

## **Ampliación del permiso de paternidad**

Desde el próximo 1 de abril, el permiso de paternidad pasará a ser de 8 semanas, con el fin de igualar progresivamente los permisos de maternidad y paternidad, de forma que la Ley prevé que en 2020 se amplíe a 12 semanas y en 2021 quede totalmente equiparado, siendo de 16 semanas.

Así, quedan obligados ambos progenitores a disfrutar el permiso las 6 semanas siguientes al nacimiento de forma completa, pudiendo distribuirse el resto del tiempo durante el primer año desde el parto, y de forma interrumpida o ininterrumpida y a jornada completa o parcial –siempre que medie acuerdo con la empresa.

En caso de que el hijo necesite hospitalización, se ampliará la baja para ambos progenitores en el mismo número de días en que dure el periodo de hospitalización, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Dicho permiso será abonado totalmente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. En caso de sustitución, durante ese periodo estarán bonificadas las cotizaciones tanto del trabajador que lo disfruta como la del que lo sustituya.

## **Nuevas medidas sociales y laborales**

El pasado 12 de marzo se publicó en el BOE 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.

En el mismo, se establecen nuevas obligaciones sobre el **registro obligatorio de jornada**, de aplicación a partir del 12 de mayo de 2019, junto con nuevas medidas de fomento del empleo indefinido, protección social y en relación al Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Entre ellas destacan:

### **I.- Reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral.**

Se vuelve a establecer, con entrada en vigor el 12 de mayo, el registro obligatorio de la jornada laboral, independientemente de la jornada de trabajo (en la actualidad sólo es obligatorio para los contratos a tiempo parcial), debiendo incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda existir en el empresa.

Dichos registros han de conservarse durante 4 años y deben estar a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

Con relación a ello, se pasa a considerar infracción grave en materia de relaciones laborales «*La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores*»

Por otra parte, se señala que la jornada será fijada por convenio colectivo, acuerdo de empresa o por decisión del empresario tras consultar a los representantes de los trabajadores. Igualmente se reserva el Gobierno la facultad de establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

## **II.- Medidas de fomento del empleo indefinido**

El nuevo Real Decreto-ley incluye diferentes **medidas dirigidas a fomentar el empleo indefinido** en determinados sectores de actividad y de personas desempleadas de larga duración. En este sentido:

### **1.- Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.**

Se establecen bonificaciones que pueden alcanzar los 480 euros anuales por trabajador y los 640 euros anuales en el caso de trabajadoras, con el requisito de que la empresa mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato.

### **2.- Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.**

Con el fin de incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo durante al menos 12 meses dentro de los 18 meses anteriores a la contratación, se establece una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por trabajador contratado, de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas 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 a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando sean declarados o reconocidos como procedentes, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

### 3.- Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los **sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.**

Se establece una medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados tal actividad.

Las empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

## III.- Medidas de protección social

Dentro de estas medidas se detallan las siguientes novedades:

### 1.- Subsidio por desempleo de **mayores de 52 años.**

La regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años se modifica, reduciéndose la edad exigida para el acceso al mismo a 52 años, permitiendo el acceso desde que se cumpla dicha edad y pudiendo beneficiarse de la misma hasta el momento en que el beneficiario pueda acceder a la jubilación ordinaria.

Igualmente, se elimina la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio y los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial, y se incrementa la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento de la base mínima de cotización vigente.

## **2.- Prestaciones familiares de la Seguridad Social.**

La cuantía de la asignación económica de prestación familiar no contributiva será de 341 euros anuales, pudiendo ascender a 588 euros anuales si los ingresos familiares no superan unos límites menores a los generalmente establecidos.

## **3.- Cuantías mínimas de las pensiones de Incapacidad Permanente Total.**

Para el año 2.019, se fijan las cuantías mínimas de las pensiones de Incapacidad Permanente Total derivada de Enfermedad Común para los menores de 65 años, en su modalidad contributiva, en **6.991,60 euros anuales**, siendo de 6.930 euros cuando se tenga cónyuge que perciba rendimientos económicos.

## **4.- Protección social de los trabajadores en el sector marítimo-pesquero.**

Se introduce una nueva prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

## **5.- Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.**

Se aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2019 una reducción del 14,6 por ciento a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas durante el año 2018. Esta medida surtirá efectos desde el 1 de enero de 2.019.

## **6.- Inactividad de artistas en espectáculos públicos.**

Se amplía ese plazo de solicitud a cualquier momento del año.

## **IV.- Mejora de la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**

Con dicho fin, se modifican varios artículos de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, pasando a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con el objetivo, por un lado, de dar mayor seguridad jurídica a los jóvenes susceptibles de inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, por otro, para evitar cualquier posible incertidumbre relativa a la publicación periódica de la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años.