

**ASUNTO: Registro de jornada (RDL 8/2019)**

Comunicado: 15 de marzo de 2019

El 8 de marzo se publicó 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.

Adjuntamos un documento que resume los principales impactos de esta medida en nuestro sector.

Agradeceremos que trasladéis la información a vuestros socios.

Jesús Cimarro

Presidente de FAETEDA

## Principales impactos de las medidas del RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

**Este RDL incluye dos grandes medidas: la obligatoriedad del registro de jornada y las medidas de fomento al empleo indefinido.** 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.

### 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.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte de las empresas supondrá 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, trabajos y categorías profesionales 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.

**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:

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

(\*) si el contrato es a tiempo parcial, parte proporcional

Requisitos

La empresa deberá mantener 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.

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.

**Inactividad de artistas en espectáculos públicos**

Este Real Decreto, en su artículo 6 modifica también el apartado 1 del artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en lo que se refiera a la **Inactividad de artistas en espectáculos públicos**, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. **Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento** y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud. Dicha inclusión no procederá cuando previamente se hubiera producido la baja de oficio prevista en el apartado 3.b) de este artículo y el solicitante no se encontrará al corriente en el pago de las cuotas debidas.»