

Alerta Laboral

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

13 de marzo de 2019

Ayer día 12 de marzo de 2019, se publicó en el Boletín Oficial del Estado (“BOE”) 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.

Con carácter previo a desarrollar los notables cambios laborales introducidos a través de dicha norma, cabe destacar que el mismo se aprueba en una situación política excepcional, por encontrarse las Cortes disueltas con motivo de la reciente convocatoria de elecciones generales. En consecuencia, el conjunto de medidas legislativas introducidas han de ser convalidadas por la Diputación Permanente del Congreso en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la publicación de la citada norma, según refiere el artículo 57, apartado 1, letra a), del Reglamento de la Cámara.

Dicho lo cual, dada la trascendencia de las modificaciones de Normas Laborales Básicas de nuestro ordenamiento jurídico-laboral y de seguridad social, a continuación se realiza un análisis sucinto y breve de sus principales modificaciones. Seguidamente, procedemos a detallar sus claves:

A.- Medidas de protección social

I.- Subsidio por desempleo para mayores de 52 años:

Una de las principales novedades del RDL 8/2019 es la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (“LGSS”), dándose nueva redacción al apartado 4 del artículo 274 de la norma para reducir la edad de acceso al subsidio por desempleo de cincuenta y cinco a cincuenta y dos años de edad.

Por lo que se refiere al requisito de carencia de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, se suprime el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 275, de tal manera que la unidad de cómputo se concreta exclusivamente en las rentas del solicitante o beneficiario, en lugar de la unidad familiar en la que se integra.

Asimismo, con la modificación del apartado 3 del artículo 277 se incrementa la duración máxima del subsidio, de forma que los beneficiarios podrán seguir percibiéndolo si no encuentran empleo hasta que alcancen la edad ordinaria de jubilación.

Por último, la nueva redacción del artículo 280 incrementa el importe de las cotizaciones a realizar por la entidad gestora por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años, pasando del 100% al 125% del tope mínimo de la base de cotización vigente en cada momento y se eliminan los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo a tiempo parcial.



II.- Prestaciones familiares de la Seguridad Social:

Se modifican las cuantías 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, que serán los siguientes:

a.- La cuantía de la asignación económica en cómputo anual establecida en el artículo 353, apartado 1 de la LGSS por hijo o menor a cargo se incrementa a 341 euros, sin perjuicio de que pueda alcanzar el importe de 588 euros en cómputo anual en función de los ingresos e integrantes del hogar;

b.- El límite de ingresos para causar derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo 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.

III.- Cuantías mínimas de las pensiones derivadas de una situación de incapacidad permanente en grado total:

Durante el año 2019 las cuantías mínimas de las pensiones derivadas de una situación de incapacidad permanente en grado total (55 o 75% de la base reguladora a partir de los 55 años de edad), derivada de enfermedad común para menores de sesenta años del sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, quedan fijadas entre 6.930 euros y 6.991 euros en función de la concurrencia de cónyuge a cargo, o no.

B.- Medidas de fomento del empleo indefinido

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

Se establece un régimen específico de bonificaciones para 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 en indefinidos antes del 1 de enero de 2020 los contratos de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración -incluidos los contratos fijos-discontinuos-, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato.

Para la aplicación de estos incentivos la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos durante un periodo de tres años desde la fecha de transformación del contrato.

II.- Bonificación por contratación de personas desempleadas de larga duración:

Otra de las principales novedades del RDL 8/2019 beneficia a aquellos empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo durante al menos un plazo de doce de los dieciocho meses anteriores a la contratación, introduciendo el 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) – en el caso de que la contratación se refiera a mujeres, la bonificación se verá incrementada a 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.

Como contrapartida para la aplicación de este incentivo se establece la obligación de que la empresa mantenga al trabajador contratado durante al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral así como, el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde su celebración.

III.- 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 incluye a partir del 31 de diciembre de 2019 una bonificación para las empresas -excluidas las pertenecientes al sector público-, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio y hostelería que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dicho periodo la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo.

La bonificación, exclusivamente para dichos meses, consistirá en el 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta.

C.- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

I.- Registro de jornada:

Estamos, sin duda, ante la principal novedad introducida por el RDL 8/2019 y que afecta a la modificación del artículo 34 del ET.

Por un lado, se modifica el apartado 7 del mencionado precepto, ampliando su contenido y estableciendo la posibilidad del Gobierno de establecer –además de las ya previstas ampliaciones sobre limitaciones de la jornada de trabajo y de los descansos- especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran. Ello, a propuesta de la titularidad del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y siempre previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Se añade por tanto a las facultades preexistentes del Gobierno en materia de jornada u ordenación del tiempo de trabajo, las consiguientes en lo que respecta al registro de la jornada de trabajo.

