

# PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA LABORAL 2019.

Nuevas obligaciones en el ámbito laboral y de la Seguridad Social para las empresas.

# Resumen general

Las 7 cuestiones básicas que se deben conocer

1

**Elaboración y registro de un plan de igualdad** (Empresas de más de 50 trabajadores en un periodo transitorio de 3 años.)

*(Novedad introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.)*

2

**Registro de las cantidades retributivas** ordenadas por sexo y grupo profesional/ categoría profesional (Aplicable a todas las empresas.)

*(Novedad introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.)*

3

**Registro diario de la jornada laboral** incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.  
(Aplicable a todas las empresas.)

*(Novedad introducida por 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.)*

4

**Alta en Seguridad Social de los estudiantes en prácticas académicas no laborales (becarios)** con independencia de su retribución o no.  
(Aplicable a todas las empresas.)

*(Novedad introducida por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.)*

5

**Contar con una política de medios tecnológicos/digitales** aprobada junto a la RLT. (Aplicable a todas las empresas.)

*(Novedad introducida por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales.)*

6

**Contar con una política de desconexión digital.** (Aplicable a todas las empresas.)

*(Novedad introducida por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales.)*

7

**Informar** a los trabajadores y a sus representantes **sobre medios de videovigilancia y geolocalización con fines de control laboral y sobre los canales de denuncia disponibles.** (Aplicable a todas las empresas.)

*(Novedad introducida por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de Derechos Digitales.)*

*Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

*(BOE nº 57, de 7/03/2019)*

- Ampliación del permiso de paternidad.
  - 8 semanas en 2019. (2 primeras ininterrumpidas tras nacimiento, adopción, ...)
  - 12 semanas en 2020. (4 primeras ininterrumpidas tras nacimiento, adopción, ...)
  - 16 semanas en 2021. (6 primeras ininterrumpidas tras nacimiento, adopción,...)
  - Distribución resto: por semanas acumuladas o no, hasta 12 meses hecho causante.
  - Derecho individual sin posibilidad de ser transferido. Excepciones 2019 y 2020.
  
- Adaptación de la jornada (incluso teletrabajo.) (Art. 34.8 ET.)
  
- Ampliación de 9 a 12 meses tras el nacimiento/adopción (protección de la personas trabajadoras.)
  
- Lactancia y reducción de jornada de 9 a 12 meses si ambos progenitores ejercen igual derecho con la misma duración y régimen (nuevo art. 37.4 ET.) **(Nueva prestación Seguridad Social de los 9 a los 12 meses para compensar la reducción salarial, art. 183 a 185 LGSS.)**



- Periodo de prueba: en caso de embarazo se deberá justificar las razones para su no superación (nuevo art. 14.2 ET.)
- Obligación del registro de valores medios salariales de las plantillas desagregadas por sexo y distribuidas por grupos/categoría profesional (Art. 28 ET.) (“brecha salarial”.)
- Planes de igualdad:
  - Empresas de + de 250 trabajadores : Obligación vigente.
  - Empresas de 150 a 250 trabajadores : Marzo 2020.
  - Empresas de 100 a 150 trabajadores : Marzo 2021.
  - Empresas de + de 50 trabajadores : Marzo 2022.

*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.*

*(BOE nº 61, del 12/03/2019)*

CONTROL Y REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL (Legislación previa al Real Decreto-Ley 8/2019)

**Horas Extraordinarias**

“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de trabajo de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”

