

**Real Decreto-Ley 8/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes de
protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada
de trabajo**
[BOE n.º 57, de 7-III-2019]

LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO

Esta norma con rango de ley elaborada por el Gobierno alegando las consabidas circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad excede con mucho en su contenido de la rúbrica que la acompaña, pero, al propio tiempo, suscita la duda de que vaya a alcanzar los propósitos que en dicho título se mencionan.

El Gobierno demuestra con esta norma su firme voluntad de resituar el Estado de Bienestar en una posición de preeminencia, al objeto de reducir las desigualdades sociales que persisten aún hoy en día tras la superación de la crisis económica. A tal fin, el Real Decreto-Ley se bifurca en un doble plano de actuación, para implantar, por un lado, medidas de protección social que requieren de una inmediata atención y, de otra parte, destacar el interés prevalente por diseñar medidas de fomento del empleo dirigidas a colectivos específicos en riesgo de perder su puesto de trabajo.

Sin embargo, y de modo absolutamente forzado, se incluyen medidas en torno a la financiación de los servicios públicos de radio y televisión, que ninguna conexión mantienen con el ámbito de protección socio-laboral y que tampoco aportan justificación alguna al porqué de su incorporación a este texto normativo.

La superación de la crisis económica y su efecto colateral de contención del gasto público fundamentan la aprobación de esta norma, que pretende retornar al momento anterior a 2012, en que una reforma laboral en profundidad privó a los trabajadores de parte de sus derechos sociales, primordialmente a aquellos considerados como especialmente sensibles frente a la precariedad laboral y el desempleo de larga duración, así como proteger a sectores afectados de modo más grave, como, por ejemplo, el campo o el turismo.

Se reduce así, volviendo a etapas anteriores a la crisis, la edad para percibir el subsidio por desempleo de los cincuenta y cinco a los cincuenta y dos años, con las novedades añadidas de poder esperar a esa edad para solicitar entonces la prestación y, sobre todo, posibilidad de prolongar su percibo hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, cosa que antes se resolvía simplemente, en claro perjuicio para el interesado, cuando tenía la opción de acceder a cualquier modalidad de pensión contributiva de jubilación. Este efecto, unido a la exclusiva valoración de las rentas del solicitante y no a las de la unidad familiar, ofrecen un panorama de mejora sustancial en la protección por desempleo de este colectivo de personas de cara a una futura pensión de jubilación mucho más ventajosa.

La presunta extraordinaria y urgente necesidad se revela en atención al número de desempleados que quedarían encuadrados dentro de este objetivo y a la voluntad de evitar situaciones de exclusión social.

Más desapercibido ha pasado el incremento de la asignación económica por hijo a cargo, que aumenta su cuantía en un 17% (algo más en caso de familias en circunstancias de pobreza severa), y que se muestra como una medida insuficiente si lo que se pretende es luchar contra el riesgo de pobreza, que en la actualidad se sitúa muy por encima de la media europea. Todos los datos que el Real Decreto-Ley proporciona arrojan un promedio en el gasto dirigido a la familia y a la infancia que no se corresponde con la realidad social actual en España, y esta medida viene mínimamente a paliar esa pobreza severa para convertirla en pobreza continua, pues lo ideal sería replantearse de manera decidida el modelo de protección a las familias en nuestro país.

Probablemente logre un mejor resultado el incremento de la cuantía mínima de la pensión de incapacidad permanente total para menores de sesenta años causada por enfermedad común que, por su edad, presentan más dificultades para continuar en el mercado laboral por la pérdida de sus capacidades, pero también por una posible falta de cualificación o conocimientos suficientes para dedicarse a otra actividad alternativa.

Algunas otras cuestiones, aun siendo de relevancia, se sitúan en un plano secundario en esta norma, como la reducción de cuotas a la Seguridad Social para los trabajadores por cuenta ajena agrarios que en situaciones de inactividad deberán asumir la obligación de cotizar e ingresar dichas cuotas, o la solución que se ofrece a los artistas en espectáculos públicos también durante sus períodos de inactividad siempre que sus ingresos y los días de alta en un año natural superen los límites previstos por el Real Decreto-Ley.

