

Publicado, en el BOE de 12 de marzo de 2019, 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. Se establecen nuevas obligaciones sobre el registro obligatorio de jornada, de aplicación a partir del 12 de mayo de 2019, junto con nuevas medidas de fomento del empleo indefinido, protección social y en relación al Sistema Nacional de Garantía Juvenil.



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, introduce una serie de medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, entre las que destacan

I.- Reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral.

Recordando el fallo de la **SAN Nº 207/2015, 04-12-2015, Rec. 301/2005, Ecli: ES:AN:2015:4313**, por el que comenzó a solicitarse por parte de la ITSS el registro de jornada hasta que el TS cambió la interpretación del **ET** el primer trimestre del 2017; y citando la referencia existente en la **STS Nº 246/2017, de 23 de marzo de 2017, Rec 81/2016, Ecli: ES:TS:2017:1275** donde el Alto Tribunal afirmaba que « convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...», a través del artículo **10 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo**, se modifica el texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), para **regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de**

los límites en materia de jornada, con la finalidad de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De forma directa sobre la obligación del registro de jornada, tras la modificación realizada en los art. 34 ET y 7 LISOS, encontramos las siguientes novedades:

- 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, podrá 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 jornada, **para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.**

- **La empresa ha de "garantizar" el registro diario de jornada**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda existir en el empresa.

- **La organización y documentación del registro de jornada**, ha de realizarse mediante:

a) negociación colectiva

b) acuerdo de empresa

c) decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa

- Necesidad de **conservar los registros durante cuatro años** los registros de jornada efectuados.

- Necesidad de tener los **registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

- Pasa a considerarse **infracción grave en materia de relaciones laborales** «*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 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores*»

Las nuevas obligaciones sobre el registro obligatorio de jornada -introducidas

por el nuevo apdo. 9 del artículo 34 ET- serán de aplicación a **partir del 12 de**

mayo de 2019.

II.- Medidas de fomento del empleo indefinido

El [nuevo real decreto-ley](#) incluye diferentes medidas dirigidas a fomentar el empleo indefinido en determinados sectores de actividad y de personas desempleadas de larga duración. En este sentido:

1.- Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.

- Se articula el «**Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos**» que incluye a los trabajadores fijos-discontinuos, posibilitando a las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, incluidos los fijos discontinuos, al bonificarse la cuota empresarial por contingencias comunes, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización –mensual o por jornadas reales trabajadas–. Además, con el objetivo de introducir medidas positivas para reducir la brecha de género, se establecen cuantías incrementadas en el caso de la conversión de contratos de mujeres trabajadoras.

Atendiendo a la nueva regulación, las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que transformen, **antes del 1 de enero de 2020**, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.

Las bonificaciones previstas no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad (art. 5.7 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre).

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá **mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años** desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

2.- Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración.

- Se introduce una **bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración**. De esta manera, se pretende incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Para la aplicación de este incentivo la empresa **deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años** desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, 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.

3.- Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

- Se establece una medida de apoyo a la **prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística**, dada la no aprobación del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

Esta medida será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

III.- Medidas de protección social

Dentro de las medidas de protección social, se detallan las siguientes novedades:

1.- Subsidio por desempleo de mayores de 52 años.

Se modifica la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en seis aspectos:

1. reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años;
2. supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad y recogiendo en la regulación la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión;
3. incremento de su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades de pensión contributiva de jubilación, se percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación;
4. eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio;

5. incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento; y
6. eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

Las modificaciones relativas al subsidio para mayores de 52 años se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden **a partir del 13 de marzo de**

2019, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus

beneficiarios. Las modificaciones relativas a la cotización durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente se

aplicará **desde el día 1 de abril.**

2.- Prestaciones familiares de la Seguridad Social.

La cuantía de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, así como el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas, serán los siguientes:

1. La cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.1 será en cómputo anual de 341 euros.
2. Los límites de ingresos para tener derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo, a que se refieren los párrafos primero y segundo del artículo 352.1.c), quedan fijados en 12.313,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 18.532,00 euros, incrementándose en 3.002 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.
3. Sin perjuicio de lo anterior, la cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.1 será en cómputo anual de 588 euros en los casos en que los ingresos del hogar sean inferiores según la siguiente escala:

Integrantes del hogar

Personas > = 14 años (M)	Personas < 14 años (N)	Intervalo de ingresos	Asignación íntegra anual euros
1	1	4.679,99 o menos	588 x H
1	2	5.759,99 o menos	588 x H
1	3	6.839,99 o menos	588 x H
2	1	6.479,99 o menos	588 x H
2	2	7.559,99 o menos	588 x H
2	3	8.639,99 o menos	588 x H
3	1	8.279,99 o menos	588 x H
3	2	9.359,99 o menos	588 x H
3	3	10.439,99 o menos	588 x H
M	N	$3.599,99 + [(3.599,99 \times 0,5 \times (M-1)) + (3.599,99 \times 0,3 \times N)]$ o menos	588 x H

Beneficiarios:

H = Hijos a cargo menores de 18.

N = número de menores de 14 años en el hogar.

M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

3.- Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total.

Durante el año 2019 las cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común para menores de sesenta años del sistema de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, quedan fijadas en los importes siguientes:

Incapacidad permanente	Con cónyuge a cargo — Euros/año	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal — Euros/año	Con cónyuge no a cargo — Euros/año
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años.	6.991,60	6.991,60	6.930,00

4.- Protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero.

Por medio de la modificación de los artículos 4 y 24 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, se adecúa el catálogo de prestaciones a las novedades reguladas por el 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. Se introduce la nueva **prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**, así como se adecuan las referencias a maternidad y paternidad a la nueva denominación de **nacimiento y cuidado del menor**, remitiendo, para su regulación a lo dispuesto en el texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#).

5.- Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Se modifica 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. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 5, con la siguiente redacción: «6. Con efectos desde el uno de enero de 2019, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2019 una reducción del 14,6 por ciento.»

6.- Inactividad de artistas en espectáculos públicos.

Se modifica el apartado 1 del artículo [249](#) ter del texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), a efectos de **ampliar el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos**. Por ello, se amplía ese plazo de solicitud a cualquier momento del año, dotando así de eficacia a las medidas adoptadas por el Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, que a su vez daba cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el 6 de septiembre de 2018.

3.- Mejorar la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Finalmente, también quedan modificados los artículos 88, 97, 98.5, 101.4 y 112 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, para, en el marco del Plan de Choque por el Empleo Joven, mejorar la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con el objetivo, por un lado, de dar **mayor seguridad jurídica** a los jóvenes susceptibles de inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, por otro, para **evitar cualquier posible incertidumbre relativa a la publicación periódica de la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años**



Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

DEPARTAMENTO LABORAL
GORRIZ-ARIAS Consulting
tel. 93.452.60.60 fax. 93.454.63.83
www.gorniz-arias.com