Art. 35.5º

**ESTATUTO DE LOS  
TRABAJADORES**  
Real Decreto  
Legislativo 2/2015

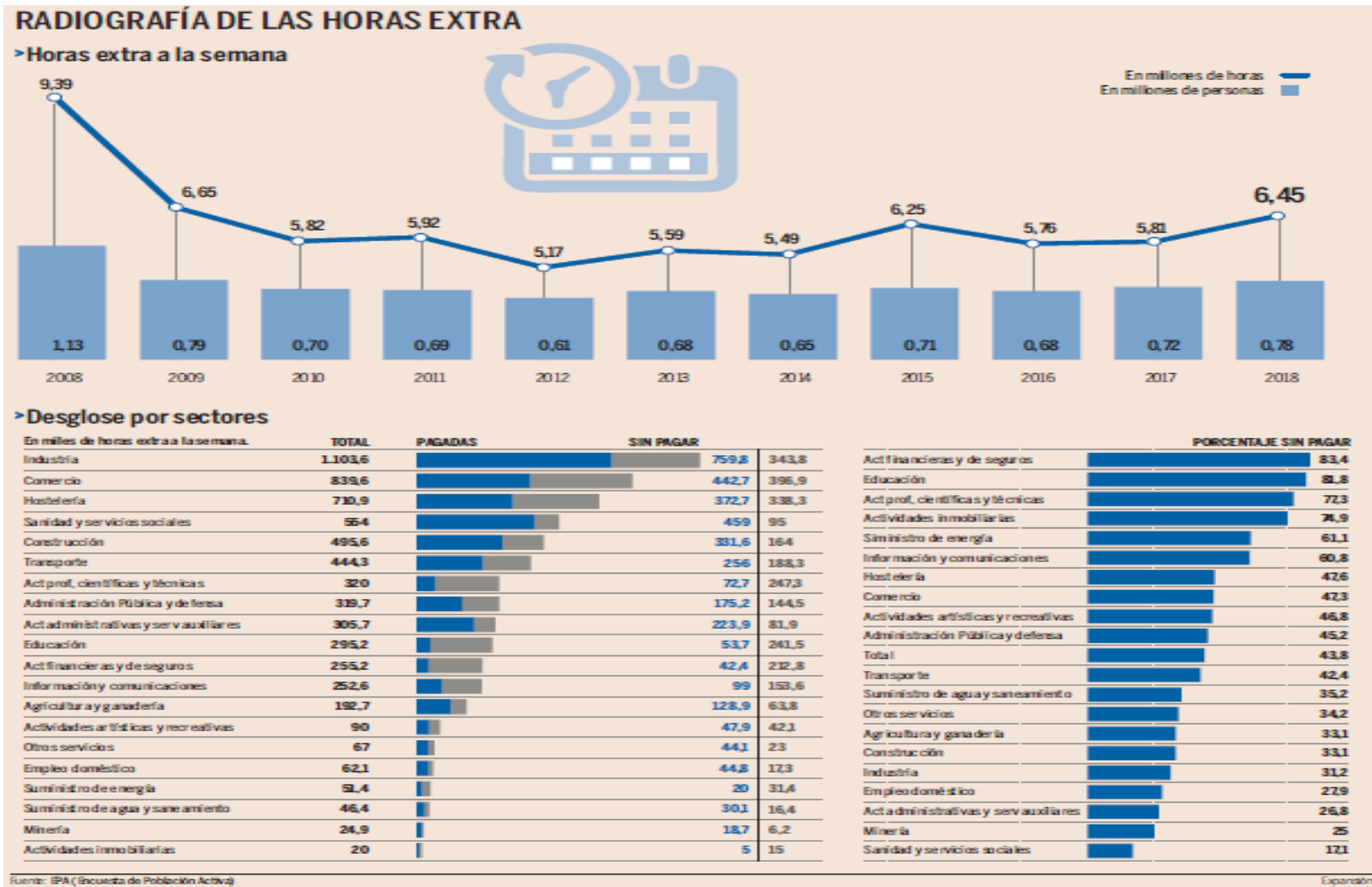
Art. 12.4º

**Contratos a Tiempo Parcial**

“La jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.”

