

# Nuevos derechos y obligaciones laborales y nuevas prestaciones sociales

## Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

*El Gobierno ha aprobado recientemente dos normas de interés relevante en el ámbito laboral y de protección social. Por una parte, mediante real decreto ley ha aprobado una serie de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: obliga a negociar planes de igualdad en empresas de más de cincuenta trabajadores, implanta el registro salarial en las empresas, equipara —progresivamente— el permiso por nacimiento y cuidado de menores a ambos progenitores y recupera la cotización para los cuidadores no profesionales, entre otras novedades. Algunas de estas medidas exigirán un desarrollo reglamentario y otras disponen de un periodo transitorio para su aplicación. Asimismo, introduce, también mediante un real decreto ley, una serie de reformas de protección social y, especialmente, la obligación empresarial de garantizar un registro diario de jornada.*

1. El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE de 7 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, introduce modificaciones en diferentes normas ya vigentes, entre otras y principalmente, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), el Estatuto de los Trabajadores (LET) y la Ley General de la Seguridad Social LGSS).

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Entre las medidas más relevantes, destacan las siguientes:

#### **A. Planes de igualdad obligatorios en empresas de más de cincuenta trabajadores**

Se modifica la ley orgánica de igualdad para añadir que, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 45.2 LOI), si bien dispondrán de tres años para regularizar esta situación. Dichos planes contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal fin, se requiere que, con carácter previo, se elabore un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las «personas trabajadoras» —lenguaje inclusivo que incorpora esta nueva normativa y que no siempre resultará homogénea con los textos normativos que modifica— en el que se incluirán, al menos, las siguientes materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).

El diagnóstico se elaborará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria en relación con las materias enumeradas, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Y es que esta nueva normativa crea un *Registro de Planes de Igualdad de las Empresas*, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas (art. 46.4 LOI). Las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro. La norma prevé una posterior regulación reglamentaria para el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, ex artículo 46.6 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Conviene precisar que, para proceder a regularizar esta situación, la norma incorpora plazos transitorios: a) si se trata de empresas de más de ciento cincuenta y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras, las empresas dispondrán de un periodo de *un año* para la aprobación de los planes de igualdad; b) si se trata de empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de *dos años* para la aprobación de los planes de igualdad; c) las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de *tres años* para la aprobación de los planes de igualdad. Todos estos *plazos* se habrán de computar desde su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, el 7 de marzo del 2019, ex disposición transitoria 12.<sup>ª</sup> de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Finalmente, y con una mejor dicción, el nuevo

artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social seguirá considerando *infracción grave* no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad derivadas tanto de la ley orgánica de igualdad, como del Estatuto de los Trabajadores o del convenio colectivo aplicable.

## **B. Registro salarial de la empresa**

El empresario se hallaba ya obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución sin que pudiera producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. Pero, ahora, el nuevo artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores concreta que un trabajo tendrá igual valor que otro «cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes» (art. 28.1 LET). Conviene precisar que, a partir de ahora y de acuerdo con el nuevo artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la gran novedad de este precepto se encuentra en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a éste, el empresario estará obligado a llevar un *registro salarial* con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. Asimismo, cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, ex artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para un mayor control de esta obligación, se determina que el comité de empresa tenga derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en este artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre su aplicación (art. 64.3 LET). A tal fin, el citado comité podrá ejercer una labor de vigilancia

del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64.7a.3.<sup>ª</sup> del Estatuto de los Trabajadores.

