

NOVEDADES EN MATERIA SOCIO LABORAL 2019

RD-LEY 6/19 y 8/19

El pasado mes de marzo se han publicado ambas normas que recogen diversas medidas sociales, el RDL 6/2019, sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el RDL 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Algunas de las medidas incluidas en las normas entraron en vigor al día siguiente de su publicación, y otras, como el registro diario de la jornada de los trabajadores o la ampliación de la obligación de implantar planes de igualdad a las empresas de menos de 250 trabajadores, han diferido su entrada en vigor a un momento posterior. No obstante, una parte de ellas han entrado en vigor el 1-4-2019.

1. Equiparación en la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor para los dos progenitores tras un período transitorio que culmina en 2021 (ET disp.trans.13ª). A partir del 1-4-2019, la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor correspondiente al progenitor distinto de la madre biológica es la siguiente:

a) En caso de nacimiento: el progenitor distinto a la madre biológica va a poder disfrutar de un permiso de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida, inmediatamente tras el parto, permitiéndose la cesión por parte de la madre biológica de hasta un máximo de 4 semanas. En este caso, la madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta un máximo de 2 semanas.

b) En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor va a disponer de un periodo de suspensión de 6 semanas que deben disfrutarse obligatoriamente y a tiempo completo, después de la resolución judicial o administrativa que resuelva la adopción, guarda o acogimiento. Además disponen, en común, de un total de 12 semanas de disfrute voluntario, de las que cada progenitor puede disfrutar individualmente un máximo de 10 semanas.

Hasta la total equiparación de los períodos de suspensión de los dos progenitores en 2021, seguirán aplicándose las normas hasta ahora vigentes relativas al disfrute del permiso por el otro progenitor (por cesión o fallecimiento) o al disfrute compartido del permiso, con los límites establecidos para cada año del período transitorio.

2. Recuperación del subsidio para mayores de 52 años: se reduce la edad de acceso al subsidio, hasta ahora establecida en 55 años. La modificación afecta también al momento en que se debe cumplir este requisito, a la duración máxima del subsidio, que se amplía hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y a la eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para acceder al subsidio.
3. Las bonificaciones a la cotización en supuestos de, entre otros, contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración. Por la contratación indefinida de desempleados inscritos en la oficina de empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, los empleadores tienen derecho, desde la celebración del contrato, a una bonificación de la cuota empresarial a la SS de 108,33€/mes (1.300 €/año) durante 3 años, por trabajador contratado o, en su caso, por su equivalente diario. Si se concierta con mujeres, la bonificación es de 125€/mes (1.500 €/año) durante 3 años.
4. Elevación del importe de la asignación económica por hijo a cargo fijándose en 341 €/año (hasta ahora 291 €/año), pudiendo incrementarse hasta los 588 €/año según los ingresos del hogar.
5. Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total. Se incrementan las cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total, del Sistema de Seguridad Social, derivadas de enfermedad común para menores de sesenta años, en su modalidad contributiva, quedando fijadas para 2019 en las siguientes cuantías: con cónyuge a cargo o sin cónyuge (unidad económica unipersonal) 6.991,60 euros; y con cónyuge no a cargo, 6.930,00 euros.
6. Trabajadores con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio. Las empresas privadas encuadradas en los sectores de turismo, comercio y hostelería que generan actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año e inicien o mantengan en alta durante estos meses a los trabajadores con contratos fijos-discontinuos, podrán aplicar una bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y Formación Profesional. Lo dispuesto será de aplicación de 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019.
7. Registro de Jornada. El próximo día 12 de mayo entrará en vigor la obligación de registrar la jornada diaria de todos los trabajadores afectos al Estatuto de los Trabajadores.
El nuevo artículo 34.9 recogido en el Estatuto de los Trabajadores establece que, *“La empresa garantizará el 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 que se establece en este artículo.*

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

El objetivo de la obligación de implantar un sistema de registro de jornada de trabajo efectivo en las empresas, es el cumplimiento con la jornada laboral anual, fijada en las disposiciones legales y en los convenios colectivos, obteniendo con ello un medio que permita comprobarlo.

Para adaptarse a esta nueva exigencia, dependiendo de la actividad y de la plantilla de cada empresa, se deben analizar y distinguir los diferentes colectivos existentes y determinar qué sistema es el adecuado para cada uno de ellos.

Se debe llevar, igualmente, registro horario diario de los trabajadores que no presten sus servicios en el centro de trabajo durante toda o parte de su jornada. El registro reflejará el tiempo efectivo de trabajo.

Se pueden establecer sistemas de registro Manuales, Digitales o Tecnológicos, todos ellos, deben de cumplir con los siguientes principios:

- Fiabilidad: La información recogida deberá ser veraz y podrá justificarse.
- Invariabilidad: Imposibilidad de manipulación.
- Proporcionalidad: Respeto del área personal de los trabajadores.

El registro debe contener la siguiente información:

- Horario dentro del cual se desarrolla la jornada de los trabajadores (flexibilidad horaria).
- Fecha y hora concreta de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador.
- Conformidad por parte del trabajador mediante firma electrónica o manuscrita.

Se deberán conservar los registros de jornada durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de la RLT y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El registro permanecerá siempre en el centro de trabajo.

El cómputo de las horas recogidas en el registro es el que determinará si se está cumpliendo con la jornada efectiva de trabajo o por el contrario, existe la realización de horas extraordinarias.

Cabe la posibilidad, durante el año, de distribuir de forma irregular la jornada de trabajo, por lo que en ocasiones el registro puede reflejar un exceso de horas y estas no ser de carácter extraordinario ya que serán compensadas durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Las posibles consecuencias y sanciones para la empresa que no disponga de registro diario de la jornada laboral podrán ser:

- Leve: El incumplimiento del deber de realizar el registro se sancionará con multas de 60 a 625 euros.
- Grave: El incumplimiento del deber de realizar el registro, junto con otras infracciones, como pueden ser la superación de los límites de la jornada o la realización ilegal de horas extras, se sancionará con multas de 626 a 6.250 euros, sumándose a estas, las posibles sanciones y recargos por retribuciones y cotizaciones no ingresadas.

Departamento Laboral

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional.

© Abril de 2019. ASEVALIA. *Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita.*