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

Marzo, 2019

En resumen

El pasado viernes 8 de marzo, se aprobó, en Consejo de Ministros, el Real Decreto-Ley de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad. Esta norma, publicada hoy en el BOE, agrupa cuatro tipos de medidas: medidas sociales que no llegaron a ver la luz como consecuencia de la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos, medidas de fomento de empleo una medida de control como es el registro de jornada y medidas para reforzar las necesidades detectadas en el Programa de retorno del talento y apoyo a la movilidad para jóvenes.

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

Los cambios introducidos son:

- Se reduce la edad de 55 a 52 años.
- Se permite el acceso a los 52 años cuando con anterioridad a dicha edad hayan estado ininterrumpidamente inscritos como demandantes de empleo.
- El requisito de carencia de rentas se circunscribe al mayor de 52 años, desapareciendo el de la unidad familiar, si bien aquel se ha de acreditar cada doce meses.
- Se mantiene hasta que el trabajador/a acceda a la pensión ordinaria de jubilación, no a cualquier pensión de jubilación.
- Se incrementa la cotización durante el subsidio del 100% del tope mínimo al 125% del mismo y lo cotizado se tiene en cuenta para las modalidades de jubilación, incluida la anticipada.
- Se elimina los porcentajes aplicables al subsidio en caso de tiempo parcial.

2.- Otras prestaciones:



- Prestaciones familiares no contributivas de la Seguridad Social: se incrementan las asignaciones económicas por hijo a cargo.
- Se procede al incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años.
- Regímenes especiales: (i) en el Régimen del Mar se adecúa el catálogo de prestaciones a las novedades derivadas del RD-ley de igualdad, (ii) en el sistema especial de Trabajadores por cuenta ajena agrarios se reduce con efectos de 1 de enero de 2019 la cotización en período de inactividad para este año y en el (iii) de Artistas, se amplía el periodo para solicitud de situación de inactividad.

3.- Medidas de fomento de empleo indefinido:

- Medidas para el colectivo agrario de temporales y fijos discontinuos, por su conversión en indefinido: bonificaciones en la cuota empresarial de contingencias comunes durante los dos años siguientes a la transformación.
- Bonificación por la contratación de personas desempleadas de larga duración (12 meses en los 18 anteriores): 1.300 hombre/año y 1.500 mujer/año.
- En el sector de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística: se bonifica en un 50% la cotización por contingencias comunes por dar ocupación a trabajadores fijos discontinuos los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año o a quienes mantengan en alta a los trabajadores en dicho período.

4.- Registro de jornada:

- La empresa ha de establecer un registro diario de jornada, con la hora de inicio y la de finalización de la jornada de cada trabajador/a, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- La organización y documentación del registro de jornada se efectuará mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores de la empresa.
- La empresa deberá conservar los mencionados registros cuatro años y estarán a disposición de empleados, representantes e Inspección de Trabajo.
- Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para incluir dentro del tipo de falta grave en materia de tiempo de trabajo, la transgresión relativa al registro de jornada. La sanción máxima sería 6.250 euros por empresa.

El primer punto, referido al registro de la jornada, es uno de los que más atención ha acaparado, por cuanto será necesario que cada empresa, en función del tipo de actividad y de la actividad de cada trabajador/a, delimite los tiempos de trabajo, en la medida de lo posible con la representación de los trabajadores en el siguiente sentido:

- Distinción de tiempo de trabajo del tiempo de presencia, que no es de trabajo efectivo, y los tiempos de ausencia que si son tiempo de trabajo efectivo. Posible identificación de bolsas de presencia que no han de computar en la duración de la jornada de trabajo.
- Regulación de la realización de horas adicionales que no son solicitadas por la empresa y no han sido autorizadas por los superiores jerárquicos.
- Delimitación del momento en que se inicia la jornada de acuerdo con la jurisprudencia: trabajador en su puesto de trabajo.
- Establecimiento de una bolsa de horas que recoja y compense determinadas ineficiencias estructurales no imputables a la empresa.
- Aprovechar la ordenación de la jornada para regular el derecho a la desconexión digital.
- Regular la conciliación de la vida familiar y, en su caso, personal.

En cuanto a la organización y documentación del registro de jornada, parece obvio que no puede efectuarse al margen de la representación de los trabajadores. Sin embargo, son tres las alternativas que se plantean: la negociación en convenio colectivo, el acuerdo de empresa, que

Para cualquier solicitud de alta, baja o cambio de dirección no dude en ponerse en contacto con nosotros en la siguiente dirección de correo electrónico: data.protection.office@es.pwc.com

© Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. 2016. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell -

PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. , firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.

podemos entender como acuerdo con la representación de los trabajadores a nivel empresa fuera del ámbito del convenio y la simple consulta a la representación de los trabajadores.

5.- Otras cuestiones:

Por último, en el Real Decreto Ley se adoptan las siguientes medidas:

- Se establecen algunas disposiciones transitorias que pretenden aclarar dudas interpretativas en cuestiones puntuales suscitadas por otros recientes RD-leyes.
- Creación de un grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.
- Mejora del Fondo Estatal para la integración de los inmigrantes.
- Modificación de la financiación de RTVE.

¿Hablamos?

Marta Alamán

Socio responsable de Laboral en PwC Tax and Legal Services

+34 915 684 544

marta.alaman@pwc.com