, se retribuyan las horas extras.

El artículo 10 modifica el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir un nuevo apartado 9 que obliga a las empresas a realizar un «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 establecida en el Estatuto de los Trabajadores, pero sin concretar la forma de realizar dicho registro. La empresa tendrá que conservar los registros durante cuatro años. Incumplir esta obligación será una infracción grave que supone una multa de 206 a 6.250 euros (el artículo 11 modifica el artículo 7 LISOS).

El registro horario entrará en vigor a los dos meses de su publicación, esto es, el día 12 de mayo de 2019

Bonificación para las empresas que contraten a personas desempleadas de larga duración

En el artículo 8 se introduce una bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración. Se pretende incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado **al menos 3 años desde la fecha de inicio** de la relación laboral.

Joan Surroca Sió
GRADUAT SOCIAL

Las bonificaciones son las siguientes:

- 1.300 euros/año (108,33 euros/mes) si es hombre.
- 1.500 euros/año (125 euros/mes) si es mujer.

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

Medidas de protección contra la pobreza infantil

La preocupación por la elevada tasa de pobreza infantil hace necesario adoptar, de manera urgente, medidas sociales que permitan incrementar el esfuerzo en paliar la crítica situación a que se enfrentan las familias que disponen de menos recursos, por lo que en el artículo 2 del RDL se prevé el incremento de la asignación económica por hijo a cargo hasta los 341 euros anuales y hasta los 588 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa, las cuales están en una situación de urgente y extraordinaria necesidad.

Los límites de ingresos para tener derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo, a que se refieren los párrafos primero y segundo del artículo 352.1.c) LGSS, quedan fijados en 12.313,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 18.532,00 euros, incrementándose en 3.002 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.

Cotización con cargo a las cuotas por cese de actividad en la situación de incapacidad temporal de los trabajadores autónomos.

Los trabajadores autónomos, que se encuentren en situación de incapacidad temporal transcurridos 60 días desde que se iniciara dicha situación podrán 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 servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad, según lo previsto en el artículo 308 LGSS, en la en la redacción dada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

Creación de un Grupo de Expertos para la creación de un nuevo Estatuto de Trabajadores

Programas de mejora del empleo

El citado real decreto-ley pretende estabilizar la aplicación de los programas de mejora del empleo desarrollados en el marco de la Garantía Juvenil al conjunto de personas jóvenes menores de 30 años dando cumplimiento al Plan de Choque por el Empleo Joven se recogen diversas medidas dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización, modifica el ámbito en el que se llevará a cabo la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Incremento de las cuantías mínimas de la prestación por incapacidad permanente total para menores de 60 años

El artículo 3 recoge el incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2019, situándolas en 6.991,60 euros si el beneficiario tiene cónyuge a cargo y en 6.930 € si no lo tiene.

Av. Josep Tarradellas, 106 – 108 entl. 3a - 08029 BARCELONA
Telef.: 93 215 98 81 – 93 439 80 05
Fax : 93 439 60 04
e.mail: j.surrocasio@gmail.com

Apoyo de la prolongación de la vida laboral de los contratos fijos discontinuos en el sector de la hostelería mediante bonificación

Contratos de fijos discontinuos que se prolonguen a los meses de febrero, marzo y noviembre.

R. D. Ley 6/2019 Garantía de la Igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo

Se reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo e incluso, la modalidad en la que se trabaja (para pasar a teletrabajo) con el objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El antiguo permiso de lactancia deja de ser para tal fin y se convierte en un permiso para el cuidado del lactante durante un periodo de 9 meses desde el nacimiento, durante el cual se tendrá derecho a una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También podrá acumularse en jornadas completas en los términos que prevea la negociación colectiva o el acuerdo con la empresa.

Se equiparan los antiguos permisos de maternidad y paternidad por un nuevo periodo **de suspensión por nacimiento** (cambio de denominación).

Se equiparan los permisos de maternidad y paternidad en 16 semanas de duración, de las cuales las 6 siguientes al parto son obligatorias para ambos progenitores.

-En 2019 el permiso por paternidad será de 8 semanas, de las que las 2 primeras deben ser inmediatamente seguidas al parto y la madre biológica puede ceder al otro progenitor un periodo de 4 semanas. Desde el 1 de abril que ha entrado en vigor el permiso de 8 semanas.

-A partir del 1 de enero de 2020, el permiso de paternidad será de 12 semanas, de las que las 4 primeras deberán disfrutarse inmediatamente después del parto y la madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su periodo de descanso.

-A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor tendrá un permiso de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas seguidas al parto son obligatorias para ambos.

La nueva norma amplía el derecho de reserva del puesto de trabajo en estos casos, situándolo en 18 meses frente a la reserva de un año prevista en el momento de la entrada en vigor.

Se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. A efectos de la prestación económica, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

Dicha prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo y se extinguirá cuando el o la menor tenga 12 meses de edad.