

NOTA SOBRE LAS PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS 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

El pasado 12 de marzo de 2019 fue publicado en el BOE el Real Decreto-Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, cuyo objetivo principal, de acuerdo con su Exposición de Motivos, es el restablecimiento de derechos sociales suprimidos tras la crisis económica de 2012 a través de las medidas de austeridad y reducción del gasto público, así como la reducción de las desigualdades sociales todavía subsistentes en la sociedad española.

En este sentido, el Real Decreto-Ley incluye una nueva obligación de registro de la jornada de trabajo, con la intención de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y establece una serie de medidas de fomento del empleo indefinido y medidas de protección social, con el ánimo de garantizar el mantenimiento del empleo en colectivos especialmente sensibles a la inestabilidad laboral y el desempleo.

I. Registro de la jornada de trabajo

En materia de jornada de trabajo, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para establecer la obligación para las empresas de garantizar el registro diario de la jornada de cada trabajador, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma.

Este registro de jornada se organizará y documentará de la manera acordada mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, y deberá conservarse

por la empresa durante cuatro años, debiendo permanecer a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Además, se establece 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, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades lo requieran.

Esta obligación de registro entrará en vigor el 12 de mayo de 2019, y su incumplimiento dará lugar a partir de ahora a una infracción grave del artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuyo importe máximo en la actualidad es de 6.250 euros.

II. Medidas de fomento del empleo indefinido

Dentro del conjunto de medidas de fomento del empleo indefinido incluidas se establecen:

- Medidas para la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos (en vigor a partir del 1 de abril de 2019).
- Bonificaciones para la contratación laboral de trabajadores desempleados de larga duración (en vigor desde el 1 de abril de 2019). Concretamente, se establece una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por cada trabajador contratado, de 108,33 euros mensuales (1.300 euros al año), durante tres años, siendo ésta de 125 euros al mes (1.500 euros al año) para el caso de que se contrate a mujeres. En caso de que el contrato se celebre a tiempo parcial, estas bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada.

Como requisitos para el disfrute de estas bonificaciones se establece la obligación de la empresa de mantener al trabajador en el empleo al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral (salvo extinción por causas objetivas o despido disciplinario procedente, expiración del tiempo convenio o realización de la obra o servicio concreto, entre otras), así como la obligación de mantener por la empresa el nivel de empleo alcanzado con el contrato, durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. Además, el trabajador en cuestión debe haber estado inscrito en la oficina de empleo al menos doce meses dentro de los dieciocho anteriores a su contratación.

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

vinculados a la actividad turística (de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019).

Se establece que las empresas que no pertenezcan al sector público y se dediquen a actividades de turismo, así como de comercio y hostelería relacionadas con el 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 esos meses del 50 % 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.

III. Medidas de protección social

En materia de protección social, y en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOE, a través del Real Decreto-ley:

- Se reduce la edad de acceso al subsidio por desempleo, pasando de los 55 a los 52 años y se mejoran las condiciones de acceso a éste.
- Se incrementan las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años.
- Se reducen las cuotas de cotización para los trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social; y
- Se amplía el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos a cualquier momento del año.

Además, se establece que, a partir del 1 de abril de 2019:

- Se incrementará la cuantía de la asignación económica de la Seguridad Social por hijo a cargo, hasta los 341 euros anuales o 588 euros en caso de familias en situación de pobreza severa; y
- Se extenderán a los trabajadores del sector marítimo-pesquero las novedades reguladas por el Real Decreto-ley 6/2019.

Sin perjuicio de las modificaciones anteriores, y para cerrar el conjunto de medidas más destacadas, el Real Decreto-Ley establece que el Gobierno, con anterioridad al 30 de junio de 2019, constituirá un grupo de expertos y expertas para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

Por último, y en relación con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, hay que señalar que, de conformidad con la Constitución Española, a pesar de que éste quedará vigente desde la fecha establecida para cada medida, será necesaria su convalidación por el Congreso en un plazo máximo de un mes desde su aprobación. Esto implica que, de no ser aprobado en este plazo, el Real Decreto-Ley quedaría automáticamente derogado.

Esta Nota ha sido elaborada por Daniel Cifuentes y Paula Fernández, socio y abogada respectivamente, de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 14 de marzo de 2019 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Daniel Cifuentes
Socio de Laboral
dcifuentes@perezllorca.com
Telf: + 34 91 423 66 89