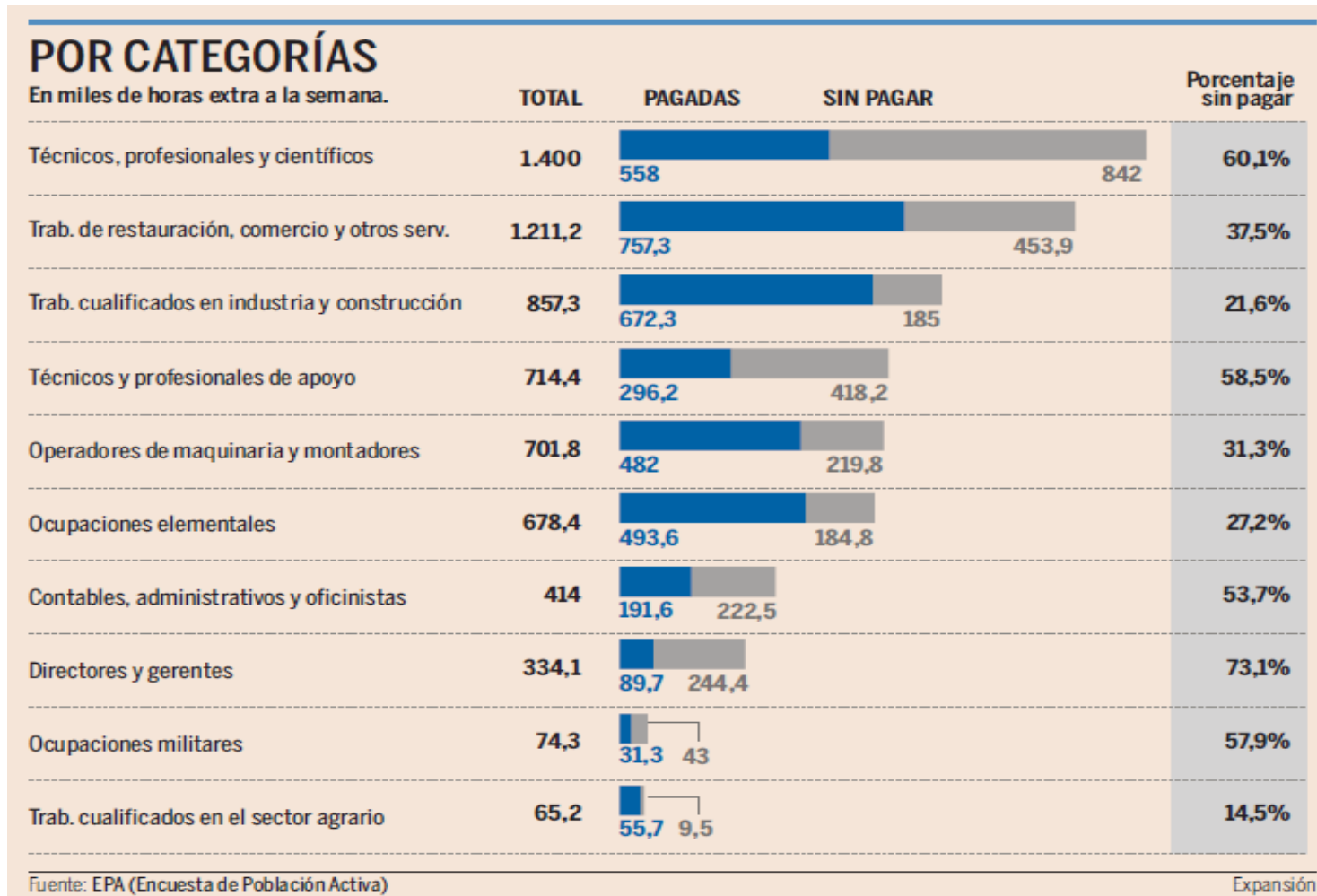
**Real Decreto-Ley 8/2019: AMPLIA EL CONTROL A TODOS LOS TRABAJADORES Y A TODAS LAS HORAS**

EL POR QUÉ DEL NUEVO REGISTRO DE JORNADA – Horas extras en España - (Fuente: INE - Encuesta de Población Activa -)



Cada semana se realizan 6.45 millones de horas extras y el 43.8% se quedan sin remunerar

**ESTUDIO DE LAS HORAS EXTRAS POR CATEGORÍAS** (Fuente: INE - Encuesta de Población Activa -)



### ■ Registro de la jornada diaria de trabajo (art. 34.9 ET.):

- 12.05.2019 (entrada en vigor)
- Registro de horario concreto de entrada y salida de cada trabajador.
- Desarrollo:
  - Bien mediante negociación colectiva/acuerdo empresa
  - En su defecto, previa consulta RLT
  
