

Madrid, 19 de marzo de 2019

Para: Titulares de Escuelas Católicas

**EC10424**

## **LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO**

Estimados amigos:

El pasado día 12 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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*.

Os adjuntamos el enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/12/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf>

La presente normativa aborda las medidas que estaban recogidas en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, que no se llegaron a tramitar, y que ahora se aprueban como Real Decreto Ley, pendiente de someterse a la convalidación por la Diputación Permanente del Congreso próximamente.

### **1.- BONIFICACIONES POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS 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, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por trabajador contratado de:

- 108,33 €/mes (1.300 €/año) si se formaliza con hombres.
- 125 €/mes (1.500 €/año) si se formaliza con mujeres.

La bonificación tendrá una duración de 3 años a contar desde la fecha de celebración del contrato.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial la bonificación se disfrutará de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada.

Para poder aplicar este incentivo la empresa deberá mantener el contrato del trabajador, al menos, 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Igualmente, deberá mantener el nivel de empleo de la empresa, durante, al menos, 2 años desde la celebración del contrato.

En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá reintegrar el incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando se esté en alguna de estas situaciones:

- Extinción del contrato por causas objetivas o por despido disciplinario cuando sean declarados como procedentes.
- Extinciones por dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.
- Expiración del tiempo convenido.
- Realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Resolución del contrato durante el periodo de prueba.

## **2.- REGISTRO DE LA JORNADA.**

La empresa estará obligada al registro diario de la jornada laboral de todos los trabajadores, debiendo incluir el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

Este control se deberá realizar con independencia de la jornada contratada.

Mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o decisión del empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, se organizará y documentará este registro.

El presente Real Decreto Ley no concreta la forma en que se realizará dicho registro. Desde ESCUELAS CATÓLICAS os recomendamos que utilicéis el mismo método que habéis venido aplicando para el registro de los trabajadores a tiempo parcial.

La empresa conservará estos registros durante 4 años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, sus representantes y de la inspección de Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación será calificada como infracción grave que conlleva una multa de 626 € a 6.250 € según lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

Será obligatorio el registro de la jornada para los trabajadores a tiempo completo desde el **12 de mayo de 2019**.

### 3.- PERMISO POR PATERNIDAD

El Real Decreto Ley 8/2019 contempla que el permiso por paternidad recogido en el Real Decreto 6/2019 entrará en vigor desde el **1 de abril de 2019** manteniéndose vigente hasta ese momento la normativa anterior a la citada reforma.

Durante la reducción de jornada por cuidado de menor, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social fijadas al efecto, incorporándose como novedad el cambio de denominación de “maternidad y paternidad” por “nacimiento y cuidado de menor”.

### 4.- REDACCIÓN DE UN NUEVO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Mediante una Disposición Adicional el Gobierno se compromete a constituir, antes del 30 de junio de este año, una comisión de expertos para el estudio de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

### 5.- ENTRADA EN VIGOR.

La entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2019 se producirá al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 13 de marzo de 2019, salvo para aquellas cuestiones para las que expresamente se dispone otra fecha.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo.

  
José María Alvira Duplá  
Secretario General