

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Convalidació dels reials decrets llei que contenen reformes en matèria laboral i de Seguretat Social

11-04-2019

La Diputació Permanent del Congrés dels Diputats va aprovar el 3 d'abril de 2019 la convalidació de diferents normes, entre les quals hi ha el [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, i el [Reial decret llei 8/2019, de 8 de març](#), de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball. A continuació, es detallen de manera sintètica les novetats més rellevants introduïdes –algunes de les quals, com ara la nova regulació dels permisos per naixement, adopció i lactància i el nou subsidi per a persones de més de 52 anys, ja han estat objecte de comentari en entrades anteriors- per ambdues normes en matèria de Seguretat Social, així com altres modificacions de la normativa laboral especialment significatives per la proximitat d'aquests àmbits.

Reial decret llei 6/2019 (en vigor des del 7 de març de 2019)

- Extensió de l'obligació d'elaborar plans d'igualtat a les empreses de 50 o més treballadors (articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). El termini per complir aquesta obligació és d'1 a 3 anys, depenent de la plantilla de l'empresa.
- Expressament es determina que la resolució a instància empresarial és nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs o maternitat, tret que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat ([art. 14 del TRLET](#)).
- S'obliga les empreses a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Les empreses de 50 o més treballadors estan obligades a justificar els supòsits en què la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25% o més ([art. 28 i 67 del TRLET](#)).
- Es reforcen els drets dels treballadors a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, incloent-hi la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral ([art. 34.8 del TRLET](#)).
- Desapareix el permís de dos dies per naixement de fill i es regulen de manera més exhaustiva les absències per tenir cura d'un lactant menor de 9 mesos ([art. 37 del TRLET](#)).
- Es modifica la regulació i la manera de gaudir de la suspensió del contracte per naixement, adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, de manera que s'igualen els períodes de descans entre tots

dos progenitors fins a un total de 16 setmanes, ampliables en dues setmanes més en els supòsits de naixement o adopció múltiples o discapacitat del fill o filla. No obstant això, aquesta norma s'ha d'aplicar gradualment al segon progenitor: 8 setmanes a partir de l'1 d'abril de 2019, 12 setmanes l'any 2020 i, finalment, 16 setmanes l'any 2021 ([art. 48 i DT 13 del TRLET](#)).

- Desapareixen, en l'àmbit de l'acció protectora de la Seguretat Social, les anteriorment denominades prestacions de maternitat i paternitat ([art. 177-185 del TRLGSS](#)), i són substituïdes per la nova prestació per naixement i cura de menor, que s'adapta a les modificacions de l'[article 48 del TRLET](#).
- Es crea una nova prestació econòmica per a l'exercici corresponsable de la cura del lactant, regulada ara en els [articles 183-185 del TRLGSS](#). La situació protegida és la reducció de la jornada de treball en mitja hora que, d'acord amb el que disposa el paràgraf quart de l'[article 37.4 del TRLET](#), duguin a terme amb la mateixa durada i règim els dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, quan tots dos treballin, per a la cura del lactant des que compleix 9 mesos fins als 12 mesos d'edat.
- Es recupera la cotització, a partir de l'1 d'abril de 2019, de la cotització al conveni especial dels cuidadors de les persones en situació de dependència. Aquestes quotes han de ser abonades conjuntament i directament per l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials (IMSERSO) a la Tresoreria General de la Seguretat Social ([DA 14 del TRLGSS](#)).

Reial decret llei 8/2019 (en vigor des del 13 de març de 2019)

- Recuperació del subsidi per desocupació de més grans de 52 anys, que limita el requisit de manca de rendes a les del beneficiari i n'estén la durada fins que aquest tingui l'edat ordinària que s'exigeixi en cada cas per causar dret a la pensió contributiva de jubilació ([art. 274-278 del TRLGSS](#)). Per determinar la base de cotització per la qual l'entitat gestora ha de cotitzar durant la percepció d'aquest subsidi de més grans de 52 anys, s'aplica el 125% del límit mínim de cotització vigent en cada moment ([art. 280 del TRLGSS](#)).
- S'incrementa la quantia d'algunes de les prestacions familiars de la Seguretat Social. L'assignació econòmica per fill o menor a càrrec sense discapacitat passa de 291 a 341 euros anuals, i pot arribar fins a 588 euros anuals en funció dels ingressos de la llar.
- S'incrementa la quantia mínima de la pensió d'incapacitat permanent total derivada de malaltia comuna per a menors de 60 anys, que passa a ser de 6.930,00 euros anuals si no hi ha cònjuge a càrrec i de 6.991,60 euros anuals en la resta de casos.
- Als treballadors que hagin realitzat un màxim de 55 jornades reals cotitzades l'any 2018 al sistema especial per a treballadors per compte d'altri agraris, s'aplica una reducció del 14,6% a les quotes resultants durant els períodes d'inactivitat el 2019, amb efectes des de l'1 de gener de 2019.
- Els artistes en espectacles públics poden continuar estant inclosos en el règim general de la Seguretat Social durant els períodes d'inactivitat de manera voluntària, sempre que acreditin, almenys, 20 dies en alta amb prestació real de serveis en aquesta activitat en els 12 mesos naturals anteriors al mes que sol·licitin aquesta inclusió a la Tresoreria General de la Seguretat Social, i les retribucions percebudes han de superar per a aquests dies la quantia de dues vegades el salari mínim interprofessional en còmput mensual ([art. 249 del TRLGSS](#)).
- Noves bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social per contingències comunes en els casos en què es transformin, abans de l'1 de gener de 2020, els contractes de treball de durada temporal en contractes de durada indefinida, incloent-hi els contractes fixos discontinus, de treballadors del sistema especial agrari per compte aliè. També es bonifiquen les contractacions de persones aturades i inscrites en l'oficina d'ocupació almenys 12 mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació. Aquestes noves bonificacions entren en vigor l'1 d'abril de 2019.
- S'estén la bonificació per manteniment de l'activitat productiva dels treballadors fixos discontinus en els mesos de febrer, març i novembre, sempre que es refereixin als sectors del turisme, el comerç o l'hostaleria.
- S'estableix l'obligació, exigible a partir del 12 de maig de 2019, que l'empresa garanteixi el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que correspongui. L'organització i la documentació

d'aquesta obligació es pot regular mitjançant conveni col·lectiu o acord d'empresa; en absència d'aquests, les ha d'establir l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors. Els registres s'han de conservar durant quatre anys i han d'estar a disposició dels treballadors, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social ([art. 34 del TRLET](#)).

- S'actualitza la regulació del Sistema Nacional de Garantia Juvenil ([Llei 18/2014](#)).



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació