



Madrid, 20 de Marzo de 2019

MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO (REAL DECRETO-LEY 8/2019)

El pasado día 12 de marzo de 2019 ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado 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.

Esta nueva normativa incorpora varias medidas sociales, así como adaptaciones y aclaraciones de las últimas novedades legislativas en materia laboral y de Seguridad Social introducidas también a través de Reales Decretos.

A continuación les ofrecemos un breve resumen con las principales modificaciones que incorpora esta norma, sin perjuicio de quedar a su disposición por si quisieran ampliar esta información.

I. REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA.

Una de las novedades más importantes es la que se contiene en los artículos 10 y 11 de este Real Decreto-ley, que modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, obligando ahora a todas las empresas a registrar diariamente la jornada de trabajo de todos los empleados.

Hasta el momento, esta obligación sólo se contemplaba para los casos en los que los trabajadores realizaran horas extraordinarias y para los que estuvieran contratados a tiempo parcial; sin embargo, a partir del **12 de mayo** (ya que se otorga un periodo de transición de 2 meses), la obligación regirá para **todos los trabajadores**.

La finalidad de esta modificación es obtener un control más exhaustivo de la realización de horas extraordinarias de forma fraudulenta mediante la obligación de establecer un sistema de fichaje a la entrada y salida del centro de trabajo.

El registro deberá ser **diario** e **incluir el horario concreto de entrada y salida**, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que exista en la empresa. Este registro deberá conservarse durante un plazo de **cuatro años**, tiempo durante el cual estará a disposición de empleados, representación de las personas trabajadoras e Inspección de Trabajo.

En relación con ello se modifica también el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para tipificar expresamente como **infracción grave** la transgresión de las normas en materia de registro de jornada, por lo que sanción oscilará entre 626 € y 6.250 €.



II. FOMENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO.

a) Contratación indefinida de desempleados de larga duración.

A partir del 1 de abril de 2019 los empleadores que contraten de forma indefinida a desempleados de larga duración (es decir, que lleven inscritos en la oficina de empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación), tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social de 1.300€/año por cada trabajador contratado.

Esta bonificación se disfrutará durante los tres años siguientes a la contratación y será mayor cuando la contratación se concierte con mujeres (1.500€/mes).

Las empresas deberán mantener al trabajador contratado en plantilla durante al menos tres años desde la contratación; así como mantener el nivel de empleo alcanzado con la contratación durante al menos dos años desde la misma. No se considerará incumplida esta obligación en los casos de despidos objetivos o disciplinarios reconocidos o declarados 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.

b) Transformación de contratos temporales de trabajadores agrarios en indefinidos.

Desde el 1 de abril de 2019 hasta el 1 de enero de 2020, las empresas con trabajadores encuadrados en el Régimen Especial Agrario que transformen sus contratos temporales en indefinidos podrán obtener una serie de bonificaciones durante los dos años siguientes a la transformación. Habrá de tenerse en cuenta el grupo en el que el trabajador esté encuadrado, así como sus bases mensuales de cotización.

Grupo de cotización	Base de cotización	Bonificación TRABAJADORES	Bonificación TRABAJADORAS
1	Inferior a 1.800€/mes	40€/mes (480€/año)	53,33€/mes (640€/año)
1 (cotización por jornadas reales trabajadas)	Inferior a 81€/día	2€/día	2,66€/día
Entre 2 y 11	Inferior a 1.800€/mes o 81,12€/día	Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15€/mes, o 4,01€ por jornada real trabajada.	Cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77€/mes, o 2,68€ por jornada real trabajada.

La empresa deberá mantener al trabajador en plantilla durante al menos tres años desde la conversión del contrato en indefinido.

c) Prolongación del periodo de actividad de fijos discontinuos de la actividad turística.

Las empresas de turismo, comercio u hostelería que se encuentren vinculadas al sector turístico podrán bonificarse en un 50% sus cuotas empresariales por contingencias comunes de la Seguridad Social, además de los conceptos de recaudación conjunta de FOGASA, Desempleo y Formación Profesional, siempre y cuando:



- Se genere actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre.
- En esos meses se inicien o se mantengan en alta los trabajadores fijos discontinuos. Esta medida tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019.