### **C. Medidas de conciliación de la vida laboral y personal: permiso de paternidad obligatorio**

#### *C.1. Adaptación de la duración y distribución de la jornada*

De acuerdo con el nuevo artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las *adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo*, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tendrán derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado éste, la empresa, por escrito, o bien comunicará la aceptación de la petición, o bien planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustente la decisión. En todo caso, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

#### *C.2. Permiso por cuidado de lactante intransferible*

El nuevo artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo —que podrán dividir en dos fracciones— para el *cuidado del lactante* hasta que éste cumpla los nueve meses. Se reconoce dicho derecho en los supuestos de «nacimiento», adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y se incrementará la duración del permiso proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Con todo, esta reducción de jornada constituye un *derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor*, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### C.3. Permiso de paternidad obligatorio

La suspensión con reserva de puesto de trabajo regulada en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores modifica su estructura para incorporar, asimismo y con carácter obligatorio, el permiso por paternidad —o del otro progenitor distinto de la madre biológica—. Ahora, y tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 6/2019, el artículo 48.4 dispone que el «nacimiento», que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Del mismo modo, *el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas*, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá

distribuirse a voluntad de aquéllos en periodos semanales disfrutables de forma acumulada o interrumpida y ejercerse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

*Se trata de un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.*

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Del mismo modo, el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores recoge el régimen jurídico aplicable a la adopción —incluido el desplazamiento previo si fuera necesario—, a los supuestos de discapacidad, al riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y a las víctimas de violencia de género, para todos los cuales se prevén algunas normas especiales. Finalmente, el precepto admite que los trabajadores se beneficien de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en estos casos, ex artículo 48.9 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, la norma prevé la *aplicación paulatina y transitoria* de estos derechos. Y, así, de acuerdo con la nueva disposición transitoria 13.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación gradual se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) En el caso de nacimiento, *la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en este Real Decreto Ley 6/2019 desde su entrada en vigor.*
- b) A partir de la entrada en vigor de esta norma, en el caso de nacimiento, el *otro progenitor* contará con un periodo de suspensión total de *ocho semanas*, las dos primeras de las cuales deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes *seis semanas*, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) A partir de la entrada en vigor de la norma, en el caso de *adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*, cada progenitor dispondrá de un periodo de

suspensión de *seis semanas* que se disfrutará a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después, o bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto con las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores o progenitoras podrán disponer de un total de *doce semanas de disfrute voluntario* que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes, o bien a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- d) *A partir del 1 de enero del 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, las cuatro primeras de las cuales deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.*
- e) *A partir del 1 de enero del 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas que se habrán de disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después, o bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto con las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores o progenitoras podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes, o bien a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.*
- f) *A partir del 1 de enero del 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluidas seis semanas de permiso obligatorio para cada*

uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en esta nueva normativa. Hasta que no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con determinadas particularidades.

Para ajustar este permiso a la prestación que otorga la Seguridad Social durante este periodo, se modifica paralelamente la Ley General de la Seguridad Social, especialmente en los artículos 177 y siguientes, con un capítulo que pasa a regular el *nacimiento y cuidado del menor* en lugar de la «maternidad». Asimismo, se incorpora un nuevo capítulo sobre la *corresponsabilidad en el cuidado del lactante* (arts. 183 y ss. LGSS) en relación con la prestación económica por ejercicio responsable del cuidado del lactante. En ambos casos la prestación será del *cien por cien de la base reguladora de incapacidad temporal* derivada de contingencias comunes, con carácter general.

Asimismo, toda esta regulación tiene su plasmación tanto en el ámbito del *empleo público* (art. 3 RDL 6/2019) como en el del *trabajo autónomo* (art. 7 RDL 6/2019), con algunas peculiaridades. Especialmente reseñable es la modificación de los artículos 38 y 38 bis del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) con la previsión de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y de aquellas trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