- Mantenimiento -4 años-:
  - Trabajador.
  - RLT.
  - Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **Recomendaciones y particularidades a considerar:**
  - ❑ Es recomendable que las pausas también queden reflejadas en el registro (presencia vs. tiempo efectivo de trabajo).
  - ❑ Tiempos de desplazamiento (Sentencia TS 4.12.18 -Rec. 188/2017-)  
*“El tiempo de desplazamiento entre el domicilio hasta el primer cliente o desde el último al domicilio no es tiempo de trabajo ...”* (Comerciales, técnicos o análogos adscritos a un centro de trabajo).
  - ❑ Especial mención a los trabajadores sin centro de trabajo fijo (Sentencia TJUE 10.09.2015 C 266/2014).
  - ❑ Cómputo de los viajes de trabajo:
    - Criterios y sentencias contradictorias.
    - Si bien se incurre en una cierta privación del tiempo personal -que habría que computar- el viaje también incluye tiempos de descanso.
    - Recomendación: establecimiento de protocolo al respecto en la Empresa que prevea tiempos de descanso compensatorios.

**CRITERIOS ESPECÍFICOS SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA** (Instrucción Inspección 1/2017 + Guía Ministerio mayo 2018)

El registro de la jornada diaria ES OBLIGATORIO se realicen o no se realicen horas extras.

No se acepta **AUSENCIA** de registro

El registro debe ser DIARIO e incluir el horario concreto de entrada y salida

No se aceptan **CUADRANTES** “*ex ante*” o “*ex post*”.

La comprobación de la existencia de registro debe realizarse en cada CENTRO DE TRABAJO

No de forma centralizada que permita **MANIPULACIÓN** de registros.

El modelo o tipo de registro que se utilice lo elige LIBREMENTE la empresa (salvo regulación en c.c. o acuerdo empresa)

Debe ser un sistema que garantice **FIABILIDAD** e invariabilidad de datos.

El registro se puede llevar mediante MEDIOS MANUALES con la firma diaria del trabajador en soporte papel

Debe ser un sistema que garantice **FIABILIDAD** e invariabilidad de datos.



**ACTIVIDAD INSPECTORA. POSIBLES SANCIONES**

<p><b>Superación del límite anual de 80 horas extraordinarias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acta Infracción grave art. 7.5 LISOS</b></li> <li>• <b><i>“Transgresión de las normas o límites legales o pactadas en materia de jornada, horas extraordinarias ...”</i></b></li> </ul>	<p><b>INFRACCIÓN GRAVE</b> de 626 a 6.250 euros</p>
<p><b>Ausencia de registro de jornada diaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Requerimiento para implantación de registro (inicialmente.)</b></li> <li>• <b>Acta infracción grave art. 7.5 LISOS.</b></li> </ul>	<p><b>INFRACCIÓN GRAVE</b> de 626 a 6.250 euros</p>
<p><b>Horas extras no declaradas (prolongaciones de jornada)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Superación de la jornada máxima de trabajo art. 7.5 LISOS.</b></li> <li>• <b>Cuantificación de las horas extras (si se puede).</b></li> <li>• <b>Proceder al abono o su compensación por descanso.</b></li> <li>• <b>Infracción muy grave por impago de salarios art. 8.1 LISOS. (“impago o retrasos reiterados en el pago del salario debido”).</b></li> <li>• <b>Contingencia de Seguridad Social – Infracotización.</b></li> </ul>	<p><b>INFRACCIÓN GRAVE</b> + <b>INFRACCIÓN MUY GRAVE</b> De 6.251 a 187.515 euros</p>

