

Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

En el BOE de ayer 12 de marzo de 2019 se publicó el Real Decreto Ley 8/2019 que previsiblemente será el último de los decretos que se publiquen en materia laboral antes de las próximas elecciones generales.

En el decreto se abordan medidas de carácter social con modificaciones en relación a las prestaciones de la Seguridad Social, algunas medidas de fomento de empleo así como la relativa a la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, si bien en este caso con menor alcance y profundidad que lo que inicialmente se preveía.

En los siguientes apartados de forma resumida abordamos las principales modificaciones que en materia laboral recogidas en el Real Decreto:

A. Medidas sobre control de la jornada:

Con efectos del 12 de mayo de 2019 es decir, dos meses después de la publicación del RD, las empresas deberán garantizar la existencia de un registro de la jornada en el que se deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir en la 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.

La empresa debe conservar el registro durante cuatro años, estando a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El incumplimiento de esta obligación constituirá una falta grave conforme con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, siendo susceptible de una sanción de 626 a 6250 euros.

El Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta, podrá establecer especialidades en relación las obligaciones del registro de jornada que para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

La redacción dada a esta materia en el Real Decreto es susceptible de diversas interpretaciones en la medida en que lo que se establece es la obligación de la empresa de garantizar la existencia de un registro de la jornada, no especificando el tipo de registro que se ha de llevar, lo cual está sujeto a la negociación de un acuerdo con los representantes de los trabajadores o a decisión de la empresa y tampoco se establece de manera directa la obligación de todos los trabajadores de registrar su

jornada pues la única obligación que se establece es la de garantizar la posibilidad de registrar tal jornada.

Hay que señalar que sobre esta materia está pendiente de dictarse sentencia por parte del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en relación a la cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y el abogado General ya había dictaminado la necesidad de que conforme con la normativa comunitaria era necesario llevar a cabo un registro del control de jornada, si bien cada país debía regular la forma de llevarlo a cabo.

En definitiva, nos encontramos ante una obligación genérica a la que falta concreción y que si no se corrige mediante las disposiciones que establezcan las especialidades en la materia podrá dar lugar a distintas interpretaciones fundamentalmente, en una primer fase, por parte del inspección de Trabajo que será la obligada a controlar el cumplimiento de esta obligación.

B. Medidas de fomento del empleo:

1. Contratación de desempleados larga duración.

Para las empresas que contraten personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo al menos doce meses en los 18 meses anteriores, se establece una bonificación a las cuotas de la seguridad social de 108,33 euros mes o 1.300,00 euros al año durante tres años y en el caso de que los contratos se concierten con mujeres, la cuantía será de 125 euros mes o 1.500,00 euros al año, igualmente durante tres años.

Será requisito para la aplicación del incentivo mantener el empleo al trabajador contratado al menos durante tres años desde el inicio de la relación laboral y mantener el nivel de empleo alcanzado con la contratación al menos durante dos años desde la celebración del contrato.

No se consideran incumplidas estas obligaciones cuando el contrato se extinga por causas objetivas o sea un despido disciplinario reconocido como procedente, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez de los trabajadores, o expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado o resolución durante el periodo de prueba.

2. Prolongación de la actividad de fijos discontinuos de hostelería.

Las empresas dedicadas a actividades encuadradas en sectores de turismo, comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas al sector de turismo, cuando generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año, y que inicien o mantengan durante esos meses en alta a los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación a las cuotas de la seguridad social del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes.

Esta bonificación tendrá vigencia desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2019.

C. Medidas de protección social:

Se restablece el subsidio de desempleo a partir de los 52 años y no de los 55 años, como estaba establecido hasta la fecha y así mismo el mínimo de rentas necesario para acceder a la prestación del subsidio, se hace en referencia al trabajador y no a la unidad familiar como ocurría hasta el momento.

Igualmente en cuanto a la cotización a la Seguridad Social por jubilación durante la percepción del

subsidio, se establece que en el caso de mayores de 52 años será del 125% del tope mínimo de cotización a la seguridad social, entrando esta medida en vigor en fecha 01 de abril de 2019.

Igualmente se incrementan las prestaciones familiares y las cuantías mínimas de las pensiones por incapacidad permanente total.

D. Propuesta de nuevo Estatuto de los Trabajadores:

Se establece que con anterioridad al 30 de junio de 2019 se constituirá un grupo de expertos y expertas para llevar a cabo los trabajos y estudios para la elaboración de un nuevo estatuto de los trabajadores.

. . .

Si desea más información sobre estos temas o cualquier otro asunto relacionado, puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área Laboral de BROSETA.

Área de Derecho Laboral de BROSETA



José Manuel Copa
Socio
Director Área Laboral
jmropa@broseta.com



Isabel Merenciano
Socia
Directora Área Laboral
en Valencia
imerenciano@broseta.com



David López
Socio
Área Laboral
dlopez@broseta.com



Enrique Hervás
Abogado
Área Laboral
ehervas@broseta.com



Madrid. Goya, 29. 28001. T. +34 914 323 144
Valencia. Pascual y Genís, 5. 46002. T. +34 963 921 006
Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. 1050-012. T. +351 300 509 035
Zúrich. Schützengasse 4, 8001. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**

