

El registro de la jornada laboral entrará en vigor el 12 de mayo

LOS DESEMPLEADOS DE 52 AÑOS YA PUEDEN RECIBIR EL SUBSIDIO ESPECIAL/ El próximo 1 de abril entra en vigor la subvención de las cotizaciones empresariales por la contratación de parados de larga duración.

M.Valverde. Madrid

El registro de la jornada laboral en las empresas entrará en vigor el próximo 12 de mayo. Dos meses después de que ayer se publicase en el *Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*. Así lo dispone la norma en su disposición final sexta.

Con ello, el Gobierno concede un periodo de lo que se conoce como *vacatio legis*, para que las empresas tengan tiempo de adaptarse a esta obligación.

Así “la empresa garantizará el registro diario de la jornada. [También] deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado”, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca en la negociación colectiva. Precisamente, serán los convenios los que “organicen y documenten el registro de jornada”. Las empresas están obligadas a conservar los registros durante cuatro años y ponerlos a disposición de los tra-

bajadores, los sindicatos y la inspección de trabajo. Hay que tener en cuenta que, con esta medida, el Gobierno quiere combatir el abuso de muchas empresas en el contrato a tiempo parcial y en las horas extraordinarias, que no pueden superar las 80 horas anuales. La infracción de este precepto puede suponer una sanción para la compañía que comprenda desde los 600 hasta los 6.250 euros.

Ayudas de cotizaciones

Para las empresas también es importante saber que el próximo 1 de abril entra en vigor la bonificación de las cotizaciones sociales para las sociedades que contraten a los parados de larga duración por un tiempo mínimo de tres años. Es decir, a quienes lleven en el desempleo un año, y hasta más de dos años.

Si el contrato es a una mujer, la sociedad podrá tener una subvención de hasta 1.500 euros al año en la cotización empresarial. Es decir, 125 euros al mes. Si el empleado es un hombre, la bonificación será de 1.300 euros al



La empresa tendrá que conservar durante cuatro años el registro horario de sus trabajadores.

año, lo que supone una cuantía mensual de 108,33 euros al mes. En tercer lugar, si el contrato es a tiempo parcial, entonces las bonificaciones de cotizaciones “se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en

contrato”. En todo caso, aunque el contrato debe ser indefinido, el Real Decreto-Ley supedita la subvención de las cotizaciones sociales a que, cuanto menos, la empresa mantenga al trabajador durante tres años. Además, du-

rante dos años la compañía debe tener el nivel de la plantilla alcanzado con el nuevo trabajador.

Lo que sí entrará en vigor hoy, un día después de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, es el subsidio para

Las empresas deben garantizar el registro diario de la jornada laboral de cada empleado

Los contratos a parados de larga duración tendrán ayudas de entre 1.300 y 1.500 euros

parados mayores de 52 años. En realidad, se restaura la prestación en esta edad, ya que el Gobierno del Partido Popular lo retrasó hasta los 55 años. La cuantía del subsidio es de 430 euros mensuales y durará hasta que el desempleado tenga trabajo o alcance la edad legal de jubilación. Eso sí, siempre que el beneficiario haya perdido el empleo de forma involuntaria. Además, para tener el derecho el parado deberá demostrar que él, y no la familia, perciba ingresos inferiores al 75% del salario mínimo. Es decir, 675 euros al mes. El Ministerio de Trabajo espera que, al final, unas 380.000 personas se beneficien de la medida.

El Gobierno ha decidido prorrogar de forma indefinida la posibilidad de que los menores de 30 años desempleados puedan acogerse al Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El Ejecutivo ha suprimido el requisito para terminar el programa: que la tasa de paro de este colectivo fuese inferior al 20%. En el cuarto trimestre de 2018 se situó en el 19,7%.

EL SÁBADO, CON **Expansión**

Guía de las nuevas medidas laborales

Expansión. Madrid

¿Cómo debe funcionar en las empresas el registro de los horarios laborales a partir del 12 de mayo? ¿Qué empresas están obligadas a negociar planes de igualdad y en qué deben consistir? ¿Cómo se establecerá en las empresas la obligación de un registro salarial y qué debe contener? ¿Cómo se podrá consultar? ¿Cuáles son las nuevas bonificaciones sociales aprobadas para potenciar la contratación de las paradas y parados de larga duración? ¿Cómo se irá equiparando el permiso de paternidad al de maternidad hasta las 16 semanas?

Empresas, trabajadores y agentes sociales deberán aplicar el nuevo marco laboral en la negociación de los convenios

Todas estas cuestiones y muchas más surgen en torno a las nuevas medidas laborales y sociales aprobadas por el Gobierno y que irán entrando en vigor progresivamente. EXPANSIÓN dará respuesta a todas ellas en un documento especial el próximo sábado día 16, con la colaboración de Sagardoy Abogados. Los cambios afectarán entre otros ámbi-

tos al proceso de selección, clasificación profesional, formación y promoción, condiciones de trabajo, incluida un auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Se abre, pues, una etapa de mucho trabajo para empresas, trabajadores y agentes sociales, que requiere un amplio conocimiento de los cambios introducidos, pues afectarán de pleno a la negociación colectiva y obligará a revisar los convenios a fin de poner en práctica las modificaciones normativas que se acaban de aprobar.