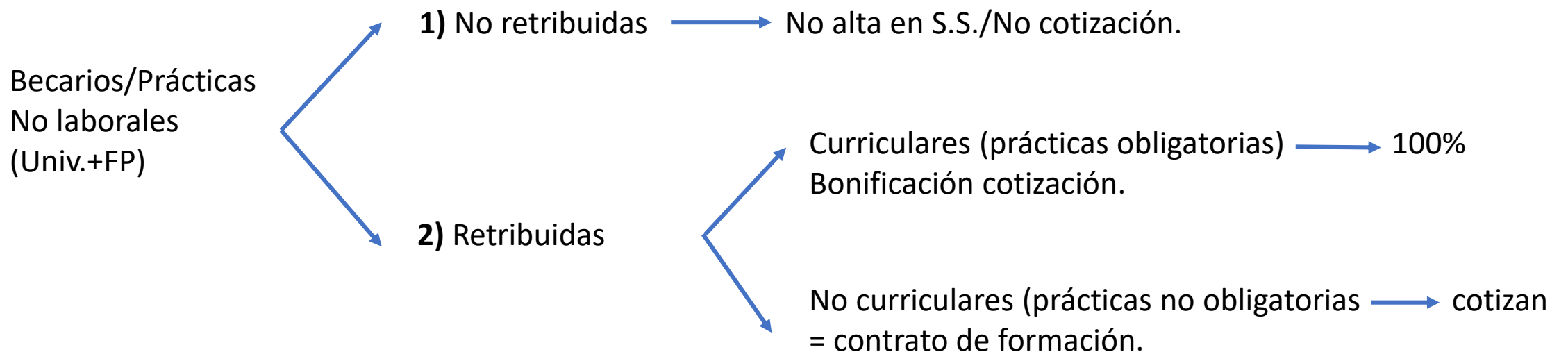
### ■ Nuevos incentivos a la contratación:

- Bonificación a la contratación de parados de larga duración (Inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses durante los últimos 18 meses previos a la contratación.)
- Duración de la bonificación: 3 años (cuota empresarial a la Seguridad Social):
  - 1.300 €/año (hombre)
  - 1.500 €/año (mujer)
- Obligación del mantenimiento del nivel de empleo durante tres años desde el inicio de la relación.

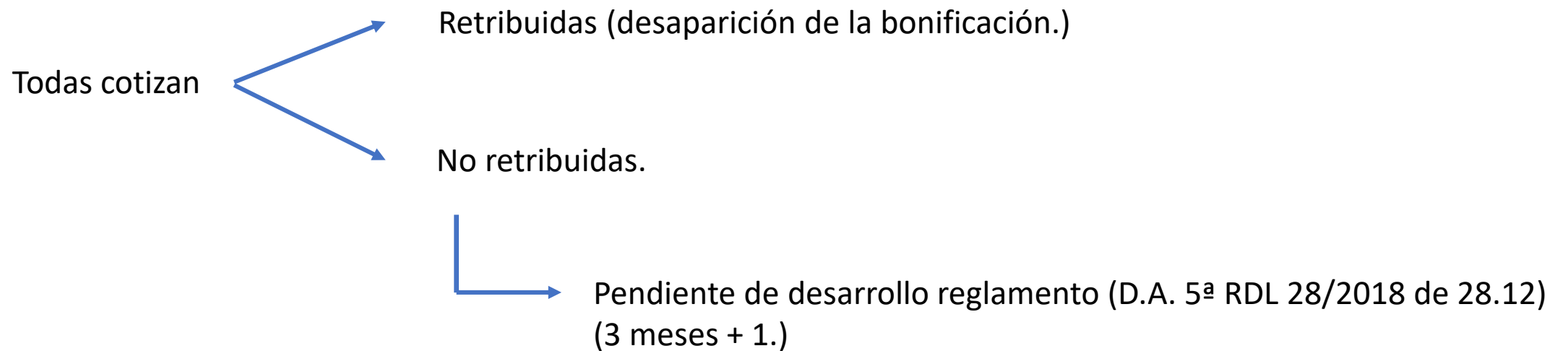
***BECARIOS/PRACTICAS NO LABORALES***  
***(CUADRO RESUMEN)***

## A) Situación previa vs. Situación actual

### 1.- Hasta 31.12.2018:



**2.- A partir 01.01.2019:**



**B) Importe a cotizar:** (Artículo 44.3 Orden de Cotización 2019 (Orden TMS/83/2019, de 31.01, BOE nº 29 de 02.02.19. Entrada en vigor con efectos retroactivos a 1 de enero de 2019.)

Cotización mensual:

- a) **Contingencias comunes:** 51,05 € (42,56 € a cargo empresa y 8,49 € a cargo trabajador.)
- b) **Contingencias profesionales:** 5,85€, a cargo exclusivo de la empresa.

**TOTAL: Empresa 42,56 € + 5,85 € = 48,41 €  
Becario 8,49 €**

**MUCHAS GRACIAS**