

REAL DECRETO 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 día 12 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-Ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Destacamos los puntos más importantes:

Subsidio por desempleo para mayores de 52 años

Se modifican los artículos del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social que fijaban este subsidio para mayores de 55 años modificando la edad de acceso, incrementando la duración máxima hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, eliminando la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio e incrementando la cotización del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente.

El subsidio que estaba previsto para mayores de 55 años, cuando nazcan o se reanuden desde el 13-3-2019, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo, se prevé para los trabajadores mayores de 52 años, que reúnan los mismos requisitos, sustituyendo la edad de 55 años por la de 52 en toda la regulación de este subsidio, en las condiciones siguientes:

1. Si en la fecha en que se encuentren en alguno de los supuestos previstos para poder acceder a este subsidio, los trabajadores no hubieran cumplido la edad de 52 años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, pueden solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad. A estos efectos, se entiende cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a 90 días, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no puede acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.
2. Únicamente se tienen en cuenta las rentas imputables al propio solicitante del subsidio, no cuenta la unidad familiar como pasaba anteriormente.
3. Se modifica también la duración del subsidio, antes se podía extender hasta la edad que el trabajador pudiera acceder a la pensión contributiva de jubilación en cualquiera de sus modalidades; y, sin embargo, es hasta que alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.
4. Se mantiene durante la percepción del subsidio la cotización a cargo de la entidad gestora por la contingencia de jubilación.

Asimismo, para llevar a cabo dicha cotización, ya no se toma como base de cotización el tope mínimo vigente, sino el 125% del citado tope mínimo. Esto también es aplicable al fijo discontinuo perceptor del subsidio para mayores de 52 años. Este incremento de la base de cotización es aplicable a los beneficiarios que a 1-4-2019 estén percibiendo el subsidio de desempleo y a los que, a partir de la misma, lo obtengan o reanuden.

Su cuantía se mantiene en el 80% del IPREM vigente en cada momento. Si bien, en caso de trabajo a tiempo parcial, este subsidio deja de percibirse en proporción a las horas previamente trabajadas.

Artículo 2. Incremento de la prestación por hijo a cargo y la asignación económica.

Se incrementa la cuantía de la prestación por hijo a cargo de 291 euros a 341 euros anuales y la asignación económica para los hogares con ingresos inferiores a 12.313 euros a 588 euros anuales. A partir de su entrada en vigor el 01-04-2019.

Artículo 3. Incremento de las cuantías mínimas de pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años.

Se incrementa la cuantía mínima de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años de 5.552,40 euros a 6.991,60 euros anuales.

Artículo 4. Sector marítimo-pesquero.

Prestación por nacimiento y cuidado del menor para el sector marítimo y pesquero es igual que el Régimen General.

Artículo 5. Reducción cuotas Trabajadores Agrarios Cuenta Ajena.

La reducción de cotización durante situación de inactividad para trabajadores que durante 2018 hubiesen cotizado un máximo de 55 jornadas del 14,6%.

Disposición transitoria segunda. Cotizaciones Trabajadores Autónomos en situación IT. Los autónomos que tuvieran la protección por cese durante 2018 y estén en situación de IT anterior al 28 de diciembre, transcurridos 60 días desde la baja por IT podrán beneficiarse del pago de las cuotas desde el 1 de enero por la mutua. Los autónomos que no tuviesen la protección por cese durante el 2018 deben permanecer 60 días en situación de IT para beneficiarse del pago de las cuotas por la mutua.

FOMENTO EMPLEO INDEFINIDO

Artículo 7. Conversión eventuales agrarios en indefinido o fijos discontinuos.

A partir del 1-4-2019, se instaura una nueva bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes para las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrarios del RGSS en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización-mensual o por jornadas reales trabajadas.

Bonificaciones cuota empresarial durante dos años para trabajadores por cuenta ajena que coticen por jornadas la cuota resultante no será superior 4,01.-€ por jornada para hombres y 2,68.-€ por jornada para mujeres. Deberá mantener en el empleo al trabajador al menos 3 años.

Artículo 8. Bonificación desempleados larga duración

A partir del 1-4-2019, los empleadores que contraten indefinidamente y a tiempo completo a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, tienen derecho, desde la fecha de celebración del contrato, y durante 3 años, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de: Si se concierta con hombres: 108,33 €/mes (1.300 €/año) y si se concierta con mujeres: 125 €/mes (1.500 €/año). Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutan de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Para la aplicación de este incentivo la empresa debe cumplir: Mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral y mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, 2 años desde la celebración del mismo.

En caso de incumplimiento de estas obligaciones se debe proceder al reintegro del incentivo. No se consideran incumplidas, cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

En lo no establecido son de aplicación las previsiones contenidas en el programa general de fomento de empleo (L 43/2006 Cap.I Sección I salvo art.2.7).

Artículo 9. Prolongación actividad Fijos Discontinuos en turismo, comercio y hostelería.

Desde el 1-1-2019 y hasta el día 31-12-2019, las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del 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, pueden aplicarse una bonificación en dichos 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. En Febrero, Marzo y Noviembre, de aplicación hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Artículo 10. Registro Jornada.

Se modifica el artículo 34.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores obligando a las empresas a garantizar e incluir un registro diario de la jornada especificando el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador. Se establece la obligación para las empresas de garantizar el registro diario de la jornada que ha de estar a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la ITSS.

A partir del 13-5-2019, las empresas deben garantizar el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que reconoce la Ley.

La forma de organización y documentación del registro de jornada debe determinarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La empresa tiene deber de conservar los registros durante cuatro años que han de permanecer a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la ITSS.

A las infracciones graves relativas a tiempo de trabajo, se añade la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de registro de jornada.

Artículo 11. Infracciones relativas al registro de jornada.

El incumplimiento de dicha obligación podrá acarrear una sanción de entre 626 euros a 6.250 euros en su cuantía más elevada. Entra en vigor el 13-05-2019.

Desde GRUPO ASESOR ROS estamos a su disposición para informarle de todas las novedades de este Decreto Ley.

En Elche, a 29 de Marzo de 2019