



## CIRCULAR LABORAL 9/2019

13 de Marzo de 2019

### **INFORMACIÓN URGENTE:**

#### **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.**

---

Segundo “viernes social” y segundo Real Decreto-ley (RDL) vinculado a nuestro ámbito jurídico laboral aprobado por el Gobierno. En este caso el Consejo de Ministros, en su reunión del pasado 8 de marzo, acordó todo un paquete de medidas urgentes que amplía la denominada “*protección social*”, establece diversos incentivos para la empleabilidad e introduce la obligatoriedad legal de que todas las empresas registren la jornada de trabajo diaria de sus empleados.

Hay que recordar que este RDL, como ya indicábamos en nuestra Circular 8/2019, al referirnos al RDL 6/2019, de 1 de marzo, deberá ser refrendado por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados, en un plazo de 30 días desde la entrada en vigor general del mismo. Concretamente el 13.03.19, día siguiente al de su publicación en el BOE.

Pasemos a estudiar las principales medidas de mayor relevancia para las empresas que regula este nuevo RDL de una forma práctica:

#### **1. Registro de la jornada diaria de trabajo:**

##### **a. Justificación de la medida:**

- i. En la exposición de motivos del RDL se justifica la implantación del registro como medida para combatir la precariedad laboral. La flexibilidad laboral, señala el texto, “... *no puede llevar a incumplir la normativa sobre jornada máxima y horas extraordinarias.*”

**b. Modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET):**

- i. Se modifica el texto del art. 34 ET – el que regula la jornada de trabajo – en su apartado séptimo, para posibilitar al Ejecutivo, junto a las facultades en materia de ordenación y duración de la jornada de trabajo, el establecimiento de *"especialidades en las obligaciones de registro de la jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus particularidades así lo requieran"*.
- ii. De este modo se concreta que es el Ministro de Trabajo el encargado de proponer esas normas, *"previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas"*.
- iii. Introduciendo nuevos apartados en el citado art. 34 ET, concretamente el noveno, se especifica y concreta como se debe hacer ese registro de la jornada diaria de trabajo. Como primera cuestión se viene a indicar que "deberá incluir el horario concreto de entrada y salida de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la posible existencia de flexibilidad horaria."
- iv. Se indica que la puesta en marcha del registro se hará mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión de la empresa previa consulta a la representación legal de los trabajadores, se organizará y documentará el registro de la jornada de cada trabajador.

**c. Mantenimiento del registro de jornada:**

- i. Las empresas tendrán la obligación de conservar los registros durante cuatro años. En ese periodo, estarán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**d. Infracciones en casos de incumplimientos:**

- i. El RDL modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que en adelante incluirá el registro de jornada como uno de los motivos que, en caso de transgresión por parte de la empresa, acarrearán una sanción grave.
- ii. Este tipo de sanciones acarrearán multas de entre 626 y 6.250 euros para las empresas y no son individualizadas.

**e. Plazo para la implementación del registro de jornada:**

- i. El RDL recoge en su disposición final sexta que la obligación prevista en el art. 34.9 ET en relación con el registro de la jornada será de aplicación a los dos meses de la publicación del texto en el Boletín Oficial del Estado. Por lo tanto, a partir del próximo 12.05.19

**2. Nuevos incentivos a la contratación:**

- a. El art. 8 de este nuevo RDL introduce una bonificación de la que podrán beneficiarse aquellas empresas que contraten a personas que lleven desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. Su entrada en vigor se producirá en el plazo de un mes a contar desde la publicación de esta norma en el BOE.
- b. Dicha bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social se mantendrá durante tres años y ascenderá a 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) o a 125 euros/mes (1.500 euros/año) cuando el contrato se haga a una mujer.
- c. Para la aplicación de este incentivo, las empresas deberán mantener en el empleo a estos trabajadores al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Del mismo modo deberán mantener el nivel de empleo alcanzado en la empresa con ese contrato, durante dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder a la devolución del incentivo.
- d. Por su parte, el art. 9 de ese RDL, determina que las empresas dedicadas al turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística que amplíen los periodos de ocupación y cotización de sus trabajadores fijos discontinuos también podrán beneficiarse de una bonificación en sus cuotas. En concreto, aquellas que inicien o los mantengan en alta en los meses de febrero, marzo y noviembre podrán aplicarse una bonificación del 50% en sus cuotas por contingencias comunes, por desempleo, FOGASA y formación profesional de esos trabajadores. Esta bonificación será de aplicación desde el 1.01.19 y hasta el 31.12.19
- e. También el RDL, art. 7, incorpora un plan para impulsar que las empresas, antes del 1.01.20 conviertan en indefinidos o en contratos fijo-discontinuos los contratos temporales de los trabajadores agrarios por cuenta ajena. Su entrada en vigor se producirá en el plazo de un mes a contar desde la publicación de esta norma en el BOE.

En estos casos, se va a bonificar la cuota empresarial por contingencias comunes durante dos años tras la transformación. La cuantía de esa bonificación puede llegar hasta los 40 euros/mes por trabajadores encuadrados en el grupo 1 que cobren menos de 1.800 euros y trabajen todo el mes. En el caso de las mujeres, la bonificación será mayor, de hasta 53,33 euros al mes.

**3. Recuperación del subsidio para mayores de 52 años:**

- a. Los parados mayores de 52 años podrán acceder al subsidio por desempleo que hasta ahora se reservaba a los mayores de 55 años. Esta prestación, que beneficiará a cerca de 380.000 personas, podrá percibirse hasta que se cumpla la edad ordinaria de jubilación, y no hasta el momento en que se pueda acceder a cualquier modalidad de pensión contributiva de jubilación, como ocurría hasta el momento.
- b. Las modificaciones que incorpora este respecto el RDL se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden a partir de su entrada en vigor, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.

**4. Otras cuestiones y/o incentivos laborales:**

- a. La Seguridad Social incrementará la cuantía mínima de la pensión de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común para menores de 60 años, que se sitúa en 6.991,60 euros si es con cónyuge a cargo o sin conyugue, pero unidad económica unipersonal, y 6.930 € para las personas con cónyuge no a cargo.
- b. Asimismo, se deja de tener en consideración la renta familiar para el acceso al subsidio; se incrementa la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación del 100% al 125% durante la percepción del subsidio, y se eliminan los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo a tiempo parcial.
- c. El art. 6 del RDL establece como novedad que los artistas en espectáculos públicos podrán solicitar la situación de inactividad en cualquier momento del año, siempre y cuando acrediten, al menos, 20 días en alta con prestación real de servicios en el año anterior.
- d. Se pretende un acceso más fácil a la denominada “Garantía Juvenil”:
  - i. Desarrollando con más detalle esta medida, se procede a la modificación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ), regulado por la Ley 18/2014, de 15 de octubre.

- ii. Esta modificación pretende dar mayor seguridad jurídica a los jóvenes a la hora de inscribirse en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El objetivo es evitar la posible incertidumbre acerca del límite del 20% de la tasa de desempleo (EPA) del colectivo de personas de entre 25 y 29 años. Se simplifican y clarifican los requisitos para la inscripción en lo relativo a la edad.
  - e. Elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores:
    - i. Se constituye un grupo de estudio para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, en cumplimiento con el compromiso asumido entre el actual Gobierno y los agentes sociales. La idea central es actualizar y adecuar la norma nuclear de las relaciones laborales a la actual realidad de nuestro mercado laboral generado por las transformaciones digitales, la globalización, los cambios demográficos y la transición ecológica, entre otras cuestiones.
- 

*Departamento Laboral y de Seguridad Social  
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral  
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*