



Barcelona, 25 de marzo de 2019

Distinguido cliente:

Por medio de la presente les informamos de las últimas medidas urgentes en materia laboral, recogidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, publicado el 7 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en el 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.

Real Decreto-ley 6/2019

Se establece para empresas de cincuenta trabajadores o más, la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que contendrá, al menos, las siguientes medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de género.

Las empresas quedarán obligadas a inscribir los planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas que se desarrollará reglamentariamente.

Esta medida se aplicará de forma paulatina en función del número de personas trabajadoras que tenga la empresa:



- las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un período de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Para empresas de cincuenta a cien personas trabajadores dispondrán de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Así mismo, el empresario deberá llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las empresas deberán justificar las diferencias que existan cuando en las organizaciones de al menos cincuenta trabajadores el promedio de retribución de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

En materia de **permiso por nacimiento y cuidado del menor** se dispone que el progenitor distinto de la madre biológica podrá suspender el contrato de trabajo durante 16 semanas. De estas semanas, seis serán obligatorias disfrutarlas después del parto a jornada completa.

Una vez transcurridas estas seis semanas después del nacimiento, ambos progenitores podrán distribuirse a su voluntad el disfrute de las semanas restantes de forma acumulada o interrumpida hasta que el descendiente cumpla doce meses. Estas semanas podrán disfrutarse a tiempo parcial o completo y deberán preavisar de su disfrute con una antelación mínima de quince días.

La madre biológica puede anticipar su ejercicio del permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto.

Esta medida se aplicará de forma paulatina. A partir del 1 de abril de 2019 en el caso de nacimiento, el otro progenitor distinto a la madre biológica contará con un período de suspensión de ocho semanas, de las cuales las dos primeras las deberá disfrutar de forma ininterrumpida tras el parto.



A partir del 1 de enero de 2020 en el caso de nacimiento, el otro progenitor distinto a la madre biológica contará con un período de suspensión de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras las deberá disfrutar de forma ininterrumpida tras el parto.

A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo, dieciséis semanas.

En relación con **el cuidado al lactante**, la novedad es que se extiende a ambas personas trabajadoras el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. Este permiso puede ser sustituido a voluntad del trabajador por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el permiso podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional de salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Se crea una prestación económica para el cuidado al lactante que cubre la reducción de salario, siempre que ambas personas trabajadoras se beneficien de la reducción de jornada por cuidado del lactante de los nueve a los doce meses. Esta medida entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2019.

Real Decreto-ley 8/2019

Se establece el **registro obligatorio diario de jornada por parte de la empresa**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. La norma no establece los mecanismos para la realización de este registro por lo que será la empresa quien organizará y documentará el mismo, ya sea, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario. La empresa deberá conservar los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La medida entrará **en vigor a partir del 12 de mayo de 2019**.

Se modifica la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años quedando en los siguientes términos:



- ➔ Reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años.
- ➔ No se han de acreditar responsabilidades familiares.
- ➔ Se deberán acreditar un mínimo de seis años cotizados a lo largo de la vida laboral.
- ➔ Se extenderá como máximo hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se le exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.
- ➔ En relación con el requisito de rentas se exige que el beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias
- ➔ Incremento de la cuantía de cotización por contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100% al 125% de la base mínima de cotización vigente en cada momento.

Se establece una bonificación para la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, y que dará derecho, **desde la fecha de la celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado** de 1.300€ al año o de 1.500€ si la persona contratada es una mujer.

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener al trabajador, al menos, tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, así como mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con dicho contrato durante, al menos, dos años de desde la celebración del mismo.

Los profesionales que habitualmente colaboran con su empresa están a su entera disposición para cualquier aclaración o ampliación del contenido de la presente circular.

Atentamente

AUDICONSULTORES

La presente Circular tiene como única y exclusiva pretensión la de facilitar a sus destinatarios una selección de contenidos de información general sobre novedades o cuestiones de carácter laboral, tributario o jurídico, sin que ello pueda constituir asesoramiento profesional de ningún tipo ni pueda ser suficiente para la toma de decisiones personales o empresariales.
© 2019 "Audiconsultores Advocats i Economistes, S.L.P.". Todos los derechos reservados.