#### C.4. Atención a la dependencia

La disposición adicional 14.<sup>ª</sup> de la Ley General de la Seguridad Social recoge el régimen jurídico de los *convenios especiales de los cuidadores no profesionales* de las personas en situación de dependencia, cuyas cuotas a la Seguridad Social y por formación profesional serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social. En este sentido, y *a partir del 1 de abril del 2019*, los convenios especiales que se suscriban surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica de las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los noventa días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción. Por su parte, la disposición transitoria 31.<sup>ª</sup> de la Ley General de la Seguridad Social regula los convenios especiales de los cuidadores no profesionales existentes. Asimismo, el artículo 5 del Real Decreto Ley 6/2019 regula el Fondo de Apoyo para la Promoción y Desarrollo de Infraestructuras y Servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales, que tendrá por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia



y los servicios sociales. Este fondo tendrá una duración de diez años y contará con los recursos aportados a él hasta la fecha más las dotaciones adicionales que puedan preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuales serán desembolsadas y transferidas a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

#### **D. Otras cuestiones de interés**

La norma exige la *adaptación* a la nueva regulación de *todas las referencias* efectuadas en los textos normativos. En este sentido, por ejemplo, en algunos preceptos se sustituye la referencia a la maternidad o paternidad por el concepto de ‘nacimiento’ (arts. 11.1b y 11.2b LET, art. 45.1d, art. 53.4 o art. 55.5 LET, respectivamente y entre otros). Por su parte, también se modifican, expresamente y para garantizar una mejor adaptación a lo dispuesto en esta ley, el artículo 12.4d del Estatuto de los Trabajadores —garantizando toda ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en los contratos a tiempo parcial—, el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores —en el periodo de prueba, la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad— o, entre otros, el artículo 48.3 del mismo cuerpo normativo —sobre el cómputo del periodo de prueba a efectos de antigüedad e interrupción de aquél por acuerdo entre las partes—.

Con carácter general, la norma *ha entrado en vigor el día 8 de marzo del 2019*, salvo todo lo relacionado con el permiso y la prestación por nacimiento y cuidado del menor (arts. 48 LET, 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y 38 y 38 bis LETA, especialmente y, en consecuencia, los arts. 177 y ss. LGSS) cuya entrada en vigor se demora al primer día del mes siguiente al de la publicación de la norma (1 de abril del 2019), no así el permiso y la prestación por cuidado del lactante, que será de aplicación desde la entrada en vigor de la nueva normativa.

2. El Gobierno, asimismo, ha aprobado el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE de 12 de marzo), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, entre cuyas disposiciones destacan las siguientes:

#### **A. Medidas de protección social**

Entre las más relevantes reformas introducidas por esta norma se encuentra la recuperación del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, el incremento de las ayudas por hijo a cargo para luchar contra la pobreza severa, el aumento de las cuantías de las pensiones contributivas de incapacidad permanente total para menores de sesenta años, la introducción de algunas modificaciones en determinados colectivos de trabajadores y regímenes especiales de la Seguridad Social, así como la incorporación de ciertas normas transitorias que otorgan garantía jurídica a algunas situaciones creadas como consecuencia de reformas laborales o sociales recientes.

## B. Registro diario de jornada

Sin duda, el interés laboral de esta norma se halla sin embargo en la nueva obligación de registrar la jornada del trabajador exigible a partir de los dos meses siguientes de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (disp. final sexta, apdo. 4, RDL 8/2019). En este sentido, el artículo 10 del citado Real Decreto Ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en un apartado dedicado a la «lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo» y lo hace en dos sentidos:

- Por una parte, añade un nuevo apartado, el artículo 34.9, en el que indica como la empresa deberá garantizar «el registro diario de jornada», que habrá de incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que también recoge este precepto. A tal fin, y 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 la jornada. La empresa conservará estos registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Por otra parte, la posibilidad de que el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pueda 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 la jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran, ex artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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 del 34 al 38 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, constituirán infracción grave, ex artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Finalmente, y entre otras medidas, el Gobierno anuncia que constituirá un grupo de expertos y expertas antes del 30 de junio del 2019 para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores (disp. adic. 1.ª RDL 8/2019).

Todas estas medidas de interés laboral y social requerirán desarrollo reglamentario en algunos casos y exigirán nuevos protocolos de actuación empresarial y sindical en el futuro.