III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

a) Subsidio para mayores de 52 años.

Se recupera la regulación contenida en la Ley General de Seguridad Social de 1994 y, por tanto, se reduce la edad para el acceso al subsidio por desempleo para mayores, que pasa de 55 a 52 años.

Se aumenta así la duración de esta prestación, que se podrá seguir percibiendo hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación exigible en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.

Se elimina la necesidad de tener cumplida la edad de 52 años en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo o subsidio por desempleo, permitiéndose el acceso en el momento en que se cumpla siempre que se haya permanecido inscrito como demandante de empleo ininterrumpidamente.

A estos efectos, no serán computables las interrupciones inferiores a los 90 días ni los periodos que se correspondan con la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena. No obstante, no se permite el acceso al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

También se elimina el requisito de carencia de rentas de la unidad familiar. A partir de ahora, tan sólo será necesario que las rentas del solicitante no superen el umbral establecido legalmente.

b) Asignación económica por hijo a cargo (Art. 351.a) de la Ley General de la Seguridad Social).

La nueva normativa trata de mejorar la protección de los colectivos más desfavorecidos, motivo por el cual a partir del próximo 1 de abril se eleva el importe de la asignación económica por hijo a cargo de los 291 € al año vigentes hasta el momento hasta los 341 € en cómputo anual, pudiendo incrementarse hasta 588 € al año en función de los ingresos del hogar.

Sin perjuicio de lo anterior, también se prevé una cuantía mayor para aquellos hogares con rentas inferiores, para lo cual se establece un cuadro que relaciona integrantes e intervalos de ingresos.

c) Incremento de las pensiones de incapacidad permanente total.

Además del incremento que ya se realizó con el Real Decreto-ley 28/2018, ahora vuelve a incrementarse el importe mínimo de las pensiones de incapacidad permanente total derivada de contingencias comunes para menores de 60 años. Las cuantías mínimas quedan fijadas en los siguientes importes:

- Con cónyuge a cargo: 6.991,60€/año.
- Sin cónyuge a cargo: 6.991,60€/año.
- Con cónyuge no a cargo: 6.930,00 €/año.



d) Aclaraciones de las medidas introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019.

Respecto a la prestación de paternidad, se aclara que la fecha de entrada en vigor es el 1 de abril de 2019, al igual que la novedad sobre el convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, especificándose que el abono de las cuotas por parte de la Administración General del Estado será también a partir del 1 de abril.

En relación a la reducción de jornada por cuidado del lactante, se aclara que las cotizaciones realizadas durante el periodo comprendido entre el 9º y 12º mes, en el que la retribución se reduce proporcionalmente, las cotizaciones se entienden incrementadas al 100% a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

IV. OTRAS MEDIDAS

a) Modificación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

A partir del 13 de marzo de 2019 se permite la inscripción en este sistema de los menores de 30 años, aun cuando no tengan ningún grado de discapacidad y sin necesidad de que la tasa de desempleo sea inferior al 20% según la EPA del último trimestre de cada año.

Este nuevo límite de edad se aplica tanto a los jóvenes que ya estuviesen inscritos como a los que lo hubieran solicitado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

b) Régimen especial de la minería del carbón.

Se amplía a este régimen la obligación de cotizar por el tipo de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

c) Régimen especial de trabajadores autónomos.

Se clarifica el régimen transitorio de la obligación introducida por el Real Decreto-ley 28/2018, vigente desde el 1 de enero del presente año, según el cual las cotizaciones de los autónomos, con cargo a las cuotas de cese de actividad a partir del día 61 de incapacidad temporal, se abonarían por las mutuas colaboradoras, entidad gestora o SEPE.

d) Foro Estatal para la integración de los inmigrantes.

Se incorpora una dotación de 70 millones de euros para el ejercicio 2019.

e) Nuevo Estatuto de los Trabajadores.

El Gobierno adquiere el compromiso de constituir con anterioridad al 30 de junio de 2019, un grupo de expertos para la preparación de la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

FIN DEL DOCUMENTO

ALEDIA ABOGADOS

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.