



Príncep de Viana, 30
25004 LLEIDA
Telf. 973236452
WhatsApp 637647982

Av. Països Catalans 61
25600 BALAGUER
Telf. 622 407 124

ACTUALIDAD NORMATIVA LABORAL: RD-LEY 6/2019 y RD-LEY 8/2019

Registro de Jornada Laboral:

- A partir del 12 de mayo de 2019 es obligatorio realizar un registro diario de la jornada laboral para todos los trabajadores, ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial (hasta esa fecha solo era obligatorio el registro para trabajadores a tiempo parcial).
- El registro se debe realizar de forma diaria, es decir, al momento que el trabajador comienza a trabajar anotarlo y al momento que finaliza su jornada anotarlo.
- De forma mensual debe entregar una copia del registro de jornada al trabajador y guardar en el centro de trabajo una copia firmada por ambas partes.
- La empresa debe conservar el registro durante 4 años.
- El incumplimiento de esta obligación está regulada como una infracción grave y la multa puede ser desde 626 € a 6.250 €.

Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres en el trabajo:

La prestación por suspensión del contrato de la madre biológica (maternidad):
Duración de 16 semanas, 6 las disfrutará de forma obligatoria después del parto y las otras 10 las puede disfrutar como desee la trabajadora (de semana en semana o de forma conjunta) hasta que el hijo / hija cumpla 12 meses, incluso 4 semanas las puede disfrutar antes del parto, preavisando a la empresa con 15 días de antelación.

La prestación por suspensión del contrato del otro progenitor (paternidad):

- A partir del 1 de abril de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019: la duración de la prestación es de 8 semanas, 2 de las cuales se disfrutarán de forma obligatoria después del parto y las otras 6 semanas las pueden disfrutar como desee el trabajador (de semana en semana o de forma conjunta), hasta que el hijo / hija cumpla 12 meses, preavisando a la empresa con 15 días. La madre biológica le puede ceder hasta 4 semanas.
 - Del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020: 12 semanas de prestación, de las que 4 las disfrutará de forma obligatoria después del parto, el resto tal como el trabajador / a quiera, y la madre biológica le puede ceder 2 semanas.
 - Del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021: 16 semanas de prestación, de las que 6 semanas las disfrutará de forma obligatoria después del parto, el resto como el trabajador / a quiera, y la madre biológica no le puede ceder ningún semana.
- Desaparece el permiso de nacimiento de hijo / a (los 2 días naturales que tenían los padres)
 - No podemos cesar durante el período de prueba sin motivo a una trabajadora embarazada ya que se declararía nulo, nos obliga la ley a justificar el fin de contrato.
 - Aumenta de 9 a 12 meses el tiempo para no poder despedir a una persona al reincorporarse de la prestación por nacimiento (maternidad), excepto si podemos justificar una causa objetiva.
 - El permiso de lactancia lo pueden disfrutar los 2 progenitores (hasta ahora solo se permitía disfrutarlo solo 1 de los progenitores).
 - Ampliación reserva del puesto de trabajo por excedencia para cuidar a hijos: La reserva del mismo puesto de trabajo aumenta de 12 a 18 meses.

Obligación de disponer de planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores/as:

- Hasta 49 trabajadores no es obligatorio.
- Entre 50 y 99 tienen de plazo hasta el 08/03/2022 para aprobar el plan de igualdad.
- Entre 100 y 150 hay un plazo hasta el 08/03/2021 para aprobar el plan de igualdad.
- Entre 151 y 250 hay un plazo hasta el 08/03/2020 para aprobar el plan de igualdad.

Obligación de realizar un registro de salarios de los trabajadores/as:

- Diferenciado por sexos, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.
- No es necesario publicarlo, no obstante, los trabajadores tienen derecho a solicitar a la empresa esta información.
- No deben constar datos personales de los trabajadores.

Nueva prestación: Corresponsabilidades en el cuidado del lactante

- Si los dos progenitores disfrutan al mismo tiempo del permiso de lactancia, cuando el menor tenga entre 9 meses y hasta los 12 meses.
- El INSS paga el 100% de la base reguladora.
- Sólo se reconoce a 1 de los progenitores.

Subsidio para mayores de 52 años:

- Se rebaja la edad para acceder al subsidio de los 55 a los 52 años.
- Solo se tienen en cuenta los ingresos del solicitante, y no los de los familiares que conviven con él.
- Se tiene derecho a percibirlo hasta la edad legal de jubilación (no te obligan a jubilarte anticipadamente).
- La cuantía es el 80% del IPREM, es decir, 430,27 € al mes.
- Se cotiza para la jubilación el 125% del tope mínimo de cotización vigente.

Nuevas bonificaciones para la contratación:**Bonificación para contratar a desempleados de larga duración:**

- Para empresas que contraten de forma indefinida a personas que hayan sido desempleadas e inscritas como demandantes de empleo un periodo de 12 meses durante los 18 meses inmediatamente anteriores al alta.
- La bonificación se 108,33 € al mes para contratar a hombres y 125 € al mes por mujeres durante 3 años, si se contrata a tiempo parcial se bonificará la parte proporcional.
- Se mantendrá al trabajador contratado durante 3 años, y mantener el nivel de trabajadores totales durante 2 años, en caso contrario se devolverán las bonificaciones.
- No se considerará que se ha incumplido el mantenimiento del trabajador o el nivel de trabajadores totales siempre que no se realice un despido improcedente.

Bonificación para transformar contratos temporales de los trabajadores agrarios en contratos indefinidos o fijos discontinuos:

- Para todas las transformaciones que se realicen a partir del 04/13/2019 y hasta el 31/12/2019.
- Para los trabajadores del grupo de cotización del 2 al 11 y siempre que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 € o diaria inferior a 81,82 €.
- Si son hombres: el importe de la bonificación será la cantidad necesaria para que la cuota de contingencias comunes no supere los 88,15 € al mes o 4,01 € por jornada real.
- Si son mujeres: la cantidad necesaria para que la cuota de contingencias comunes no supere los 58,77 € al mes o 2,68 € por jornada real.
- La empresa debe mantener al trabajador durante 3 años, en caso contrario debe devolver la bonificación.
- Las cantidades son de unos importes muy pequeños, es decir, estamos hablando de unos 15 o 20 € al mes aproximadamente, y nos obligamos a mantener 3 años al trabajador en la empresa, sin embargo, valoraremos cualquier propuesta por si le interesa aplicar esta bonificación.