

Principales impactos de las medidas del Real Decreto-Ley del 8 de marzo de 2019

marzo 2019

El RD incluye dos grandes medidas: la obligatoriedad del registro de jornada y las medidas de fomento al empleo indefinido.

Las empresas disponen de dos meses desde la publicación en el BOE para instaurar y garantizar un registro de jornada.

Las multas por no disponer de los registros de jornada según establece la norma se sitúan entre los 626€ y los 6.250€.

Se crean 3 incentivos para fomentar la contratación indefinida o la prolongación de actividad de fijos discontinuos.

Principales impactos de las medidas del RD-Ley del 8 de marzo de 2019

El Real Decreto-ley incluye dos grandes medidas: la obligatoriedad del registro de jornada y las medidas de fomento al empleo indefinido.

En el BOE del 12 de marzo se ha publicado el que, de momento, es el último Real Decreto-ley aprobado por el Consejo de Ministros en materia laboral y de Seguridad Social, y que deberá ser convalidado por la Diputación Permanente, dado que las Cortes están disueltas con motivo de la convocatoria a elecciones generales del próximo 28 de abril.

Se trata del 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.

Esta norma que contiene medidas de diversa índole en materia de protección social (recuperación del subsidio por desempleo para mayores de 52 años, nuevas cuantías para determinadas prestaciones de la Seguridad Social –asignación por hijo a cargo, pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años...-, modificaciones en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, reducción de la cotización a cargo del trabajador agrario por cuenta ajena durante los periodos de inactividad, etc.) y por lo que afecta a las empresas sus principales impactos son dos que se explican a continuación.

La norma contiene medidas de diversa índole en materia de protección social.

1. Obligatoriedad del registro de jornada (modificación del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores).

El Real Decreto-ley da **un plazo de 2 meses desde la publicación de este en el BOE a las empresas para instaurar un registro de jornada.**

Esta norma modifica el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores de tal forma que las empresas deberán garantizar el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador. Deberán guardar los registros durante 4 años y estarán a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

Este registro se organizará y documentará mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto, mediante decisión de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Las empresas que no cumplan con esta obligación una infracción grave, **sancionable con multa de 626 a 6.250 euros.**

El Gobierno podrá establecer, previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, **especialidades en las obligaciones de registro de jornada**, para aquellos sectores, trabajador y categorías que por sus peculiaridades así lo requieran (como ya puede hacer en relación con las ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos).

2. Medidas de Fomento al empleo indefinido.

Se crean tres incentivos para fomentar la contratación indefinida o la prolongación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos, previéndose que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social evalúe el impacto de tales medidas antes del 31 de octubre de 2019 con objeto, si necesario, de reformarlas o adaptarlas:

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

La empresa que antes del 1 de enero de 2020 transforme el contrato temporal de un trabajador encuadrado en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrario, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contrato indefinido o en contrato fijo discontinuo tendrá derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota de contingencias comunes durante el plazo de los 2 años siguientes a la transformación:

Grupo de Cotización / Base Cotización	Trabajadores	Trabajadoras
Grupo 1 con cotización por bases mensuales y base mensual < 1.800 €	Bonificación mes 40 € Bonificación año 480 €	Bonificación mes 53,33 € Bonificación año 640 €
Grupo 1 con cotización por jornadas reales y base diaria < 81 €	Bonificación 2 €/día	Bonificación 2,66 €/día
Grupos 2 a 11 con cotización por bases mensuales y base mensual < 1.800 €	Bonificación = cuantía necesaria para que la cuota de contingencias comunes no supere los 88,15 €/mes	Bonificación = cuantía necesaria para que la cuota de contingencias comunes no supere los 58,77 €/mes
Grupo 2 a 11 con cotización por jornadas reales y base diaria < 81,82 €	Bonificación = cuantía necesaria para que la cuota de contingencias comunes no supere los 4,01 €/jornada	Bonificación = cuantía necesaria para que la cuota de contingencias comunes no supere los 2,68 €/jornada

Las bonificaciones no se aplicarán durante las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor que se produzcan durante los periodos de actividad.

Requisitos:

- La empresa deberá mantener en el empleo a dicho trabajador al menos 3 años desde la transformación, si no lo hace deberá reintegrar el incentivo.
- Serán de aplicación además las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

b) Bonificación a la contratación indefinida de desempleados de larga duración.

La contratación indefinida de personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación dará derecho durante 3 años a una bonificación mensual equivalente a

Trabajador	Trabajadora
108,33 €/mes (1.300 €/año) (*)	125 €/mes (1.500 €/año) (*)

(*) si contrato a tiempo parcial parte proporcional

Requisitos:

- La empresa deberá mantener en el empleo a la persona contratada al menos 3 años desde el inicio de la relación y mantener en el nivel de empleo alcanzado con este contrato durante al menos 2 años, si no deberá reintegrar el incentivo recibido. No se consideran incumplidas las obligaciones de mantenimiento de empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones debidas a dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objeto del contrato o no superación de periodo de prueba.

La norma establece incentivos a la contratación indefinida en tres casos distintos.

Serán de aplicación además las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

c) Medidas para prolongar el periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Con vigencia durante el 2019 (del 1 de enero al 31 de diciembre) las empresas del sector del turismo, comercio y/o hostelería vinculadas a dicho sector turístico que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan de alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos fijos discontinuos, podrán aplicar en dichos meses una bonificación del 50% en las cuotas empresariales por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y FP.

No aplica a las empresas pertenecientes al sector público.