

MESURES URGENTS DE PROTECCIÓ SOCIAL I LLUITA CONTRA LA PRECARIETAT LABORAL EN LA JORNADA DE TREBALL, CONTINGUDES EN EL RD-LLEI 8/2019, DE 8 DE MARÇ.

El Real Decret-Llei 8/2019, de 8 de març, estableix una sèrie de mesures urgents dirigides a la protecció social i a la lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

1.- Entre les destinades al foment de l'ocupació indefinida, l'article 8è estableix una **bonificació per a la contractació laboral de persones desocupades de llarga durada**.

Concretament, els empleadors que contractin de manera indefinida a persones desocupades i inscrites en l'oficina de treball al menys dotze mesos entre els divuit anteriors a la contractació, tindran dret, des de la data de celebració del contracte, a una **bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, en el seu cas, pel seu equivalent diari, per treballador contractat de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys**.

Quan aquests contractes es concertin amb dones, les bonificacions indicades seran de 125 euros/mes (1.500 euros/any) durant tres anys.

Si el contracte se celebra a temps parcial, les bonificacions es gaudiran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

Per a gaudir d'aquest incentiu, caldrà que l'empresa mantingui al treballador contractat durant, al menys, dos anys des de la celebració del mateix. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, es procedirà a reintegrar l'incentiu. No es consideraran incomplertes les obligacions de manteniment de la ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan un o l'altre siguin declarats o reconeguts com a procedents, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per la expiració del temps convingut o realització de la obra o servei objecte del contracte o per resolució durant el període de prova.

2.- Com a mesura de **recolzament a la prolongació del període d'activitat dels treballadors amb contracte fix discontinu en els sectors de turisme i comerç i hostaleria vinculats a l'activitat turística**, l'article 9è, disposa que les empreses dedicades a activitats emmarcades en els sectors de turisme, així com els de comerç i hostaleria, sempre que estiguin vinculats al referit sector del turisme, que generen activitat productiva els mesos de **febrer, març i novembre** de cada any i que iniciïn o mantinguin d'alta durant els referits mesos la ocupació dels treballadors amb contractes de caràcter fix discontinu, podran aplicar una **bonificació en els referits mesos del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes així com pels conceptes de recaptació conjunta de Desocupació, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional d'aquests treballadors**.

Aquesta mesura serà d'aplicació des del 1 de gener de 2019 fins el dia 31 de desembre de 2019.

3.- El **registre de jornada** reapareix, en l'article 10è, com a **mesura de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball**.

Es modifica l'apartat 7è de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, que regula la jornada de treball, per incorporar l'obligatorietat del registre de la jornada.

També, s'afegeix un nou apartat 9, al mateix article 34è, amb la següent redacció:

“L'empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que s'estableix en aquest article.

Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu defecte, decisió del empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada.

L'empresa conservarà els registres a que es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandràn a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.”

La Disposició Final sisena, estableix que l'aplicació del registre de jornada serà als dos mesos de la seva publicació en el BOE, conseqüentment serà efectiva a partir del dia **12 de maig de 2019**.

4.- Com a conseqüència de l'establiment de la obligatorietat del registre de jornada, es modifica l'apartat 5è de l'article 7è del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social per incorporar, com a **infracció greu**, la manca de registre de jornada.

Cal recordar

El no compliment de l'obligació d'enregistrament diari de la jornada o de lliurar al treballador el resum mensual de la jornada pot ser considerat com **infracció greu** per la qual cosa podria suposar una sanció compresa entre 626 € i 6.250€ depenent que sigui considerada en el seu grau mínim o màxim respectivament. En cas de contractes a temps parcial, si no hi hagués prova en contrari de que efectivament es un treball a temps parcial, es presumiria que el treball és a temps complet, el treballador podria reclamar diferències salarials i la Inspecció de Treball podria liquidar diferències de cotització a la Seguretat Social amb el corresponent recàrrec.

Departament Laboral
Girona, 14 de març de 2019