Y por otro, se amplía el artículo 34 del ET mediante un nuevo apartado 9 en cuya virtud se establece la obligación empresarial de garantizar el registro diario de jornada en el que se regula la articulación y requisitos mínimos del mismo.

A tal respecto, se preceptúa la obligación de que tales registros incluyan tanto el inicio como la finalización de la jornada laboral, debiendo constar dicha información de manera individualizada acerca de cada trabajador.

La conformación del registro horario, tanto en lo que concierne a su organización como a su documentación, corresponde bien a la negociación colectiva, bien a un acuerdo de empresa, o en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

En lo que atañe al deber de conservación de los datos recogidos por el registro de jornada, el nuevo apartado establece que ha de ser preservado, al menos, durante cuatro años, permaneciendo, durante este período, a disposición de los trabajadores, sus representantes legales, y la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, destacar que le entrada en vigor de esta obligación se posterga a un plazo de dos meses desde la publicación en el BOE, es decir, el 12 de mayo de 2019.

En definitiva, sin perjuicio de la remisión de comentarios más específicos en relación con el contenido y alcance a la hora de la implementación efectiva de la citada obligación por parte de las empresas, habrán que ponderarse circunstancias concretas y específicas dependiendo de cada caso concreto, en función del sector, convenio colectivo de referencia y actividad de la empresa así como su propia casuística e idiosincrasia en relación con la organización del trabajo en la misma.

II.- Infracciones laborales

Anudada a la obligación referida en el apartado precedente, se modifica el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (“LISOS”). Se incluye el registro de jornada dentro del listado ejemplificativo que como infracción grave ofrece el mencionado precepto de la LISOS sobre la trasgresión de la normativa sobre tiempo de trabajo.

Ello implicará que podría derivarse propuesta de sanción con causa tanto en la no instauración del registro de jornada, como en un incumplimiento referido a la conservación de los datos del registro, o a la participación de los representantes legales de los trabajadores en su confección. Recordemos que la sanción derivada de una infracción grave en materia de relaciones laborales y empleo podría ser sancionada con una multa de, entre 626 y 6.250.-€.

D.- Disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales

Dentro de las disposiciones adicionales del RDL 8/2019, destaca la relativa –primera- a la constitución antes del 30 de junio de 2019 de 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.

En cuanto a las transitorias, se establecen disposiciones relacionadas el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la prestación de paternidad y la cotización con cargo a las cuotas por cese de actividad en la situación de incapacidad temporal de los trabajadores autónomos a la fecha de entrada en vigor del RD-Ley de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

La única disposición derogatoria afecta a (i) la adicional 28^a de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la efectividad y la eficiencia -ampliación de la edad máxima de acceso al Sistema Nacional de la Garantía Juvenil-, (ii) la disposición transitoria única del RD-Ley 26/2018 de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y cinematográfica, (iii) así como cuantas normas se opondrán al nuevo RD-Ley 8/2019.

Igualmente, se adoptan medidas concretas para (i) ampliar el ámbito de protección social relacionado con el nacimiento y cuidado del menor de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero, así como (ii) en materia de cotización en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios establecido en el régimen general de la seguridad social, y (iii) periodos de Inactividad de artistas en espectáculos públicos.

A través de la disposición final segunda, y con base a la nueva redacción del apartado 3 del artículo 237 de la LGSS, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período en los que se reduce la jornada por cuidado de menor -según lo previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del ET-, también se verán incrementadas hasta un 100% de la cuantía que, de no haberse producido dicha reducción de jornada, le hubiese correspondido. En el supuesto de tratarse de una reducción de jornada con causa en los párrafos segundo y tercero, del mencionado artículo 37.6 ET, tal incremento únicamente alcanzará al primer año.

Asimismo, se introducen en esta disposición final segunda novedades en materia de convenios especiales para cuidadores no profesionales, así como en lo concerniente al Régimen Especial para la Minería del Carbón.

Adicionalmente, y entre las finales, ha de destacarse la primera relacionada con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la tercera sobre la modificación del régimen de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española, y la sexta relativa a la entrada en vigor a la que se refiere el siguiente apartado.

E.- Entrada en vigor de las novedades normativas

La entrada en vigor del RD-Ley se producirá a partir del día siguiente de su publicación, esto es, hoy 13 de marzo de 2019.

No obstante, las reformas de acerca de prestaciones familiares de la Seguridad Social; protección social en el sector marítimo; conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en indefinidos o fijos-discontinuos, y bonificaciones por contratación de desempleados de larga duración, entrará en vigor el 1 de abril de 2019, siendo el primer día del mes siguiente a su publicación.

Para su información, puede descargar en PDF el texto íntegro de la [Resolución](#).

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es