Igualmente, y sin que resulte lo suficientemente claro, los autónomos en incapacidad temporal podrán conseguir, a partir del 61.º día de baja, que las cotizaciones correspondientes a tal contingencia se abonen con cargo a las cuotas por cese de actividad. La norma ha tratado de clarificar la interpretación de esta circunstancia aunque entendemos que no ha conseguido del todo ese propósito.

El fomento del empleo indefinido resurge de nuevo en esta norma, en esta ocasión dirigiendo sus objetivos hacia la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos o de carácter fijo discontinuo para los trabajadores eventuales agrarios, para lo que se prevén bonificaciones en las cotizaciones empresariales en un plazo de los dos años siguientes a la transformación del contrato. La alta tasa de temporalidad en este sector ha llevado a un replanteamiento en la regulación de la contratación para invertir la tendencia. Lo mismo sucede en el caso de los desempleados de larga duración que se encuentren inscritos como demandantes de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. El alto predominio de esta modalidad de desempleo, que triplica a la media europea, favorece a los empresarios en este punto para beneficiarse durante tres años de la contratación de personas desempleadas que, si son mujeres, darán lugar a una mayor ventaja como medida de acción positiva. Por último, y para garantizar la continuidad de trabajadores en actividades tradicionalmente estacionales, los empresarios podrán aplicar un beneficio en ciertos meses del

año de «baja intensidad» en su actividad (febrero, marzo y noviembre) del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes y en la recaudación conjunta por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional por mantener en alta a esos trabajadores con contratos fijos discontinuos.

Con ser estas principalmente medidas de ajuste, lo que el Gobierno en realidad pretendió fue instaurar la obligación de mantener en todas las empresas, sin distinción en función del volumen de su plantilla, un registro de jornada laboral para garantizar al trabajador la limitación en el tiempo de trabajo y la consiguiente remuneración de las horas de trabajo efectivamente realizadas.

El Real Decreto-Ley entiende esta regulación como una forma de combatir la precariedad laboral y la ausencia de control a que hasta ahora quedaban abocadas este tipo de extralimitaciones. Una mayor jornada, no siempre reconocida como tal y, por tanto, no siempre remunerada, afectaría al salario percibido, a la ausencia de cotizaciones ingresadas y a un incumplimiento en el reconocimiento de derechos de conciliación entre familia y trabajo.

En esta norma se deslindan con claridad lo que serían las necesidades de organización empresarial, donde en ocasiones es preciso mantener una cierta flexibilidad horaria, de lo que serían jornadas prestadas por encima del máximo legal o convencional, sin remuneración final del trabajador y sin que este pudiera hasta ahora disponer de medios probatorios suficientes sobre la cantidad de trabajo realizada. Las horas extraordinarias y la declaración oficial de un trabajo a tiempo parcial cuando en realidad se acerca más a lo que sería una jornada completa son los dos puntos de inflexión que han llevado al Gobierno a actuar en este sentido, a fin de facilitar también su tarea de indagación a la Inspección de Trabajo y de acabar con el desequilibrio de poderes entre trabajador y empresario que deriva hacia un enriquecimiento injusto por parte de este último.

En realidad, la regulación de este deber empresarial es muy breve: apenas dos párrafos dentro del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, lo cual ha planteado serias dudas sobre las distintas modalidades para implantar un registro de jornada y la dificultad en algunas empresas para ponerlo en marcha por la premura, entienden, del plazo previsto (dos meses) desde la publicación oficial en el *BOE*.

Como apunte final, la conveniencia en este momento de elaborar un nuevo Estatuto de los Trabajadores, de cuyos trabajos preparatorios se encargará una comisión de expertos, que habría de constituirse antes del 30 de junio de 2019. La experiencia previa demuestra que cuando se trata de renovar con carácter global el núcleo central de una determinada regulación, como es este el caso, ni los plazos se cumplen ni los expertos se constituyen en comisión y ni siquiera se llega al propósito encomendado de cumplir con esa tarea preparatoria. No es lugar este para debatir la oportunidad de emprender una nueva tarea legislativa, muy cerca ya de cumplirse los cuarenta años de aprobación del primigenio Estatuto de 1980. Las dos refundiciones normativas

operadas en [1995](#) y 2015 muestran una continuidad en una materia que, por supuesto, requiere adaptaciones a la realidad social, pero que no puede borrar sin más cuatro décadas en la regulación de las relaciones laborales en España.

María Cristina POLO SÁNCHEZ
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca
polo@usal.es

